

การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน
ภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

DISABILITY EMPLOYMENT IN THAILAND:
THE CURRENT SITUATION ANALYSIS USING FRAMEWORK OF
ACTIVE CITIZEN-CENTERED PUBLIC MANAGEMENT CYCLE



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2020

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์

สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหาร

จัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

โดย

น.ส.เมธพร วิวัฒน์กิจวิไล

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทวิทย์ จิตสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เมธาพร วิวัฒน์กิจวิไล : การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง. (DISABILITY EMPLOYMENT IN THAILAND:THE CURRENT SITUATION ANALYSIS USING FRAMEWORK OF ACTIVE CITIZEN-CENTERED PUBLIC MANAGEMENT CYCLE) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์มาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากล วิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย และสังเคราะห์แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลผ่าน “แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวได้เสนอแนะว่าบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักต่อการดำเนินการ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ต้องทำหน้าที่ของตนให้ดีและต้องสอดประสานกันทั้งสามฝ่ายอย่างสมดุลจึงจะเกิดการบรรลุผลได้อย่างยั่งยืน กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยภาครัฐ ซึ่งได้แก่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมการจัดหางาน รวมถึงผู้แทนจากองค์กร/สถานประกอบการต่าง ๆ ในฐานะภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรคนพิการในฐานะภาคประชาสังคม ซึ่งได้แก่ องค์กรตัวแทน 7 ประเภทความพิการ องค์กรเพื่อคนพิการ และองค์กรคนพิการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” และ “การสัมภาษณ์เชิงลึก” เพื่อนำมาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากล ภาครัฐต้องมีบทบาทในการประกาศใช้มาตรการ ดำเนินการขั้นพื้นฐาน สร้างเครือข่ายและเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม สถานประกอบการต้องนำแนวทางของรัฐไปวางแผน ดำเนินการ และประเมินผล ส่วนองค์กรคนพิการต้องมีความตระหนักรู้ต่อมาตรการของประเทศและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม สำหรับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ยังไม่เกิดความเสมอภาคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการ ขาดความครอบคลุมทั้งในเชิงพื้นที่ และความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ และเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล ประเทศไทยมีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 4.05 ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำโดยสาเหตุหลักมาจากการที่แต่ละภาคส่วนยังปฏิบัติตามบทบาทของตนเองไม่ครบถ้วน และปัญหาเรื่องการบูรณาการการทำงานร่วมกันที่ยังขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ดังนั้นแนวทางข้อเสนอแนะเพื่อจัดการปัญหาหลักคือทุกภาคส่วนต้องทบทวนการดำเนินงานในระยะเวลายาวและต้องมีการสื่อสาร ปรึกษาหารือร่วมกันทั้งสามภาคส่วนเพื่อสร้างความเข้าใจ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6181086024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Disable people, employment of people with disabilities, employment, framework of active citizen-centered public management cycle

Metaporn Wipatkitwilai : DISABILITY EMPLOYMENT IN THAILAND:THE CURRENT SITUATION ANALYSIS USING FRAMEWORK OF ACTIVE CITIZEN-CENTERED PUBLIC MANAGEMENT CYCLE.

Advisor: Asst. Prof. Siripong Palakawong-na-ayudhya, Ph.D.

This research is a qualitative research. The purposes are to analyze the standards of the employment of the persons with disabilities at the international level, to analyze the situations of the employment of the persons with disabilities in Thailand, and to synthesize the guidelines for the employments of the persons with disabilities in Thailand according to the international standards with the framework of active citizen-centered public management cycles. The stakeholders in this study included the public sector, the private sector, and the civil society sector. The data were collected by using the "checklist" and the "in-depth interviews". It was found that the public sector must have the roles of announcing and using the measures, performing basic operations, creating networks, and open the public areas according to the international standards. The establishments must follow the public guidelines for making plans, performing operations and evaluating results. The organizations of the persons with disabilities must acknowledge the measures of the country and be prepared. Regarding the situations, the goals were not achieved. Equality was not obtained, and the opportunities for the employment of the persons with disabilities were not provided. By comparing to the international standards, Thailand's score was 4.05 % that lower than the standards. The main causes were that each sector did not completely perform their duties and the lack of the exchange of information. Therefore, all sectors must review their operational periods and consult with each other in order to solve the main problems and to develop understandings.

CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้เลย หากปราศจากความทุ่มเทในการชี้แนะและให้ความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ศิริประกอบ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทิพย์ จิตสว่าง และรองศาสตราจารย์ ดร. ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำในการนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ช่วยตรวจประเมินความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือจนสมบูรณ์พร้อมใช้ในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ประสานนัดหมาย และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ามาช่วยเติมเต็มข้อมูลจนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ขึ้นได้

ขอขอบพระคุณบุคคลสำคัญท่านหนึ่งที่เป็นทั้งต้นแบบที่ดีและเป็นพี่สาวที่คอยให้คำปรึกษาชี้แนะ และคอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือต่าง ๆ เสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้เลือกทำในสิ่งที่อยากทำ คอยให้กำลังใจจนสามารถทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เมธาพร วิพัฒน์กิจวิไล

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ง |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ณ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญ..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 5 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย | 5 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ | 7 |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม | 10 |
| 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสิทธิมนุษยชน คนพิการ และการจ้างงานคนพิการ | 10 |
| 2.3 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย | 24 |
| 2.4 การขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย | 28 |
| 2.5 แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง | 37 |
| 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 38 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | 40 |
| 3.1 รูปแบบการวิจัย | 40 |
| 3.2 แหล่งข้อมูล..... | 40 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.3 | วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 41 |
| 3.4 | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 42 |
| 3.5 | แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล | 43 |
| 3.6 | จริยธรรมการวิจัย..... | 43 |
| บทที่ 4 | ผลการวิจัยเอกสารเพื่อการพัฒนาเครื่องมือ..... | 45 |
| 4.1 | กระบวนการสร้างเครื่องมือ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตาม มาตรฐานสากล” | 45 |
| 4.2 | แนวทางการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล..... | 65 |
| 4.3 | สรุปท้ายบท | 81 |
| บทที่ 5 | ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย..... | 82 |
| 5.1 | สถานการณ์การดำเนินการตามบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำของแต่ละภาคส่วนของประเทศไทย | 83 |
| 5.3 | สถานการณ์เกี่ยวกับโอกาสและความเสมอภาคด้านการจ้างงานของคนพิการในประเทศไทย 98 | |
| 5.4 | ความต้องการในอนาคตของคนพิการต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | 108 |
| 5.5 | ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยด้วยกรอบแนวคิดวงจรการ บริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองต้นรู้เป็นศูนย์กลาง | 111 |
| บทที่ 6 | ผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 114 |
| บทที่ 7 | การวิเคราะห์สถานการณ์ การจ้างงานไทยเปรียบเทียบกับแนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 125 |
| 7.1 | บทบาทขององค์กรคนพิการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 127 |
| 7.2 | บทบาทของภาครัฐเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล | 129 |
| 7.3 | บทบาทของสถานประกอบการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล | 131 |
| 7.4 | สถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์แนวทางตาม มาตรฐานสากล..... | 133 |
| 7.5 | สรุปท้ายบท | 135 |

| | |
|--|-----|
| บทที่ 8 บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... | 136 |
| 8.1 บทสรุปที่ได้จากการศึกษาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามมาตรฐานสากลด้วย แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง..... | 136 |
| 8.2 สรุปผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน | 154 |
| 8.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม..... | 155 |
| บรรณานุกรม | 159 |
| ประวัติผู้เขียน | 163 |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|----|
| ตารางที่ 1 : แสดงช่วงระยะเวลากิจกรรมการจัดทำสารนิพนธ์ | 7 |
| ตารางที่ 2: แสดงสรุปการขับเคลื่อนกฎหมาย แผนงาน และนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย | 36 |
| ตารางที่ 3: แสดงตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัยเอกสาร | 42 |
| ตารางที่ 4: แสดงแบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัย | 46 |
| ตารางที่ 5: แสดงแนวทางบทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ | 55 |
| ตารางที่ 6: แสดงแนวทางบทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ | 56 |
| ตารางที่ 7: แสดงแนวทางบทบาทที่องค์กรคนพิการพึงปฏิบัติ | 58 |
| ตารางที่ 8: แสดงแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ | 59 |
| ตารางที่ 9: แสดงประเด็นเรื่องความเข้าใจและความพร้อมต่อประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละภาคส่วน | 60 |
| ตารางที่ 10: แสดงสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ | 61 |
| ตารางที่ 11: แสดงความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | 62 |
| ตารางที่ 12: แสดงประเด็นความต้องการของคนพิการ | 63 |
| ตารางที่ 13: แสดงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการของแต่ละภาคส่วน | 64 |
| ตารางที่ 14: แสดงรายการข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม | 65 |
| ตารางที่ 15: แสดงรายการคะแนนในส่วนของภาครัฐ | 67 |
| ตารางที่ 16: แสดงรายการคะแนนในส่วน of สถานประกอบการ | 70 |
| ตารางที่ 17: แสดงรายการคะแนนในส่วน of องค์กรคนพิการ | 72 |
| ตารางที่ 18: แสดงรายการคะแนนสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ | 74 |
| ตารางที่ 19: แสดงรายการคะแนนความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | 75 |

| | |
|--|-----|
| ตารางที่ 20: แสดงสูตรการคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลคะแนนเปรียบเทียบมาตรฐานสากล | 76 |
| ตารางที่ 21: แสดงความหมายของร้อยละที่ได้จากการคำนวณ | 77 |
| ตารางที่ 22: แสดงประเด็นการวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการจำแนกตามภาคส่วน | 78 |
| ตารางที่ 23: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของภาครัฐ | 83 |
| ตารางที่ 24: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ | 86 |
| ตารางที่ 25: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินการขององค์กรคนพิการในภาพรวม | 89 |
| ตารางที่ 26: แสดงผลการเก็บข้อมูลความพร้อมขององค์กรคนพิการแยกตามประเภทความพิการ ... | 90 |
| ตารางที่ 27: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | 92 |
| ตารางที่ 28: แสดงผลการเก็บข้อมูลความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | 94 |
| ตารางที่ 29: แสดงผลการเก็บข้อมูลความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | 96 |
| ตารางที่ 30: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | 98 |
| ตารางที่ 31: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามประเภทความพิการ | 100 |
| ตารางที่ 32: แสดงผลการเก็บข้อมูลความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | 103 |
| ตารางที่ 33: แสดงผลการเก็บข้อมูลความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติรายประเภทความพิการ..... | 105 |
| ตารางที่ 34: แสดงผลการเก็บข้อมูลความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน | 108 |
| ตารางที่ 35: แสดงผลการเก็บข้อมูลภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา | 109 |
| ตารางที่ 36: แสดงสรุปผลข้อมูลการสัมภาษณ์ | 115 |

ตารางที่ 37: แสดงสรุปปัญหาการดำเนินงานประสานกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และภายในภาคส่วน
ตนเอง123

ตารางที่ 38: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐ.....139

ตารางที่ 39: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการ144

ตารางที่ 40: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการ148

ตารางที่ 41: แสดงสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย150



สารบัญรูปภาพ

หน้า

| | |
|---|-----|
| ภาพที่ 1: แสดงผลการประเมินของประเทศไทยใน Sustainable Development Report 2020..... | 4 |
| ภาพที่ 2: แสดงวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองต้นรู้เป็นศูนย์กลาง..... | 37 |
| ภาพที่ 3: แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย:การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองต้นรู้เป็นศูนย์กลาง” | 39 |
| ภาพที่ 4: สรุบบทบาทของแต่ละภาคส่วนในประเด็นการจ้างงานคนพิการ | 53 |
| ภาพที่ 5: แสดงความเกี่ยวข้องของแต่ละภาคส่วนในประเด็นที่ทำการศึกษา..... | 114 |
| ภาพที่ 6: แสดงคะแนนรวมสถานการณ์การจ้างงานของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 126 |
| ภาพที่ 7: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทขององค์กรคนพิการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 127 |
| ภาพที่ 8: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทขององค์กรคนพิการเปรียบเทียบสามภาคส่วน | 128 |
| ภาพที่ 9: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทของภาครัฐเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 129 |
| ภาพที่ 10: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทของภาครัฐเปรียบเทียบสามภาคส่วน | 130 |
| ภาพที่ 11: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทของสถานประกอบการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล..... | 131 |
| ภาพที่ 12: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทของสถานประกอบการเปรียบเทียบสามภาคส่วน..... | 132 |
| ภาพที่ 13: แสดงการประเมินผลสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยตามมาตรฐานสากล..... | 133 |

ภาพที่ 14: แสดงการประเมินผลสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์
 แนวทางตามมาตรฐานสากลเปรียบเทียบสามภาคส่วน.....134

ภาพที่ 15: แสดงสรุปภาพรวม 6 กลุ่มสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศ.....137

ภาพที่ 16: แสดงแนวทางการนำประเด็นปัญหาที่พบไปศึกษาต่อยอดหาแนวทางแก้ไข139



บทที่ 1

บทนำ

ในสารนิพนธ์เรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองต้นรู้เป็นศูนย์กลาง” จะประกอบไปด้วย 5 บท ได้แก่ 1) บทนำ 2) การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ระเบียบวิธีวิจัย 4) ผลการศึกษา และ 5) บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยในบทนำนี้จะกล่าวถึงที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขอบเขตการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ในช่วงปี พ.ศ. 2526 – 2535 องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นทศวรรษคนพิการแห่งสหประชาชาติ (United Nations Decade of Disabled Persons 1983-1995) สร้างความตระหนักถึงการส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอย่างกว้างขวางไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างประเทศองค์การสมาชิกอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตลอดจนรณรงค์เรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันในสังคมเพื่อคนพิการและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันระหว่างคนพิการและคนทั่วไป (ทวี, 2558) ประเด็นเกี่ยวกับคนพิการได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดนโยบายของประเทศสมาชิกในการรับรองจากองค์การสหประชาชาติ เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันก็เพื่อให้เกิดการยอมรับจากประเทศสมาชิกว่ามีการดำเนินการตามมาตรฐานสากล เป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนและบูรณาการ ประกอบกับในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกประเทศทั่วโลกสามารถติดต่อเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว การแข่งขันทางการค้ามีลักษณะของการตั้งเงื่อนไขให้ประเทศที่ต้องการทำการค้าร่วมกันต้องปฏิบัติตามมิฉะนั้นจะถูกนำมาใช้เป็นเหตุผลในการกีดกันทางการค้า และการกีดกันที่เกิดขึ้นไม่ใช่เพียงประเทศใดประเทศหนึ่งที่เกิดกันซึ่งกันและกันอีกต่อไปแต่เป็นกลุ่มประเทศสมาชิกที่ยึดหลักการเดียวกัน เพื่อให้เท่าทันต่อกระแสธารหลักของโลก ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ และประเทศสมาชิกที่ร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทำการให้สัตยาบันใน “อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 (ให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550)” ทำให้ประเทศมีภาระผูกพันในการดำเนินการตามอนุสัญญา ซึ่งการให้สัตยาบันในพันธกรณีระหว่างประเทศดังกล่าวเป็นการแสดงถึงการยอมรับมาตรฐานแรงงานสากล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในยุค

โลกาภิวัตน์ที่กำลังนำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาใช้เป็นเหตุผลในการกีดกันทางการค้า โดยสาระสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 159 มีการเน้นย้ำถึงให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกต้องดำเนินการทบทวนนโยบายในระดับชาติเกี่ยวกับการฟื้นฟูและการจ้างงานคนพิการ มีแนวทางการส่งเสริมโอกาสการทำงานสำหรับคนพิการทุกประเภทในตลาดแรงงานอย่างเสรี ยึดหลักความเท่าเทียมทางโอกาสการปฏิบัติตนต่อคนพิการและคนที่ไม่พิการ มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การคนพิการ (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159))

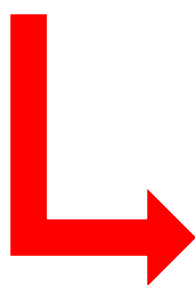
จากประเด็นการพัฒนาในกระแสหลักของโลกและพันธกรณีระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้ดำเนินการทบทวนนโยบายในระดับชาติเกี่ยวกับการฟื้นฟูและการจ้างงานคนพิการ โดยยกเลิก “พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534” ที่กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในภาคเอกชน จ้างงานคนพิการในสัดส่วนคนทั่วไปต่อคนพิการ 200 : 1 หากประสงค์ไม่จ้างหรือ ถือว่าประสงค์ไม่จ้าง ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นจำนวนเงิน เท่ากับ $\frac{1}{2}$ ของค่าแรงขั้นต่ำค่าคุณ 365 คุณ จำนวนคนพิการที่ต้องจ้างในจังหวัดนั้น ๆ” จากข้อกำหนดดังกล่าวสถานประกอบการจำนวนมากเลย และใช้วิธีการประกาศรับคนพิการในตำแหน่งงานที่คนพิการไม่สามารถทำได้เมื่อไม่มีคนมาสมัครสถานประกอบการก็ไม่ต้องดำเนินการจ้างงานคนพิการ และกฎหมายนี้ถูกตีความว่าใช้บังคับแค่สถานประกอบการในภาคเอกชนไม่สามารถบังคับหน่วยงานของรัฐได้ เมื่อมีการยกเลิก พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แทนที่โดยมีสภาพบังคับที่มากขึ้น (วิริยะ และ จุไร, 2554) โดยมีมาตรการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนประเด็นจ้างงานคนพิการ 3 มาตรการ ได้แก่ **มาตรา 33** เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานบุคคลทั่วไปต่อคนพิการ 100 : 1 เพิ่มขึ้นจากเดิมอีกหนึ่งเท่า **มาตรา 34** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งแต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน และ **มาตรา 35** นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ จากงานวิจัยพบว่า ภายหลังจากมีการบังคับใช้กฎหมายที่มีผล

บังคับใช้จริงจึงมากขึ้นทำให้สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในตลาดแรงงานรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว (ทวี, 2558) ถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการพัฒนาสู่มาตรฐานในระดับสากลตามที่ได้ให้สัตยาบันไว้ในพันธกรณีระหว่างประเทศของประเทศไทย

นับจากวันที่ให้สัตยาบันในปี พ.ศ. 2550 จนถึงปัจจุบันนี้ในปี พ.ศ. 2563 การดำเนินการด้านการการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยได้ดำเนินการมาเป็นเวลากว่า 10 ปี พันธกรณีระหว่างประเทศที่มุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ เพื่อให้ไปสู่ “ความเสมอภาค” ในการจ้างงานคนพิการน่าจะต้องสามารถเห็นผลของการพัฒนาที่เด่นชัด แต่ทว่าในปี พ.ศ. 2563 การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยยังคงประสบปัญหาเรื่อยมา ทั้งจากสถานประกอบการที่ไม่อยากจ้างงานคนพิการเพราะต้องปรับสิ่งอำนวยความสะดวก มีกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัดเกินไปสำหรับคนพิการที่มีข้อจำกัดบางด้าน โอกาสในการก้าวหน้าต่ำกว่าคนทั่วไป มีการค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการยังขาดความเชื่อมั่นในการทำงานกับคนพิการและไม่มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ส่วนตัวคนพิการเองก็มีปัญหาเรื่อง ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ เช่น วุฒิการศึกษาต่ำกว่าที่สถานประกอบการต้องการ คนพิการบางรายมีทัศนคติที่ไม่ทุ่มเทกับการทำงานเนื่องจากคุ้นชินกับแนวคิดการสงเคราะห์ และสุดท้ายในส่วนบทบาทของหน่วยงานภาครัฐก็ยังขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งระบบหรือกลไกที่เข้ามาสนับสนุนการจ้างงานคนพิการก็ขาดประสิทธิภาพ (วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และกิจการเพื่อสังคม ไนส์คอร์ป, 2558)

จากทั้งหลายทั้งปวงที่แต่ละภาคส่วนประสบปัญหาส่งผลให้ประเทศไทยยังไม่สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องทำให้เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฯ เห็นได้จากการประเมินสถานการณ์ในการวัดผลระดับสากล จากรายงานการวัดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในปี พ.ศ. 2563 ประเด็นที่ 10 เรื่องความเหลื่อมล้ำยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ อีกทั้งยังไม่สามารถติดตามข้อมูลสถานการณ์ได้ ดังจะเห็นได้จาก ภาพแสดงผลการประเมินของประเทศไทยใน Sustainable Development Report 2020

ภาพที่ 1: แสดงผลการประเมินของประเทศไทยใน Sustainable Development Report 2020



ที่มา: (Sustainable Development Report 2020, 2020)

จากข้อมูลข้างต้นถือเป็นตัวชี้วัดที่อาจต้องนำมาตั้งคำถามว่า การดำเนินการว่าด้วยเรื่องการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยที่ดำเนินการมากกว่า 10 ปีนั้น มาถูกทางตามแนวทางสากลหรือไม่ ทำไมประเด็นด้านความเหลื่อมล้ำที่มีการประเมินถึงคนพิการยังคงเป็นปัญหาหลักในการพัฒนาของประเทศไทย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาและความสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาถึงสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย ว่า ณ วันนี้เรามาถึงจุดใดแล้วเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยได้กระทำการอันใดที่สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องตามแนวทางของสากลโลก โดยนำเอาแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ว่าด้วยเรื่องวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองต้นรู้เป็นศูนย์กลาง เข้ามาช่วยในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ที่มีการกล่าวถึงต่างมีการพัดพิงไปยังหลายภาคส่วน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุง แก้ไข หรือ พัฒนาการดำเนินนโยบาย ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเพื่อเป็นกรอบในมองว่า ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นตัวแสดงหลักของสังคมที่หากทำงานประสานกันอย่างมีคุณภาพจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นพลวัตแห่งการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐที่ไม่สิ้นสุดเกิดเป็นการบริหารจัดการที่ได้อย่างแท้จริง (ปกรณ และศุภชัย, 2560) เมื่อมองผ่านสามภาคส่วนจะให้เห็นได้ว่าในมาตรฐานระดับสากลสามภาคส่วนนี้มีการดำเนินการการ

จ้างงานอย่างไร และนำมาศึกษาสถานการณ์การจ้างงานไทยได้ว่าภาคส่วนใดได้กระทำหรือยังมิได้
กระทำการอันใดที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์มาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลด้วยกรอบแนวคิดวงจร
การบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยด้วยกรอบแนวคิด
วงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.2.3 เพื่อสังเคราะห์แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานสากลและแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลที่
เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.3.2 ได้ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่
เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.3.3 ได้ผลการสังเคราะห์แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานสากลและแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการจ้างงานคนพิการของ
ประเทศไทย เปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล ด้วยมุมมองทางรัฐประศาสนศาสตร์ ผ่านแนวคิดวงจร
การบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลางที่กล่าวถึงบทบาทของภาครัฐ ภาคเอกชน
และภาคประชาชนที่มีหน้าที่ของตนในการขับเคลื่อนนโยบายให้ไปสู่การบรรลุผลได้

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและหน่วยการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มประชากรที่เป้าหมายออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่ม
หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ 2) สถานประกอบการที่ต้องมีการจ้างงานคน
พิการตามอัตราส่วนทางกฎหมาย และ 3) กลุ่มคนพิการในระบบการจ้างงาน โดยมีหน่วยการ
วิเคราะห์เป็นกลุ่ม (Group Unit) ดังที่กล่าวมาข้างต้น

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเป็นระยะเวลา 3 เดือน

1) การดำเนินการพัฒนาโครงสร้างสารนิพนธ์ ในขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ สำหรับการพัฒนาหัวข้อสารนิพนธ์ ที่มาและความสำคัญ วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการศึกษา

2) การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือจะใช้ระยะเวลาประมาณ 7 สัปดาห์ ในการทบทวนวรรณกรรมจัดทำเค้าโครงแบบเก็บข้อมูล (Checklist) ส่งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างแบบเก็บข้อมูล ประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างแบบเก็บข้อมูล ตัวชี้วัดและการประเมินผล (2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การด้านการจ้างงานคนพิการ และ (3) ผู้ทรงคุณวุฒิจากนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านคนพิการ

3) การเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูล ใช้ระยะเวลาประมาณ 7 สัปดาห์ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูลจะมีการดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในขณะที่พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลก็ดำเนินการเตรียมพร้อมการจัดการข้อมูลควบคู่กันเพื่อให้พร้อมต่อการนำข้อมูลที่เก็บได้มาจัดการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งในการเก็บข้อมูลนั้นจะประกอบไปด้วยการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การเก็บแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

4) การวิเคราะห์และการเขียนรายงาน ใช้ระยะเวลาประมาณ 7 สัปดาห์ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีการดำเนินการควบคู่กับการเก็บข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่ได้รับตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ภายหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถี่ถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำมาเขียนเป็นผลการศึกษา และอภิปรายผลการศึกษาต่อไป

5) การนำเสนอผลการวิจัย ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ตามกำหนดการนำเสนอของหลักสูตร การนำเสนอข้อมูลจะเป็นการพรรณนาในลักษณะความเรียง และแผนภาพ ประกอบการนำเสนอข้อมูล จะมีการนำเสนอถึงผลการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยด้วยเกณฑ์มาตรฐานสากลว่าประเทศไทยอยู่ในระดับใดแล้วเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล โดยจะนำเสนอเป็นประเด็นตามแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นภาครัฐ ประเด็นภาคเอกชน และประเด็นภาคประชาชน จะได้รับการนำเสนอในรูปแบบตาราง รูปภาพ แผนภาพ ฯลฯ ตามความเหมาะสม

ตารางที่ 1 : แสดงช่วงระยะเวลากิจกรรมการจัดทำสารนิพนธ์

| ลำดับ | กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | | | | | | | | | | | |
|-------|---|-------------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|----|----|----|
| | | เดือนที่ 1 | | | | เดือนที่ 2 | | | | เดือนที่ 3 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1. | การดำเนินการพัฒนาโครงร่างสารนิพนธ์ | | | | | | | | | | | | |
| 2. | การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | | | | | | | | | | | | |
| 3. | การเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูล | | | | | | | | | | | | |
| 4. | การวิเคราะห์และการเขียนรายงาน | | | | | | | | | | | | |
| 5. | การนำเสนอผลการวิจัย | | | | | | | | | | | | |

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 คนพิการ

หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต ส่งผลให้ประสบปัญหาการขาดโอกาสในการทำงาน การกลับมาทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นผลมาจากความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างบุคคลทั่วไป

1.5.2 การจ้างงานคนพิการ

หมายถึง การที่สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในองค์กรหรือให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในการทำงาน

1.5.3 สถานประกอบการ

หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่จ้างงานลูกจ้าง โดยมีหนังสือสัญญาการว่าจ้าง หรือการตกลงด้วยวาจา ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย ตามกฎหมายของประเทศและการปฏิบัติทั่วไปทั้งนี้รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและบริษัทเอกชนรวมทั้งบุคคลทั่วไปอาจมีสถานภาพเป็นนายจ้างได้

1.5.4 หน่วยงานภาครัฐ

หมายถึง หน่วยงานตั้งแต่กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการโดยตรง

1.5.5 องค์การคนพิการ

หมายถึง องค์การสมาชิกระดับชาติตามประเภทความพิการที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติกำหนด ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนของคนพิการเพื่อพิทักษ์สิทธิของคนพิการตามประเภทความพิการ

1.5.6 การเลือกปฏิบัติ

หมายถึง การแบ่งแยก กีดกัน หรือการเลือกเข้าข้างด้วยเหตุบางอย่างที่ส่งผลเชิงลบต่อความเท่าเทียมกันทางโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ การปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดด้วยทัศนคติบางประการโดยเจตนาในเรื่องที่ห้ามมิให้ปฏิบัติ

1.5.7 ความเสมอภาค

หมายถึง การได้รับโอกาสในการมีงานทำ มีอิสระเสรีในการเลือกประกอบอาชีพเท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับคนที่ไม่พิการ

1.5.8 สภาพการทำงาน

หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ซึ่งกำหนดสภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงาน ระบบงาน เนื้อหาของงาน สวัสดิการต่างๆ และมาตรการว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพของลูกจ้าง

1.5.9 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับคนพิการ

หมายถึง สถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพการทำงาน รวมทั้งปัจจัยแวดล้อมที่ออกแบบเอื้อต่อการใช้งานและการเข้าถึงของคนพิการ หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีล่ามภาษามือ

1.5.10 มาตรฐานการจ้างงานในระดับสากล

หมายถึง หลักการและมาตรฐานว่าด้วยเรื่องทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการซึ่ง โดย มาตรฐานดังกล่าวอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและปฏิญญาการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาโดยรัฐสมาชิกมีผลผูกพันให้รัฐสมาชิกลำดับนั้นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งอนุสัญญา ปฏิญญาคือเครื่องมือที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายเพื่อให้แนวทางในการกำหนดนโยบายการออกกฎหมาย และการปฏิบัติ

1.5.11 พลเมืองตื่นรู้

หมายถึง การที่ประชาชนมีความรู้สึกที่อยากจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนา ในวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือทุกวิธีการ อาทิ ร่วมรับฟัง ร่วมคิด ร่วมเสนอ ร่วมดำเนินการ ฯลฯ เพื่อให้เกิดการพัฒนา



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในส่วนของการทบทวนวรรณกรรมของสารนิพนธ์เรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” จะประกอบไปด้วย 6 หัวข้อสำคัญได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสิทธิมนุษยชน คนพิการ และการจ้างงานคนพิการ 2) กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในระดับสากล 3) กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย 4) การขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย 5) แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง และ 6) กรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดสิทธิมนุษยชน คนพิการ และการจ้างงานคนพิการ

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ และแนวคิดเรื่องการจ้างงานคนพิการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยทุกสิ่งเริ่มต้นจากการตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับ “สิทธิ” ที่มนุษย์ทุกคนพึงมี มนุษย์ทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมเสมอกัน เมื่อสังคมมีความหลากหลายกลุ่มคนบางกลุ่มก็มีข้อจำกัดและมีความต้องการการสนับสนุนเพื่อให้เกิดสิทธิและความเท่าเทียม หนึ่งในนั้นคือ “คนพิการ” ที่มีกพบกับการถูกเลือกปฏิบัติ ถูกลิดรอนสิทธิจากข้อจำกัดอันเป็นผลจากความพิการ ซึ่งเรื่องของคนพิการถูกเลือกปฏิบัติและลิดรอนสิทธิจนส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตในสังคมคือ “การจ้างงานคนพิการ” จากการที่คนพิการแต่ละประเภะนั้นมีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างในชีวิตและจำเป็นต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ทำให้สถานประกอบการบางส่วนเลือกที่จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน การที่คนพิการถูกเลือกปฏิบัติเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ เพราะการมีงานทำเป็นรากฐานของความมั่นคงต่อฐานะทางการเงิน การมีเพื่อนร่วมงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนลิดรอนสิทธิอันพึงมีโดยถ้วนทั่วเสมอกัน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดเรื่องต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

ความพิการเป็นเรื่องที่มีอยู่ในสังคมมาตั้งแต่อดีต แต่ความเข้าใจต่อคนพิการในยุคสมัยต่าง ๆ ก็มีความแตกต่างกันไป บางยุคสมัยก็ถูกมองว่าเป็นความชั่วร้ายและผิดแปลก บางยุคสมัยก็ถูกมองว่าเป็นความพิเศษเหนือธรรมชาติ แต่ในยุคสมัยปัจจุบันตั้งศตวรรษที่ 20 มานี้ ได้มีการพยายามทำความเข้าใจเรื่องของความพิการให้เป็นสากลและเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น โดยมีการนิยามความหมายเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันโดย องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ว่า

“ความพิการ” เป็นความเสียหายเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกิดโดยความชำรุด และหรือความสามารถบกพร่องทำให้บุคคลผู้นั้นไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องได้ตามวัย เพศ สังคม และวัฒนธรรม

ต่อมาได้มีการเฉพาะเจาะจงขึ้นไปอีกใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของคนพิการ พ.ศ. 2541 (The Declaration on the Rights of Disabled Persons) ขององค์การสหประชาชาติ ได้ให้คำนิยาม “บุคคลพิการ” หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ ตนเองไม่แน่ใจว่าจะสามารถมีชีวิตเยี่ยงคนธรรมดา หรือมีชีวิตในสังคมได้ทั้งหมด หรือเพียง บางส่วนได้อย่างคนปกติอื่น เป็นผลมาจากความบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม

สำหรับประเทศไทยก็ได้มีการนิยามความหมายเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันไว้ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544 ซึ่งได้ให้ความหมายของคำว่า “พิการ” หมายความว่า เสียอวัยวะ มีแขนขา เป็นต้น เสียไปจากสภาพเดิม เช่น แขนพิการ ตาพิการ บางทีใช้เข้าคู่กับคำว่า “พิกล” เป็น “พิกลพิการ” สำหรับคำว่า “คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ และในเวลาต่อมาได้มีการกำหนดกฎหมายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้มีการให้ความหมายไว้ใน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่ให้ความหมายของ “คนพิการ” ไว้ว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่า “คนพิการ” คือบุคคลที่มีความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา ที่มีผลกระทบต่อการทำงานกิจกรรมในชีวิตและการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และต้องการความช่วยเหลือบางอย่างเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้เหมือนคนอื่นในสังคม

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

ในโลกใบนี้มีความแตกต่างกันอยู่นับไม่ถ้วน มนุษย์เองก็เช่นกัน แม้ขั้นชื่อว่าเป็นมนุษย์เหมือนกันแต่หลายสิ่งหลายอย่างย่อมต้องมีความแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็น เพศ รูปร่างหน้าตา สีผิว เชื้อสาย ร่างกาย หรือฐานะ การให้ความสำคัญกับสิทธิศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์นั้นมีมาอย่างยาวนานในประวัติศาสตร์ ซึ่งจะเห็นสอดแทรกได้จาก อารยธรรม ศาสนา และปรัชญา ที่ให้คุณค่ากับ

ความเป็นมนุษย์ พัฒนาเรื่อยมาจนก่อเกิดการวางรากฐานแนวคิดและนำไปสู่การสร้างกฎเกณฑ์ของสังคม ก่อรูปเป็นบทบัญญัติ สนธิสัญญา พันธกรณีระหว่างประเทศ และข้อกฎหมายของชาติต่าง ๆ เพื่อปกป้องสิทธิของบุคคลหรือสิทธิความเป็นมนุษย์ของคนทุกคนในโลก (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 32)

1) ความเป็นมาเรื่องสิทธิมนุษยชนในระดับสากล

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในระดับสากลในช่วงแรกเริ่มเป็นเรื่องของการยอมรับเสรีภาพในการนับถือศาสนา การเลิกทาส และการปกป้องสิทธิมนุษยชนในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อสงครามสิ้นสุดลงในปี ค.ศ. 1918 นานาประเทศได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างข้อตกลงในระดับนานาชาติในการปกป้องสิทธิมนุษยชนของคนในชาติซึ่งไม่อาจกระทำได้โดยลำพังประเทศใดประเทศหนึ่งอีกต่อไป จนก่อให้เกิดการตกลงร่วมกันระหว่างนานาประเทศทั่วโลกครั้งแรกในปี ค.ศ. 1948 ในปฏิญญาสากลว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยมีใจความสำคัญว่า “Whereas recognition of the inherent dignity and the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world...” (Universal Declaration of Human Rights, 1948) เป็นการกล่าวถึงการตระหนักทั่วกันถึงการยอมรับศักดิ์ศรีแต่กำเนิด และสิทธิที่เท่าเทียมกันและที่ไม่อาจเพิกถอนได้ของสมาชิกทั้งหมดแห่งครอบครัวมนุษยชาติเป็นพื้นฐานแห่งอิสรภาพ ความยุติธรรม และสันติภาพในโลก โดยมนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและ เสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ ต่างในตนมีเหตุผลและมีโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญานแห่งภราดรภาพ (กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2551) โดยมีแนวความคิดพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ไว้ 4 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ความอิสระเสรี และมีศักดิ์ศรีและสิทธิเท่าเทียมกัน 2) การปฏิบัติต่อกันอย่างฉันท์พี่น้อง 3) การมีสิทธิและเสรีภาพตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาฯ โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใด ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใดชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิมทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด และ 4) การจำแนกข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลโดยอาศัยมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางการเมืองทางศาลหรือทางการระหว่างประเทศของประเทศหรือดินแดนซึ่งบุคคลสังกัดจะกระทำมิได้

2) ความเป็นมาเรื่องสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนได้กลายเป็นประเด็นที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญ เมื่อสหประชาชาติประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แนวคิดดังกล่าวได้ขยายตัวไปพร้อมกับกระแสของประชาธิปไตยในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยเองก็เป็นหนึ่งในประเทศที่เข้า

ร่วมเป็นภาคีของสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคี ทำให้ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องส่งเสริมให้กฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ระบุไว้ในสนธิสัญญา ประเทศไทยได้จึงได้มีการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2544 และมีการดำเนินการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งสิ้น 4 แผน ดังนี้ (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, ม.ป.ป.)

1) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2544 – 2548): การมีสังคมที่มีสันติสุขอย่างแท้จริง การมีสังคมที่มีการเคารพกฎหมาย ยึดหลักนิติธรรมควบคู่ไปกับหลักจริยธรรม การมีสังคมที่มีความเป็นประชาธิปไตย ส่งเสริมการปกครองที่ดี ทั้งในภาครัฐและภาคประชาสังคม และการมีสังคมที่มีการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนและสมดุล

2) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2552 – 2556): สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชน เครือข่ายสิทธิมนุษยชนเข้มแข็งในทุกภูมิภาคที่มีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชนและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

3) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557 – 2561): สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ตามหลักสิทธิมนุษยชน เครือข่ายสิทธิมนุษยชนเข้มแข็งในทุกภูมิภาค ที่มีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

4) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 – 2566): สังคมไทยเป็นสังคมที่ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนอย่างบูรณาการทั้งภาครัฐภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม เพื่อนำไปสู่สังคมที่พัฒนาอย่างยั่งยืน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

การจ้างงานคนพิการเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม เพื่อเป็นหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว เพราะเมื่อคนพิการมีงานทำจะก่อให้เกิดรายได้ สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมถึงสร้างตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถ และศักยภาพที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม โดยคุณค่าของการมีงานทำของคนพิการได้มีการกล่าวถึงในหลากหลายวาระ อาทิ

“ Work is central to people’s well-being. In addition to providing income, work can pave the way for broader social and economic advancement, strengthening individuals, their

families and communities. Such progress, however, hinges on work that is decent. Decent work sums up the aspirations of people in their working lives.”

Decent Work Agenda, ILO

“ Each Member shall, in accordance with national conditions, practice and possibilities, formulate, implement and periodically review a national policy on vocational rehabilitation and employment of disabled persons. The said policy shall aim at ensuring that appropriate vocational rehabilitation measures are made available to all categories of disabled persons, and at promoting employment opportunities for disabled persons in the open labour market [and].. shall be based on the principle of equal opportunity between disabled workers and workers generally. Equality of opportunity and treatment for disabled men and women workers shall be respected.

Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983

“ States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities.”

Recommendation No.169 concerning Employment Policy, 1984

จากที่มีการกล่าวถึงในระดับสากลการจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นที่ต้องผลักดันให้เกิดขึ้น เป็นสิทธิที่พึงได้รับเพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคไม่ถูกเรื่องปฏิบัติ การมีงานทำจะทำให้คนพิการสามารถมีชีวิตที่ดี และงานที่มีจะต้องเป็นงานที่มีคุณค่า และมีอิสระเสรีในการเลือกประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ประเทศไทยก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญเชิงเช่นเดียวกัน โดยสภาพเศรษฐกิจและสังคมของสังคมไทย การมีงานทำของคนพิการจะทำให้คนพิการสามารถสร้างหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว การมีงานทำจะทำให้คนพิการสามารถสร้างรายได้หาเลี้ยงตนเองและครอบครัว เกิดเป็นความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพที่ตนมีอยู่ว่าจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ ดังนั้นการมีงานทำจึงมีคุณค่าและความสำคัญต่อคนพิการเป็นอย่างมาก (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2543) เพราะคุณค่าของคนในสังคมอยู่ที่การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์การทำงานนับเป็นคุณค่าอันสูงส่งของคนทุกชาติทุกภาษา ทุกวัฒนธรรม ดังนั้นเมื่อคนพิการไม่สามารถทำงานได้เขาจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม นอกจากนี้คนพิการก็มีความต้องการที่มีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคมสถานที่ทำงานนับเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาทักษะทางสังคม ถ้าคนพิการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ก็เท่ากับถูกขัดขวางอย่างรุนแรงในการอยู่ร่วมกับสังคม

2.2 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในระดับสากล

จากวันที่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นทศวรรษคนพิการแห่งสหประชาชาติ (United Nations Decade of Disabled Persons) ในช่วง ปี ค.ศ. 1983 - 1995 เป็นต้นมา ก็ได้ก่อให้เกิดกระแสความตื่นตัวต่อการส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอย่างกว้างขวางไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก อีกทั้งยังมีการคำนึงถึงเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันในสังคม เพื่อให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมได้ และเพื่อการนั้น การจ้างงานคนพิการก็เป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่คนพิการควรมีสิทธิ ไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติ และต้องสามารถก้าวหน้าในอาชีพการงานได้เสมือนคนอื่น ๆ เหตุผลที่การจ้างงานคนพิการมีความสำคัญนั้นเป็นเพราะการมีงานทำจะเป็นรากฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ เพราะการมีงานทำย่อมก่อให้เกิดรายได้ รายได้สามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และเมื่อสามารถพึ่งพาตนเองได้ย่อมเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การมีความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยในระดับสากลนั้นได้ยกประเด็นนี้เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญและกำหนดออกมาเป็นพันธกรณีที่สำคัญ 4 ดังนี้

1) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD))

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD)) ได้กล่าวถึง การจ้างงานคนพิการไว้ในข้อที่ 27 ว่าด้วยเรื่อง งานและการจ้างงาน (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ: อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิ คนพิการ, 2552) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถ

เข้าถึงได้ ให้รัฐภาคีป้องกันและส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย ดังนี้

(เอ) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ การงานและสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

(บี) คุ้มครองสิทธิของคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในการมีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน ความปลอดภัยและเงื่อนไขการทำงานที่ถูกละเลย รวมถึงการคุ้มครองจากการถูกคุกคาม และการจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน

(ซี) ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

(ดี) ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวทั่วไปบริการจัดหางานและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

(อี) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือในการหางาน ใด้งานและคงสภาพการจ้างงานรวมทั้งการกลับเข้าทำงาน

(เอฟ) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการและการพัฒนาสหกรณ์ และการเริ่มธุรกิจของตนเอง

(จี) ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

(เอช) ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมซึ่งอาจรวมถึงที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจและมาตรการอื่นๆ

(ไอ) ประกันว่ามีมาตรการให้มีความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน

(เจ) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด

(เค) ส่งเสริมให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษาตำแหน่งงานและการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

2. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือไม่ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

2) อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159))

อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)) เป็นอนุสัญญาที่มุ่งเน้น “การมีส่วนร่วม” และ “ความเสมอภาค” ของคนพิการในด้านการดำรงชีวิตและการพัฒนาทางสังคมเกี่ยวกับการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ ที่มีความเหมาะสมเป็นมาตรฐานระหว่างประเทศในการรับรองความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อคนพิการทุกประเภททั้งในชนบทและในเมือง สำหรับการจ้างงานและบูรณาการในประชาคม โดยรายละเอียดในอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 ได้มีการแปลเป็นภาษาไทยโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1: คำจำกัดความและขอบเขต

มาตรา 1

1. เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ คำว่า "คนพิการ" หมายถึง บุคคลที่โอกาสในความมั่นใจ การสงวนรักษาไว้และความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมได้ลดลงอย่างมากอันเป็นผลมาจากการได้รับบาดเจ็บทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับการรับรองตามสมควร

2. เพื่อวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานี้ รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องพิจารณาวัตถุประสงค์ของ การฟื้นฟูอาชีพว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนพิการมีความมั่นคง สงวนรักษาไว้ และก้าวหน้า

ได้ใน อาชีพที่เหมาะสม และด้วยวิธีนั้นยังเป็นการผลักดันส่งเสริมการบูรณาการ หรือการบูรณาการ
กันใหม่ของคุณคณเหล่านี้ในสังคม

3. รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องใช้บังคับบทบัญญัติของอนุสัญญานี้โดยใช้มาตรการต่าง
ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศ

4. ต้องใช้บังคับบทบัญญัติต่างๆแห่งอนุสัญญานี้กับคนพิการทุกประเภท

ส่วนที่ 2: หลักการของการฟื้นฟูอาชีพและนโยบายการจ้างงานสำหรับคนพิการ

มาตรา 2 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องกำหนดและปรับใช้ และทบทวนนโยบายของ
ประเทศเป็น ระยะในเรื่องการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการโดยให้มีความสอดคล้องกับเงื่อนไข
และ แนวปฏิบัติและความเป็นไปได้ของประเทศ

มาตรา 3 นโยบายดังกล่าวต้องมุ่งรับรองว่ามาตรการต่างๆ สำหรับการฟื้นฟู
อาชีพมีไว้เพื่อ คนพิการทุกประเภท และมุ่งส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการใน
ตลาดแรงงาน

มาตรา 4 นโยบายดังกล่าวต้องอิงหลักการของโอกาสอันทัดเทียมกันระหว่าง
คนงานพิการและ คนงานทั่วไป ต้องเคารพต่อความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานพิการ
ชายและ หญิง มาตรการพิเศษที่เชื่อถือได้ที่มีวัตถุประสงค์อยู่ที่ความเสมอภาคในโอกาสและการ
ปฏิบัติ ที่มีประสิทธิผลในระหว่างคนงานพิการและคนงานอื่น ๆ ต้องมีได้ถูกพิจารณาว่าเป็นการเลือก
ปฏิบัติกับคนงานอื่นๆ

มาตรา 5 องค์การผู้แทนของนายจ้างและคนงานต้องได้รับการปรึกษาหารือใน
เรื่องการปรับใช้ นโยบายดังกล่าว รวมถึงมาตรการต่างๆที่นำมาใช้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการ
ประสาน งานกันระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านการฟื้นฟูอาชีพ องค์การผู้
แทนของและสำหรับคนพิการต้องได้รับการปรึกษาหารือด้วยเช่นกัน

ส่วนที่ 3: การดำเนินการในระดับชาติเพื่อการพัฒนา การฟื้นฟูอาชีพและบริการ จัดหางานให้แก่คนพิการ

มาตรา 6 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องใช้ขั้นตอนต่างๆ ตามที่อาจมีความจำเป็นเพื่อทำ
ให้มาตรา 2, 3, 4 และ 5 แห่งอนุสัญญานี้บังเกิดผล โดยการใช้กฎหมายหรือข้อบังคับหรือโดยวิธีการ
อื่นที่ สอดคล้องกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติของประเทศ

มาตรา 7 เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจต้องใช้มาตรการต่างๆ เพื่อจัดหาและประเมิน
การแนะแนว อาชีพ การฝึกอาชีพ การบรรจุนาน การจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คน
พิการ สามารถมั่นใจ สวงนรักษาไว้และก้าวหน้าในอาชีพ การบริการที่มีอยู่สำหรับคนงานโดย ทั่วไป

ต้องถูกนำมาใช้โดยการปรับให้เหมาะสมตามความจำเป็น ณ ที่ได้ก็ตามที่จะกระทำได้ และมีความเหมาะสม

มาตรา 8 ต้องใช้มาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งและการพัฒนาของการฟื้นฟูอาชีพ และ บริการจัดหางานให้แก่คนพิการในพื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกล

มาตรา 9 รัฐสมาชิกแต่ละรัฐต้องมุ่งรับรองการฝึกอบรมและการมีที่ปรึกษาด้านการฟื้นฟูและ เจาหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมอื่น ๆ ที่รับผิดชอบการแนะแนวอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ บรรลุงาน และการจ้างงานคนพิการ

ส่วนที่ 4: บทบัญญัติท้ายบท

มาตรา 10 การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการ จะต้องแจ้งให้ผู้อำนวยการใหญ่ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบเพื่อการจดทะเบียน

1. อนุสัญญาฉบับนี้จะผูกพันเฉพาะรัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว

2. อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบัน ของรัฐสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนไว้กับผู้อำนวยการใหญ่แล้ว

3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้สำหรับรัฐสมาชิกใดๆ เมื่อพ้นสิบสองเดือนนับแต่วันที่การให้สัตยาบันของตนได้รับการจดทะเบียนแล้ว

มาตรา 12

1. รัฐสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้วอาจบอกเลิกได้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีนับแต่วันที่ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้เป็นครั้งแรก โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อจดทะเบียน การบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับจดทะเบียน

2. รัฐสมาชิกใดซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ และซึ่งไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิก ตามนัยแห่งมาตรานี้ภายในปีถัดไปเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปีตามความในวรรคก่อน ต้อง ผูกพันต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้ได้เมื่อ สิ้นสุดแต่ละคาบของระยะเวลาสิบปีตามเงื่อนไขในมาตรานี้

มาตรา 13

1. ให้ผู้อำนวยการใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบันและ การบอกเลิกทั้งหลายที่รัฐสมาชิกขององค์การได้แจ้งไป

2. ในการแจ้งให้รัฐสมาชิกขององค์การทราบเกี่ยวกับการจดทะเบียนการให้สัตยาบัน ครั้งที่สองซึ่งได้แจ้งแก่ผู้อำนวยการใหญ่แล้วนั้น ให้ผู้อำนวยการใหญ่แสดงอย่างเด่นชัดแก่รัฐสมาชิกขององค์การได้ทราบถึงวันที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ด้วย

มาตรา 14 ให้ผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแจ้งแก่เลขาธิการ สหประชาชาติทราบเกี่ยวกับรายละเอียดอย่างสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันและการบอกเลิกทั้งหลายที่ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับจดทะเบียนตามบทบัญญัติของหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อจดทะเบียนตามมาตรา 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติหลายมาตราก่อนหน้านี้ เพื่อ

มาตรา 15 เมื่อใดก็ตามหากพิจารณาเห็นว่าจำเป็น ให้คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงาน ระหว่างประเทศเสนอรายงานเกี่ยวกับผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และ ให้พิจารณาความเหมาะสมของการบรรจุเรื่องการแก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือ แต่บางส่วนเขาไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

มาตรา 16

1. ถ้าที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งหมดหรือ แต่ บางส่วน และถ้าอนุสัญญาฉบับใหม่ไม่ได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้

(ก) การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่ของรัฐสมาชิกมีผลเป็นการบอกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยปริยายในทันทีที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยไม่ต้องคำนึงถึงบทบัญญัติของมาตรา 3 ข้างต้น

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ของรัฐสมาชิกยุติลง

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ ให้อนุสัญญาฉบับนี้ยังคงมีผลบังคับใช้ตามแบบและเนื้อความเช่นเดิมสำหรับรัฐสมาชิกทั้งหลายซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว แต่ไม่ได้ให้ สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่แก้ไขใหม่

มาตรา 17 ตัวยกอนุสัญญาฉบับนี้ทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสมีผลบังคับเท่าเทียมกัน

3) ยุทธศาสตร์อินซอน

การพัฒนาเรื่องสิทธิคนพิการแบบบูรณาการในระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกมีการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่การทำสิทธิให้เป็นจริง ที่ยึดโยงหลักการต่าง ๆ มาจากอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ มีเป้าหมายทั้งสิ้น 10 เป้าประสงค์และมีความเชื่อมโยงกับประเด็นการจ้างงานในเป้าประสงค์ที่

1 ลดความยากจนและขยายโอกาสในการทำงานและการจ้างงาน ที่มุ่งเน้นการจัดความยากจน เพิ่ม การจ้างงาน ฝึกอาชีพ และแนวทางการส่งเสริมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

เป้าหมาย 1. (เอ) จัดความยากจนรุนแรงในกลุ่มคนพิการ มีตัวชี้วัดว่า สัดส่วนคน พิการที่ดำรงชีวิตอยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน (ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล เส้นความยากจนคือผู้ที่มี รายได้ต่ำกว่า 1.25 ดอลลาร์สหรัฐต่อวัน) จากข้อมูลที่ปรับปรุงโดยธนาคารโลกและจากการ เปรียบเทียบกับประชากรโดยรวม

เป้าหมาย 1. (บี) เพิ่มงานและการจ้างงานให้กับคนพิการในวัยแรงงานที่สามารถ ทำงานได้และมีความต้องการที่จะทำงานมีตัวชี้วัดว่า อัตราส่วนของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน เปรียบเทียบกับประชากรทั่วไปที่ได้รับการจ้างงาน

เป้าหมาย 1. (ซี) เพิ่มการมีส่วนร่วมของคนพิการในแผนงานการฝึกอาชีพและ แผนงานส่งเสริมการจ้างงานซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลมีตัวชี้วัดว่า สัดส่วนคน พิการที่เข้าร่วมในแผนงานการฝึกอาชีพและแผนงานส่งเสริมการจ้างงานซึ่งได้รับการสนับสนุนทาง การเงินจากรัฐบาลเปรียบเทียบกับคนทั่วไปที่เข้าร่วมในแผนงานเหล่านี้

4) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่องค์การสหประชาชาติจัดทำขึ้นเพื่อเป็นเป้าหมายของโลกที่ต้องการ บรรลุในปี ค.ศ. 2030 รวมทั้งสิ้น 17 เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ปรากฏอยู่ในเป้าหมายที่ 1, 4, 8, 10, 11, 16 โดยมีรายละเอียดเบื้องต้นดังนี้

เป้าหมายที่ 1 ยุติความยากจนทุกรูปแบบในทุกที่

เป้าหมายย่อย 1.3 ดำเนินการให้ทุกคนมีระบบและมาตรการการคุ้มครองทาง สังคมระดับประเทศที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงฐาน การคุ้มครองทางสังคม (floors) โดยให้ครอบคลุมกลุ่ม ประชากรยากจน และกลุ่มเปราะบางให้มากพอ ภายในปี พ.ศ. 2573 ตัวชี้วัด 1.3.1 สัดส่วนของ ประชากรที่ได้รับความคุ้มครองตามระบบและมาตรการการคุ้มครองทางสังคม จำแนกตามเพศ และ แบ่งเป็น เด็ก ผู้ว่างงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ เด็กเกิดใหม่ ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ผู้ที่ยากจนและเปราะบาง

เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม และเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายย่อย 4.5 ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้านการศึกษา และสร้างหลักประกันว่ากลุ่มที่เปราะบางซึ่งรวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมือง และเด็ก เข้าถึงการศึกษาและการฝึกอาชีพทุกระดับอย่างเท่าเทียม ภายในปี พ.ศ. 2573 ตัวชี้วัด 4.5.1 ดัชนีความเท่าเทียมกัน (ผู้หญิงผู้ชาย/ ในเขต นอกเขตเมือง/ความมั่งคั่งสูง ต่ำ และอื่นๆ เช่น สถานะความพิการ คนพื้นเมือง และคนที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งหากมีข้อมูล) สำหรับทุกตัวชี้วัดที่ในรายการนี้ที่สามารถแยกได้ ตัวชี้วัดของไทย ดัชนีความเท่าเทียมกัน จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา (ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อุดมศึกษา)

เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

เป้าหมายย่อย 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ภายในปี พ.ศ. 2573 รายได้เฉลี่ยต่อชั่วโมงของลูกจ้าง จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ และความพิการ อัตราการว่างงาน จำแนกตามเพศ อายุ และ ความพิการ

เป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อย 10.2 เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมความครอบคลุมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ ภายในปี พ.ศ. 2573" มีตัวชี้วัดว่า สัดส่วนประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของรายได้มัธยฐาน จำแนกตามเพศ อายุ และความพิการ

เป้าหมายย่อย 10.3 สร้างหลักประกันถึงโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติที่เหมาะสมในเรื่องดังกล่าว" มีตัวชี้วัดว่า สัดส่วนของประชากรที่รายงานว่ารู้สึกถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกคุกคามในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ตามข้อบัญญัติพื้นฐานของการห้ามเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

เป้าหมายย่อย 10.4 นำนโยบาย โดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคมมาใช้ และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างก้าวหน้า มีตัวชี้วัดว่า ส่วนแบ่งแรงงานต่อ GDP (ประกอบไปด้วยค่าจ้างและประกันสังคมที่จ่ายโดยนายจ้าง)

เป้าหมายที่ 11 ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ มีความครอบคลุม ปลอดภัย ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และยั่งยืน

เป้าหมายย่อย 11.2 จัดให้มีการเข้าถึงระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ ปลอดภัย ในราคาที่สามารถจ่ายได้ สำหรับทุกคน พัฒนาความปลอดภัยทางถนนโดยการขยายการขนส่งสาธารณะ และคำนึงเป็นพิเศษถึงกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง ผู้หญิง เด็ก ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย และผู้สูงอายุ ภายในปี 2573 มีตัวชี้วัดว่า 11.2.1 สัดส่วนประชากรที่สะดวกในการเข้าถึงระบบขนส่งสาธารณะแยกตามเพศ อายุ และคนพิการ

เป้าหมายย่อย 11.7 จัดให้มีการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะสีเขียว ที่ปลอดภัยครอบคลุม และเข้าถึงได้ โดยถ้วนหน้า โดยเฉพาะผู้หญิง เด็ก คนชรา และผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย ภายในปี 2573 มีตัวชี้วัดว่า 11.7.1 ส่วนแบ่งโดยเฉลี่ยของพื้นที่ที่สร้างขึ้นของเมืองซึ่งเป็นพื้นที่เปิดสำหรับการใช้งานสาธารณะสำหรับทุกคนโดยแบ่งตามเพศอายุและคนพิการ

เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายย่อย 16.7 สร้างหลักประกันว่าจะมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุม มีส่วนร่วม และมีความเป็นตัวแทนที่ดี ในทุกระดับการตัดสินใจ ตัวชี้วัด 16.7.1 สัดส่วนตำแหน่งในสถาบันของรัฐระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ซึ่งรวมถึง (ก) สถานิติบัญญัติ (ข) บริการสาธารณะ และ (ค) คณะตุลาการ เปรียบเทียบกับการกระจายตัวในระดับชาติ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ผู้พิการ และกลุ่มประชากร) ตัวชี้วัด 16.7.2 สัดส่วนของประชากรที่เชื่อว่ามีการตัดสินใจที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการ จำแนกตามเพศ อายุ ความพิการ และกลุ่มประชากร

จากข้อมูลกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในระดับสากลที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า ประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการมีการให้ความสำคัญมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) โดยองค์การสหประชาชาติ พัฒนามาเป็นประเด็นมาตรฐานเกี่ยวกับการ

จ้างงานคนพิการโดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2526 เป็นอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ในเวลาต่อมาได้ถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นสำคัญของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ในยุทธศาสตร์อินซอน โดยคณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) และปรากฏในประเด็นต่าง ๆ ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยองค์การสหประชาชาติ นับได้ว่าการจ้างงานคนพิการยังคงอยู่ในกระแสของการพัฒนาเรื่อยมา

2.3 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการกำหนดสิทธิเสรีภาพเกี่ยวกับการจ้างงานพื้นฐานไว้ใน **“รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550”** ใน มาตรา 43 และมาตรา 44 กล่าวถึงเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขันโดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานรวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน และนอกจากที่มีกำหนดไว้เป็นพื้นฐานในรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยยังมีนโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดียิ่งขึ้น โดยออก **“พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”** ที่มีเจตนารมณ์ในการปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เหมาะสม กำหนดสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม และกำหนดสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลือจากรัฐ ตลอดจนกำหนดให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ ซึ่งในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2556 (ในเล่ม 124 ตอนที่ 61 ก ราชกิจจานุเบกษา 27 กันยายน 2550) มีการกล่าวถึงประเด็นการจ้างงานคนพิการหลัก ๆ ดังนี้

1) หลักเกณฑ์การทำงานและจ้างงานคนพิการ

มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานและจ้างงานคนพิการ ไว้ใน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุจากความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลและจ้างงานรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2) ปกป้องสิทธิของคนพิการเสมอภาคกับผู้อื่นด้วยการปรับและทำให้เงื่อนไขการทำงานเอื้อต่อคนพิการรวมทั้งโอกาสค่าจ้างความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมทั้งคุ้มครองแรงงาน

3) คนพิการสามารถเข้าถึงแผนงานด้านเทคนิคและแนะแนวอาชีพทั่วไปบริการ จัดหางานให้ ตลอดจนการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง

4) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการ ใน ตลาดแรงงาน

5) ช่วยเหลือในการจัดหางานการจ้างงานการได้กลับเข้าทำงานอีกครั้ง 1.6 ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเป็นผู้ประกอบการและเริ่มธุรกิจของตนเอง 1.7 ว่าจ้างคนพิการเข้า ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 1.4 ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชน

2) มาตรการในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2556 ที่เกี่ยวข้อง

ในประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ.2556 (ในเล่ม 124 ตอนที่ 61 ก ราชกิจจา นุเบกษา 27 กันยายน 2550) จะประกอบไปด้วย 6 มาตรการสำคัญ ได้แก่ มาตรการ 20 มาตรการ 33 มาตรการ 34 มาตรการ 35 มาตรการ 36 และมาตรการ 37 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอัน เป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายใน การรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทาง ร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือ การศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครอง แรงงานมาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคน พิการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาหนทางความว่าต่างแก้ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(7) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

(9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

(10) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบคนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนดองค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา

นี้ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้น ภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา 36 ให้ಾಯัตร์พัยสินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ตามมาตรา 34 ตามระเบียบกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2552 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการಾಯัตร์พัยสินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่

กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือ นั้น

มาตรา 37 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือให้บริการสาธารณะอื่นให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

2.4 การขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในปี พ.ศ. 2563 รัฐบาลยังคงมีการขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนากฎหมายให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของคนพิการในสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง

1) จุดเริ่มต้นการขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยมีแนวทางการขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2483 โดยมีการจัดตั้ง กลุ่มงานคนพิการ ฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ทำงานรับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ซึ่งในระยะแรกนั้นการดำเนินการต่าง ๆ มุ่งเน้นการให้บริการด้านสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ และต่อมาในปี พ.ศ. 2593 ได้มีการยกระดับงานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์กรมประชาสงเคราะห์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2524 กรมประชาสงเคราะห์และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเล็งเห็นความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงได้ร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ และในปี พ.ศ. 2534 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จาก พ.ร.บ. ดังกล่าวได้กำหนดให้จัดตั้ง “สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สปก.) ขึ้นเป็นหน่วยงาน ระดับกอง สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย กรมประชาสงเคราะห์ได้โอนงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่งกองสวัสดิการสังคมมารวมที่ สปก. โดย สปก. ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นสำนักทะเบียนกลางสำหรับคนพิการ ดำเนินการทั้งงานด้านวิชาการการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และสนับสนุนหน่วยงานสถาบันที่ให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 เกิดการปฏิรูป ระบบราชการ โดยปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ โดย “สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก) ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและ ผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดย สทก. ทำหน้าที่ดังเช่น สพก. โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงาน การบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดย สทก. ทำหน้าที่ดังเช่น สพก. โดยเน้นงานวิชาการและการจัดทำองค์ความรู้ด้านคนพิการ สำหรับงาน การบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2550 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2550 มีการจัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ” เป็นส่วนราชการในกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีเลขาธิการ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงาน โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติคือ คนพิการได้รับสิทธิตามกฎหมายมากขึ้นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการลดหย่อนภาษีให้ผู้ดูแลคนพิการ และให้กระทรวงต่าง ๆ เข้ามาดูแลคนพิการมากขึ้นยกฐานะสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ จากเดิมที่เป็นสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ขึ้นเป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรมจะช่วยให้การดำเนินงานด้านคนพิการทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีหน้าที่ในการ 1) เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป 2) ประสานงานและร่วมมือในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) ศึกษา วิเคราะห์พัฒนานวัตกรรมสำรวจ รวบรวม เก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและสถานการณ์คนพิการเพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการ 4) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งการดำเนินงานการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณ ให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 5) ศึกษา รูปแบบสิทธิและสวัสดิการอื่นๆเพื่อการส่งเสริมศักยภาพ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อนทางสังคม ในการบูรณาการให้

คนพิการเข้าสู่สังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ 6) เสนอ ปรับปรุง พัฒนากฎหมายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ทันสมัยรวมทั้งให้คำปรึกษาและดำเนินงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา และงานคดีปกครอง รวมถึงงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน 7) บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 8) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และ 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือตามกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

ในปี พ.ศ. 2556 มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มีการปรับปรุงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการ เพิ่มบทบาทองค์กรด้านคนพิการเพื่อช่วยเหลือคนพิการ กำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อให้ทุกภาคส่วนมาร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดแนวทางการอุดหนุนเงินกองทุนแก่องค์กรคนพิการ กำหนดวิธีการสร้างงานสร้างอาชีพแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการให้มากขึ้นและกำหนดแนวทางการช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรให้เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มบทบาทสำนักงานสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติให้มีการปฏิบัติงานติดตามตรวจสอบ แนะนำและช่วยเหลือให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและมีฐานะเป็นนิติบุคคลเพื่อให้มีสำนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปรับปรุงกลไกการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพื่อให้มีคณะอนุกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติปรับปรุงวิธีการออกบัตรประจำตัวคนพิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการมากขึ้นปรับปรุงการบริหารกองทุนโดยคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนส่วนกลางสามารถมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดอนุมัติใช้จ่ายเงินกองทุนแทนได้เพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุนแก่คนพิการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และเพิ่มบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการช่วยเหลือคนพิการ รวมทั้งให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อเป็นศูนย์กลางช่วยเหลือคนพิการในทุกระดับผลของกฎหมายใหม่ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในเรื่องต่างๆ รวม 13 ประเด็น จะส่งผลให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ องค์กรด้านคนพิการ และเครือข่ายได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้น ดังนี้

(1) คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีภารกิจด้านการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รับการร้องขอและให้คำแนะนำช่วยเหลือให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายกำหนด ทั้งในส่วนที่ดำเนินการโดยเอกชนและหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนดไว้ (เพิ่มมาตรา 13/1)

(2) คนพิการได้รับความสะดวกเกี่ยวกับบริการบัตรประจำตัวคนพิการ เพราะได้กำหนดให้มีตัวเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการได้หลากหลายแทนนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด จะทำให้การทำบัตรประจำตัวคนพิการกระจายไปตามหน่วยงานที่มีความพร้อม รวมทั้งในอนาคตจะใช้ร่วมกับบัตรประชาชนก็ให้ยกเลิกบัตรประจำตัวคนพิการได้ซึ่งเดิมคนพิการต้องเดินทางไปจังหวัดหรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 19 วรรคสาม)

(3) คนพิการไร้สถานะเพราะไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่สูงของประเทศ ทำให้ไม่มีสัญชาติไทยอาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถช่วยเหลือคนพิการดังกล่าวซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนได้มีระเบียบรองรับการปฏิบัติที่ชัดเจน (เพิ่มมาตรา 19/1)

(4) คนพิการมีช่องทางร้องขอให้จัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ดียิ่งขึ้น เพราะได้กำหนดกลไกและแนวทางการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการให้ชัดเจนทั้งทางด้านการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย และการวินิจฉัย สามารถมอบอำนาจให้คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการได้และอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยผู้มีสิทธิได้รับคำตอบแทนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดได้ซึ่งกฎหมายเดิมไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจน (แก้มาตรา 16 วรรคสาม)

(5) คนพิการมีช่องทางเสนอแนะและร้องขอใช้สิทธิของตนเองได้โดยกฎหมายกำหนดขั้นตอนและวิธีการให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หากไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ก็ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้ และกรณี หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควร ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการตามมาตรา 13/1 ได้ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้กำหนดสิทธิบุคคลไว้ (เพิ่มมาตรา 20/1)

(6) องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในหลายเรื่องเพิ่มขึ้นใหม่ ทั้งทางด้านการเสนอแนะ การร้องขอ การช่วยเหลือให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน การให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการ โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ การประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ การขอใช้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น และ

ดำเนินการอื่นตามที่สำนักงาน ซึ่งกฎหมายเดิมมีกำหนดไม่ชัดเจนและบางกิจกรรมไม่สามารถกระทำ
ได้หรือกระทำได้แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ (เพิ่มมาตรา 20/2)

(7) คนพิการในชุมชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะมากขึ้น โดยกฎหมาย
กำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการตามพื้นที่ต่างๆ กลุ่มเป้าหมาย หรือแก้ไขปัญหาเชิงประเด็นตาม
ประเภทกิจกรรม ซึ่งอาจตั้งโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรด้านคนพิการ โดยมีอำนาจหน้าที่สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคน
พิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐ
กำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ
เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตชั้น
พื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการให้ความ
ช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลประสาน
คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแล
รักษาพยาบาลที่เหมาะสม และประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐ ติดตามและประเมินผล
และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยศูนย์บริการได้รับการสนับสนุนทาง
การเงินและอื่นๆจากรัฐ เป็นบทบัญญัติใหม่ที่ทุกฝ่ายต้องร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น (เพิ่มมาตรา 20/3
และมาตรา 20/4)

(8) คนพิการที่อาศัยในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาจาก
ท้องถิ่นมากขึ้น เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสรรงบประมาณของ
ตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ทั้งนี้การบริหาร
กองทุน การจัดการกองทุน และการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจระเบียบที่
คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม และจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการได้ซึ่งกฎหมายเดิมมิได้
กำหนดไว้

(9) คนพิการและเครือข่ายได้รับการจากกองทุนรวดเร็วคล่องตัวขึ้น เพราะ
คณะกรรมการบริหารกองทุนสามารถมอบหมายให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนด
วงเงิน และรายการค่าใช้จ่ายแทนได้ซึ่งกฎหมายเดิมมีหน้าที่แค่กลั่นกรองแล้วส่งส่วนกลางอนุมัติทุก
ราย (เพิ่มมาตรา 26 วรรคสอง)

(10) องค์กรคนพิการระดับชาติหรือองค์กรคนพิการแต่ละประเภทได้รับเงิน
สนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งเดิมสนับสนุนเฉพาะสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่ง

ประเทศไทยเท่านั้น ทำให้ทั้ง 7 องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานสำนักงาน ส่งผลให้สามารถมีกำลังสนับสนุนสร้างเสริมเครือข่ายเข้มแข็งได้ทั่วประเทศ (แก้มาตรา 27)

(11) องค์กรเอกชนทุกประเภทมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดซึ่งเดิมต้องเสียภาษีเพราะมิใช่เงินบริจาคแบบเอกชน ซึ่งบัญญัติขึ้นมาใหม่ (เพิ่มมาตรา 27/1)

(12) คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้เข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกรณีหน่วยงานรายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) รายละเอียดของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 อาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งกฎหมายเดิมภาครัฐหรือเอกชนไม่สามารถจัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษได้หรือจะจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือแทนก็ไม่ได้สิทธิตามอัตราส่วนจ้างงานคนพิการได้ (แก้มาตรา 35)

(13) คนพิการและเครือข่ายมีหุ้นส่วนในการพัฒนา โดยมีหน่วยงานรองรับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกับเครือข่ายที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการและเป็นนิติบุคคล รวมทั้งเพิ่มภารกิจของสำนักงานจากเดิมมีหน้าที่เพียงผลักดัน ขับเคลื่อน ประสานงานและบริการทางวิชาการเป็นหลัก โดยเพิ่มหน้าที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิเป็นจริงขึ้นมากได้ผู้บริหารสำนักงานเปลี่ยนจากเลขาธิการเป็นผู้อำนวยการ เพราะทำหน้าที่ทั้งการขับเคลื่อนนโยบาย วิชาการ และการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 12 และเพิ่มมาตรา 13 (4/1) มาตรา 13/1 โดยเพิ่มชื่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมลำดับที่ 5 (มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2556 กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีส่วนราชการดังนี้ (1) สำนักงานรัฐมนตรี (2) สำนักงานปลัดกระทรวง (3) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (4) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (4/1) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติและ (5) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน

ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ)) (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 กลงวันที่ 29 มีนาคม 2556)

2) การขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563

ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยยังคงดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักคือ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยแผนการดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการในปัจจุบันเป็นแผนฉบับที่ 5 คือ “แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564” โดยมีเป้าหมายให้คนพิการ และผู้ดูแลคนพิการ เขาถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก การเดินทาง บริการสาธารณะ และข้อมูลข่าวสาร รวมถึงส่งเสริม คุ้มครองสิทธิคนพิการ และ ขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ องค์การด้านคนพิการผู้นำคนพิการและเครือข่ายทุกระดับมีศักยภาพและความเข้มแข็ง สามารถส่งเสริม คุ้มครองสิทธิของคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ และ ระบบบริหารจัดการด้านคนพิการมีการปฏิรูปนโยบาย กฎหมายและกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้านคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ เปนสากลและทันสมัย ซึ่งในแผนฯ ฉบับที่ 5 มี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ สำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์

คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน อย่างยั่งยืน (Make the Right Real for Persons with Disabilities towards Independent Living in Sustainable Inclusive Society)

พันธกิจ

1. เสริมพลังให้คนพิการเขาถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิสวัสดิการ ตลอดจนสนับสนุนองค์กร ด้านคนพิการใหม่ศักยภาพ ความเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน
2. ปฏิรูประบบบริหารจัดการให้คนพิการเขาถึงสิทธิได้จริง รวมถึงส่งเสริม คุ้มครองสิทธิของคนพิการ และขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ
3. สื่อสารสังคม สร้างความรู้ความเข้าใจ ใหม่เจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการเพื่อนำไป สู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขรวมกัน
4. สร้างสภาพแวดล้อม การเดินทาง บริการสาธารณะ และพัฒนาเทคโนโลยี ที่คนพิการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้

5. ส่งเสริมและบูรณาการเครือข่ายทุกภาคส่วนโดยสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม = EQUAL

1. เสริมพลังคนพิการและองค์กรด้านคนพิการให้มีศักยภาพ และความเข้มแข็ง
2. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ขจัดการเลือกปฏิบัติเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง
3. เสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ
4. สร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
5. ส่งเสริมการบูรณาการเครือข่ายและสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน

จากแนวทางต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2564 นั้น การแปลงแผนสู่การปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของสาระสำคัญของแผน 2) การรับรู้ความเข้าใจตลอดจนความตระหนักและเจตคติที่ดีและสร้างสรรค์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรด้านคนพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 3) ระบบการบริหารจัดการแผนสู่การปฏิบัติที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่าง ๆ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาระดับจังหวัด แผนเฉพาะด้านคนพิการของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการด้านคนพิการระดับจังหวัด รวมถึงระบบการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แนวทางและมาตรการ ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564 แต่โดยภาพรวมนั้น แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 5 ฉบับที่ 5 จะมุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการบูรณาการความร่วมมือในการขับเคลื่อนงาน และผนวกประเด็นด้านคนพิการเข้ากับแผนงานโครงการของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิที่เป็นจริง และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นหลัก

3) สรุปการขับเคลื่อนกฎหมาย แผนงาน และนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

จากจุดเริ่มต้นการขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทยจนกระทั่งถึงการขับเคลื่อนกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้นกว่า 80 ปี ซึ่งสามารถสรุปการขับเคลื่อนกฎหมาย แผนงาน และนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2: แสดงสรุปการขับเคลื่อนกฎหมาย แผนงาน และนโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

| พ.ศ. | รายละเอียด |
|------|---|
| 2483 | รัฐจัดตั้งกรมประชาสงเคราะห์สังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลเรื่องคนพิการ ในระดับ กลุ่มงาน เป็นงานคนพิการในฝ่ายสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง กองสวัสดิการสงเคราะห์ ในระยะเริ่มแรก เน้นการให้บริการ ด้านสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่คนพิการ |
| 2493 | กรมกรมประชาสงเคราะห์ยกฐานะปฏิบัติงานคนพิการเป็นฝ่ายสงเคราะห์คนพิการในกองสวัสดิการสงเคราะห์ |
| 2524 | กรมประชาสงเคราะห์และองค์กรเอกชนด้านคนพิการเห็นถึงความสำคัญ ในเรื่องสิทธิและโอกาสของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และร่วมกันผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ |
| 2534 | รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ.2534 |
| 2536 | การปรับโครงสร้างการบริหารราชการ โดยโอนสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์ไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม |
| 2540 | แผนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2540 – 2544 |
| 2545 | แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2549 |
| 2545 | “สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (สพก.) ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ (สทก.)” สังกัดสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและ ผู้สูงอายุ (สท.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) สำหรับงานบริการ และการให้สวัสดิการสงเคราะห์แก่คนพิการ ดำเนินการโดยสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ |
| 2550 | แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554 |
| 2550 | พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 |
| 2555 | แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2559 |

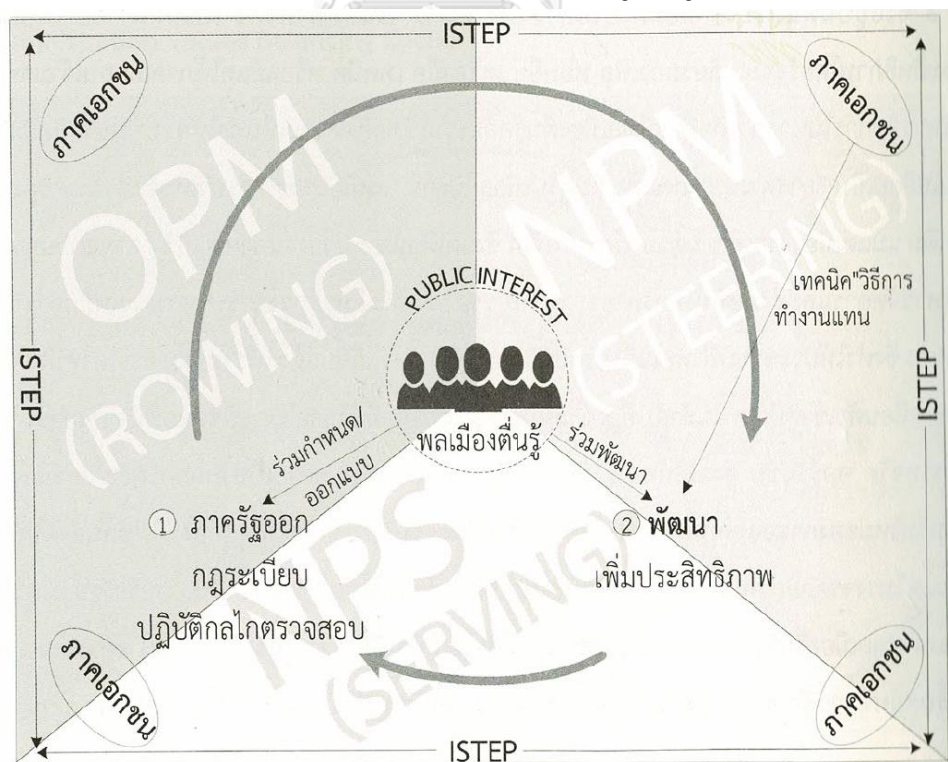
| พ.ศ. | รายละเอียด |
|------|---|
| 2556 | พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 |
| 2560 | แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2564 |

ที่มา: สรุปรจาก รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550” ซึ่งปรับปรุงจาก “ประวัติหน่วยงาน” สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

2.5 แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

การบริหารจัดการภาครัฐมีลักษณะการเคลื่อนที่เหมือนกับ “วงจร” ที่มีลักษณะการเคลื่อนตัวที่วนกลับไปที่ได้มอยู่เสมอ และในการทำความเข้าใจโลกแห่งการบริการจัดการภาครัฐในโลกของการปฏิบัติ แนวคิดดังกล่าวได้แบ่งตัวแสดงที่มีบทบาทสำคัญออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยที่ภาคประชาชนในที่นี้ต้องเป็นประชาชนที่มีลักษณะของการเป็น “พลเมืองตื่นรู้” โดยแต่ละภาคส่วนจะมีบทบาทที่ควรกระทำ หากสามารถสร้างให้เกิดดุลยภาพตามแนวคิดได้จะก่อให้เกิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

ภาพที่ 2: แสดงวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง



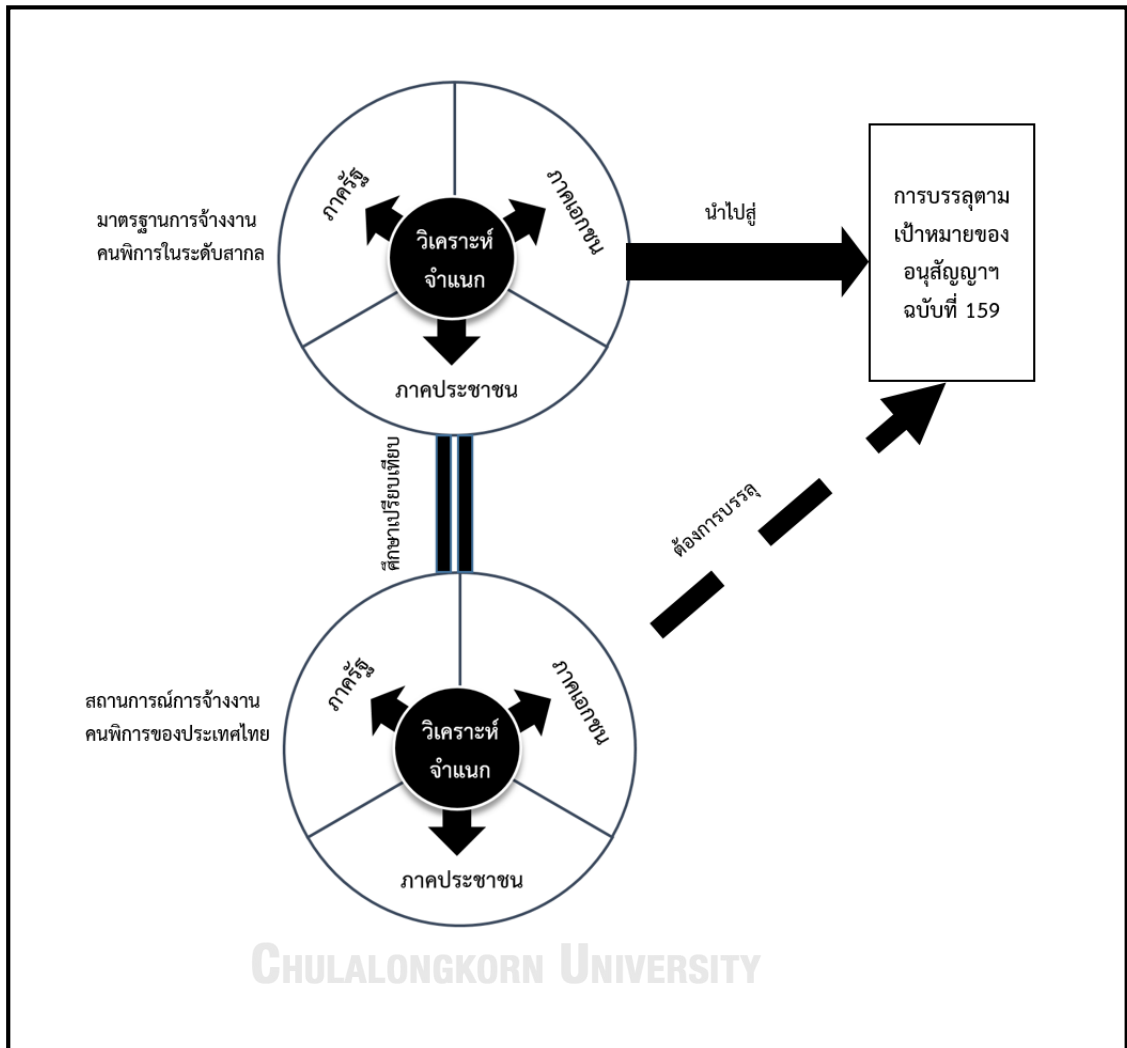
ที่มา: การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ: พาราไดม์ NPM ในประเทศนิวซีแลนด์, 2560

จากแผนภาพดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงวงจรของการบริหารจัดการภาครัฐจะเปลี่ยน ภาครัฐจะเปลี่ยนแปลงบทบาทมาเป็นผู้ออกกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ส่วนภาคประชาชนต้องมีบทบาทมากขึ้น โดยมีการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนของการพัฒนา ดังนั้นในขั้นตอนลำดับที่ 1 จึงอยู่กึ่งกลางระหว่างพื้นที่ของค่านิยมภายใต้พาราโดม OPM และ NPS เมื่อวางกฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ เป็นที่เรียบร้อยแล้วสาธารณชนหรือภารกิจต่าง ๆ ของรัฐจะเคลื่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนาร่วมกันระหว่างภาครัฐ ประชาชนตื่นรู้จะเข้ามามีส่วนร่วมในการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเทคนิควิธีการ หรือตัดสินใจ ส่วนภาคเอกชนก็ต้องมีบทบาทในฐานะผู้ช่วยจัดบริการสาธารณะหรือดำเนินการกิจต่าง ๆ ของภาครัฐทันทีโดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจของพลเมืองดังในวงจรดั้งเดิมที่ผ่านมา รวมไปถึงเมื่อหน่วยงานภาครัฐได้ปฏิบัติ ภารกิจสาธารณะต่าง ๆ ประชาชนตื่นรู้ในฐานะหุ้นส่วนของการพัฒนาก็จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ โดย ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและเร่งรัดให้ชี้แจง แก้ไขโดยไม่ต้องรอให้เกิดความไม่ไว้วางใจจนเกิดเป็นวิกฤติศรัทธาแต่อย่างใด ในขั้นตอนลำดับที่ 2 จึงอยู่กึ่งกลางระหว่างพื้นที่ของค่านิยมภายใต้พาราโดม OPM และ NPS เช่นกัน และเมื่อการเคลื่อนตัวของการบริหารจัดการภาครัฐเริ่มจาก ขั้นตอนลำดับที่ 1 ไปสู่ลำดับขั้นตอนที่ 2 พร้อม ๆ กับการมีส่วนร่วมของพลเมืองตื่นรู้ในทุกขั้นตอนเสมือน เป็นหุ้นส่วนของการพัฒนาเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ แล้วจะเกิดเป็นพลวัตแห่งการพัฒนาการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ไม่สิ้นสุดหรือเกิดเป็นการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่แท้จริง (Good Governance) ขึ้นได้ในที่สุด (ปกรณ และศุภชัย, 2560)

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” ผู้วิจัยต้องการศึกษามาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลด้วยกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลางซึ่งแบ่งตัวแสดงหลักออกเป็น 3 ภาคส่วนได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยแต่ละภาคส่วนนั้นมีบทบาทที่สอดคล้องกับประเด็นที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน เมื่อทำงานประสานกันแล้วจะก่อให้เกิดคุณภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งในที่นี้คือการบรรลุเป้าหมายตาม อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 เมื่อทราบถึงแนวทางตามมาตรฐานสากลที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แล้วผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานไทยมาเปรียบเทียบกับแนวทางตามมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสังเคราะห์แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง ดังจะแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ 3: แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง”



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในส่วนระเบียบวิธีวิจัยของสารนิพนธ์เรื่อง “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” จะประกอบไปด้วย 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) รูปแบบการวิจัย 2) แหล่งข้อมูล 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 4) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5) แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) จริยธรรมการวิจัย โดยแต่ละประเด็นจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

สำหรับ “การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย: การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันภายใต้กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเอกสาร และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร (Document research) จะมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำการสังเคราะห์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มุ่งศึกษาวิเคราะห์แปลความหมายเกี่ยวกับปรากฏการณ์

3.2 แหล่งข้อมูล

3.2.1 การวิจัยเอกสาร ใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ รายงานผลการวิจัย รายงานประจำปี กฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ 1) ตัวแทนสมาคมคนพิการประเภทต่าง ๆ 2) ตัวแทนของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ และ 3) ตัวแทนสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ตัวแทนสมาคมคนพิการประเภทต่าง ๆ โดยการเลือกคัดเลือกแบบเจาะจง คือ ตัวแทนจากองค์กรเพื่อคนพิการ 1 คน องค์กรของคนพิการ 1 คน และสมาคมคนพิการจากองค์กรคนพิการแต่ละประเภท 7 ประเภท ประเภทละ 1 องค์กร รวม 9 ตัวอย่าง ดังนี้

- (1) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางการเห็น
- (2) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- (3) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

- (4) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
- (5) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางสติปัญญา
- (6) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางการเรียนรู้
- (7) องค์กรคนพิการประเภทความพิการทางออทิสติก
- (8) องค์กรเพื่อคนพิการ
- (9) องค์กรของคนพิการ

2) **ตัวแทนของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ** ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ 2 หน่วยงานหลัก ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3) **ตัวแทนสถานประกอบการ** ได้แก่ องค์กร/หน่วยงานตัวแทนสถานประกอบการ

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การวิจัยเอกสาร ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องโดย เริ่มต้นจากการกำหนดคำค้นสำคัญ การสืบค้นเอกสารและการคัดเลือก โดยมีการพิจารณาถึงความเกี่ยวข้องของชื่อเรื่อง ปีที่พิมพ์ วิเคราะห์เนื้อหาโดยสังเขปจากบทคัดย่อ ต่อจากนั้นจึงพิจารณาความน่าเชื่อถือ ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาจากแหล่งที่มาของข้อมูล อาทิ วารสารที่ตีพิมพ์ สำนักพิมพ์ที่ตีพิมพ์ ผู้เผยแพร่ข้อมูล เป็นต้น โดยคำสำคัญที่ใช้ในการค้นข้อมูลในการวิจัยเอกสารครั้งนี้ ได้แก่ 1) คนพิการ 2) การจ้างงานคนพิการ 3) นโยบายการจ้างงานคนพิการ และ 4) การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

| ลำดับ | คำค้นภาษาไทย | คำค้นภาษาอังกฤษ |
|-------|-------------------------|--|
| 1. | คนพิการ | - Disable people - Person with Disability |
| 2. | การจ้างงานคนพิการ | - Employment of disabled persons - Employment of People with Disabilities |
| 3. | นโยบายการจ้างงานคนพิการ | - Policy the right to work of person with disability |
| 4. | คนพิการในสถานประกอบการ | - Disability in the workplace (e.. corporate / business / enterprise |

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์โดยใช้แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล (Checklist) กับ องค์กรคนพิการประเภทต่าง ๆ รวม 7 คน จากประเภทความพิการ 7 ประเภท องค์กรเพื่อคนพิการ 1 คน องค์กรของคนพิการ 1 คน

ตัวแทนจากกระทรวงแรงงาน 1 คน ตัวแทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 1 คน ตัวแทนจากสถานประกอบการ 2 คน ทำการสัมภาษณ์ คนละ 1 ครั้ง ใช้เวลาประมาณ 30 – 60 นาที โดยจะทำการประสานผ่านเบอร์ติดต่อทางการของหน่วยงาน เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะกระทำโดยติดต่อไปยังหน่วยงานและประสานหาผู้ที่ดูแลเรื่องการจัดงานคนพิการโดยเฉพาะ จากนั้นจึงติดต่อขอทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลต่อไป ทั้งนี้ช่องทางการสัมภาษณ์อาจขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล อาทิ สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face) สัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ สัมภาษณ์ผ่านทางโปรแกรม ZOOM หรือ สัมภาษณ์ผ่านช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก เป็นต้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัยเอกสาร ว่าคำค้น คำสำคัญใดใช้เอกสารใด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเอกสารจะใช้ตาราง “แบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัย” โดยออกแบบให้ใส่รายละเอียดสำคัญจำเป็นต่อการพิจารณาเลือกใช้อีกสาร โดยเริ่มต้นจากคำศัพท์สำคัญที่ใช้คำค้นหลักเป็นแกนหลักในการค้นหา ต่อจากนั้นจึงกรอกชื่อเอกสารที่สืบค้นได้มาตามด้วยชื่อผู้เขียน ปีที่เผยแพร่ และประเภทสิ่งพิมพ์ เพื่อใช้ในการพิจารณาตรวจสอบได้ว่าเอกสารที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์นั้นมีรายการเอกสารใดบ้าง ประกอบกับทำให้ทราบถึงความน่าเชื่อถือในด้านแหล่งที่มา และอายุของข้อมูลได้ในเบื้องต้น

ตารางที่ 3: แสดงตัวอย่างแบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัยเอกสาร

| ลำดับ | คำศัพท์สำคัญ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|------------------------|------------|----------|--------------|--------------------|
| 1. | คนพิการ | 1) | | | |
| | | 2) | | | |
| 2. | การจัดงานคนพิการ | 1) | | | |
| | | 2) | | | |
| 3. | นโยบายการจัดงานคนพิการ | 1) | | | |
| | | 2) | | | |
| 4. | คนพิการในสถานประกอบการ | 1) | | | |
| | | 2) | | | |

3.4.2 แนวคำถามการสัมภาษณ์

- 1) แนวคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานภาครัฐ
 - ปัญหาที่พบจากการนโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนงาน ของหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการที่ผ่านมา
 - แนวทางการดำเนินงานในอนาคต
- 2) แนวคำถามเกี่ยวกับสถานประกอบการ
 - ปัญหาที่พบจากแผนงานการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการที่ผ่านมา
 - แนวทางการดำเนินงานในอนาคต
- 3) แนวคำถามเกี่ยวกับคนพิการ
 - ปัญหาของคนพิการเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการในช่วงเวลาที่ผ่านมา
 - บทบาทของคนพิการในปัจจุบัน
 - แนวทางในอนาคต

3.5 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ข้อมูลที่ได้จากเอกสารและคำให้การสัมภาษณ์ โดยทำการประมวลผลที่ได้จากเอกสารมาพัฒนาเป็น “เครื่องมือเก็บข้อมูล” ที่จะนำไปเป็นรายการสอบถามตรวจสอบ และมีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อเจาะลึกเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถาม

3.5.2 การวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) เพื่อตีความและจัดประเภท/หมวดหมู่ของข้อค้นพบในลักษณะที่เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดการวิจัย การวิเคราะห์ชุดข้อมูลที่ได้มา จะถูกจัดเป็นกลุ่มตามแนวคิดจากนั้นจึงวิเคราะห์รายกลุ่ม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลระหว่างกลุ่ม สรุปออกมาเป็นข้อค้นพบ

3.6 จริยธรรมการวิจัย

ในกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เกิดจากการกระทำของบุคคล ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม จากการสำรวจ การสอบถาม การสัมภาษณ์ การให้สิ่งเร้า เพื่อสังเกตพฤติกรรม ในลักษณะใดใดให้ได้มาซึ่งข้อมูล ผู้วิจัยจะคำนึงถึงการปกป้องสิทธิ ความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่ให้ข้อมูลในโครงการวิจัย โดยผู้วิจัยจะยึดมั่นในจริยธรรมเหล่านี้โดยการทำจดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ทราบถึงขอบเขตคำถามที่ชัดเจน และคำถามต่าง

ๆ จะไม่ล่วงละเมิดสิทธิ ความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัย และศักดิ์ศรีของผู้ที่ให้ข้อมูล และหากผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการตอบคำถามในข้อใดข้อหนึ่ง หรือต้องการยุติการให้ข้อมูลสามารถทำได้โดยผู้วิจัย จะเคารพการตัดสินใจของผู้ให้ข้อมูลและจะกระทำตามโดยเคร่งครัด



บทที่ 4

ผลการวิจัยเอกสารเพื่อการพัฒนาเครื่องมือ

ในบทที่ 4 นี้จะเป็นการกล่าวถึงผลการศึกษาวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงมาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลว่า มีประเด็นใดบ้างที่ถูกให้ความสำคัญและหยิบยกมาเป็นแนวทางเพื่อการสร้างโอกาส สร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นกับคนพิการในประเด็นเรื่องการทำงาน โดยการศึกษวิเคราะห์นั้นจะใช้กรอบแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ชื่อว่า “แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง” ซึ่งกล่าวถึงกลไกที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทำหน้าที่ของตนเองประกอบกับการทำงานประสานกันอย่างสมดุลจึงจะเกิดการบริหารจัดการที่ดีและยั่งยืนได้ เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เมื่อศึกษาข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงทำการสรุปออกมาเป็นชุดเครื่องมือที่สามารถสะท้อนได้ถึงแนวทางตามมาตรฐานสากล เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการที่เกิดขึ้นจริงในสังคมได้ ซึ่งผลข้อมูลที่จะได้จากเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้จะสามารถตอบคำถามที่ว่า 1) สถานการณ์เรื่องการจ้างงานคนพิการในปัจจุบันเป็นอย่างไร 2) เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสากลผลที่ได้อยู่ในระดับใด และ 3) ทราบถึงจุดแข็งที่มีและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถนำประเด็นดังกล่าวมาเป็นคำถามเพื่อการทบทวนแนวทางการพัฒนาต่อไปได้ โดยเนื้อหาในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงการสร้างเครื่องมือที่สามารถเก็บข้อมูลมาตอบประเด็นดังกล่าวได้โดยจะมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

4.1 กระบวนการสร้างเครื่องมือ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล”

กระบวนการสร้างเครื่องมือจะเริ่มต้นจากขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแบบตรวจสอบรายการจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยกรอบแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ แล้วสรุปออกมาเป็น “แบบตรวจสอบรายการ” ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามถึงแนวทางตามหลักสากลที่แยกประเด็นจัดกลุ่มข้อคำถามด้วยหลักคิดตามแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง โดยในแต่ละข้อคำถามก็จะมีเกณฑ์คะแนนเพื่อวัดถึงระดับสถานการณ์ตามที่ปรากฏขึ้นจริงเมื่อเทียบกับสิ่งที่สากลต้องการ เมื่อออกแบบตามสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้นผู้วิจัยได้มีการส่งเข้ากระบวนการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเกี่ยวข้องในประเด็นเพื่อปรับปรุงจนกลายเป็น “ฉบับสมบูรณ์” ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยขึ้นนี้ โดยรายละเอียดต่างๆ นั้นจะอธิบายขยายความต่อไปในส่วนถัดไปนี้

4.1.1 การรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแบบตรวจสอบรายการ

ในกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแบบตรวจสอบรายการ การวิเคราะห์มาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลด้วยกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง ได้ใช้วิธีการทำวิจัยเอกสารบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วย “ตารางแบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัย” ที่จะสืบค้นข้อมูลภายใต้ขอบเขตคำสำคัญที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการเลือกศึกษาจากความตรงประเด็นของข้อมูล ความใหม่ของเนื้อหา แหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ และสรุปออกมาเป็นเครื่องมือ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” ที่จะนำมาใช้เก็บข้อมูลสถานการณ์คนพิการของประเทศไทยในแนวทางของสากล ผ่านกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง โดยเนื้อหาการพัฒนานั้นจะมีเอกสารหลักที่ใช้ในการศึกษาและพัฒนาเป็นเครื่องมือที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4: แสดงแบบตรวจสอบรายการเอกสารในการวิจัย

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|--|---|--------------|---------------------|---|
| 1. | อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the rights of Persons with Disabilities (CRPD)) | องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ฉบับแปลเป็นภาษาไทยโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ | พ.ศ. 2491 | คนพิการ/ การจ้างงาน | พันธกรณีที่กล่าวถึงสิทธิที่คนพิการพึงมี โดยมีข้อที่ 27 ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดยเฉพาะที่จะกล่าวถึงประเด็นในภาพรวมที่นับเป็นฐานรากของแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการเรื่อยมา |
| 2. | อนุสัญญาฉบับที่ 159 อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) | International Labour Office ฉบับแปลเป็นภาษาไทยโดยสำนักงานกลุ่ม | พ.ศ. 2526 | คนพิการ/ การจ้างงาน | พันธกรณีที่กล่าวถึงมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานคนพิการ โดยพันธกรณีฉบับนี้กล่าวได้ว่าเป็นพันธกรณีที่ลง |

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|---|--|--------------|-----------------------------|---|
| | (Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)) (ฉบับแปลไทยโดย | ประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระหว่างประเทศ. | | | รายละเอียดในประเด็นการจ้างงานคนพิการมากที่สุดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันในปี พ.ศ. 2563 |
| 3. | ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168): United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities | International Labour Office | ค.ศ. 2008 | employment/ disabled person | กล่าวถึงอนุสัญญาฉบับที่ 159 และเพิ่มเติมประเด็นที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการที่มีเพิ่มขึ้นในอนุสัญญาฉบับที่ 168 |
| 4. | ยุทธศาสตร์อินซอน | คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง | พ.ศ. 2555 | คนพิการ/ การจ้างงานคนพิการ | การพัฒนาเรื่องสิทธิคนพิการแบบบูรณาการในระดับภูมิภาคเอเชียและ |

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่ เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|--|--|------------------|----------------------------|--|
| | | เอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) | | | <p>แปซิฟิกมีการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่การทำสิทธิให้เป็นจริง ที่ยึดโยงหลักการต่าง ๆ มาจากอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ มีเป้าหมายทั้งสิ้น 10 เป้าประสงค์และมีความเชื่อมโยงกับประเด็นการจ้างงานในเป้าประสงค์ที่ 1 ลดความยากจนและขยายโอกาสในการทำงานและการจ้างงาน ที่มุ่งเน้นการจัดความยากจนเพิ่มการจ้างงาน ฝึกอาชีพ และแนวทางการส่งเสริมต่าง ๆ</p> |
| 5. | เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) | องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) | พ.ศ. 2558 | คนพิการ/ การจ้างงานคนพิการ | <p>เป้าหมายที่องค์การสหประชาชาติจัดทำขึ้นเพื่อเป็นเป้าหมายของโลกที่ต้องการบรรลุในปี ค.ศ. 2030 รวมทั้งสิ้น 17 เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการปรากฏอยู่ในเป้าหมายที่ 1, 4, 8, 10, 11, 16</p> |

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|---|---|--------------|---|--|
| 6. | Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation | International Labour Office | พ.ศ. 2014 | equal employment opportunity / people with disabilities / workers with disabilities | การวิเคราะห์ถึงประเด็นในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการขององค์การสหประชาชาติ และอนุสัญญาฯ ฉบับที่ 159 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวทางที่มีการนำไปปฏิบัติ ประเด็นปัญหา |
| 7. | การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ | สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง องค์การแรงงานระหว่างประเทศ | พ.ศ. 2553 | disabled worker | คู่มือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับที่มีการแปลไทยโดยสำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง องค์การแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กล่าวถึงรายละเอียดตั้งแต่นิยามคำสำคัญที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ มาตรฐานเบื้องต้นในการจัดการเพื่อรองรับการจ้างงานคนพิการ |

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|--|-----------------------------|--------------|---|--|
| 8. | Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities | International Labour Office | ค.ศ. 2014 | disabled worker /employers liability | เล่มรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงกลยุทธ์ของกลุ่มองค์การนายจ้าง ปัจจัยความสำเร็จ แนวทางและแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน |
| 9. | Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: a practical guide | International Labour Office | ค.ศ. 2016 | employment security / workers with disabilities | คู่มือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในสถานที่ทำงานเพื่อรองรับการจ้างงานคนพิการ |
| 10. | Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda | International Labour Office | ค.ศ. 2015 | people with disabilities / disabled worker | เล่มรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ ความสำคัญของการมีงานทำและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการจ้างงานคนพิการ |
| 11. | Disability and corporate social | Juanjo Cordero, | ค.ศ. 2014 | disabled worker / | เล่มรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ |

| ลำดับ | ชื่อเอกสาร | ผู้เขียน | ปีที่เผยแพร่ | คำศัพท์สำคัญ | สาระสำคัญโดยสังเขป |
|-------|--|---|--------------|---|---|
| | responsibility reporting: an analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises | Tania Ortiz de Zúñiga, Marleen Rueda ในเอกสารของ International Labour Office | | disability / equal employment opportunity | ที่กล่าวถึงการสำรวจข้อมูลการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานขององค์กรข้ามชาติกว่า 40 แห่งที่สอบถามถึงกลยุทธ์องค์กร แนวทางที่มีผลกระทบต่อทั้งสังคมและสิทธิมนุษยชนต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ |

4.1.2 สรุปประเด็นมาตรฐานการจ้างงานคนพิการในระดับสากลด้วยกรอบแนวคิดวงจรกิจการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

จากการศึกษาเอกสารทั้งหมด สามารถสรุปข้อค้นพบที่เกิดจากการทบทวนพันธกรณีระหว่างประเทศที่สำคัญ โดยมี “อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983” เป็นหลักเนื่องจากเป็นพันธกรณีที่สำคัญที่สุดที่กล่าวถึงมาตรฐานการจ้างงานคนพิการ รวมถึงทบทวนผลการดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาออกมาเป็นเครื่องมือที่มีลักษณะเป็น ข้อคำถามตามรายการว่าตามหลักมาตรฐานสากลของการจ้างงานคนพิการ ต้องมีการดำเนินการสิ่งใดบ้าง และนำมาวิเคราะห์ด้วยแนวคิดวงจรกิจการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลางที่พยายามมองความยั่งยืนในการบริหารจัดการให้บรรลุผลด้วยองค์ประกอบของผู้ขับเคลื่อนจากสามภาคส่วนพบว่าสามารถจำแนกบทบาทของแต่ละภาคส่วนที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานสากลเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1) บทบาทของภาครัฐ

ภาครัฐต้องเป็นผู้ประกาศใช้มาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวางรากฐานและกำหนดมาตรฐานในการดำเนินงาน และต้องเป็นผู้สร้างเครือข่ายเปิดพื้นที่ให้สถานประกอบการและองค์กรคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

จากบทบาทข้างต้นที่สรุปได้นั้นตรงกับแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่กล่าวถึงสิ่งที่รัฐมีแตกต่างจากภาคส่วนอื่นนั่นก็คืออำนาจของรัฐที่มีหน้าที่ทำให้ความสัมพันธ์เป็นแบบที่รัฐเหนือกว่าประชาชนตามหลักของกฎหมายมหาชน รัฐมีอำนาจการกระทำทางปกครองโดยเจ้าหน้าที่ หรือองค์การของรัฐเป็นผู้กระทำ ตามสิ่งที่มีการกำหนดในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะสู่คนในสังคมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้นการที่รัฐควรมีบทบาทสำคัญในการพิจารณากฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นบทบาทที่รัฐต้องกระทำพิจารณา พัฒนา ปรับปรุงให้เหมาะสม โดยในระหว่างขั้นตอนเหล่านี้สามารถเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมเสนอแนะแนวทางปัญหา ความต้องการต่าง ๆ ร่วมกันโดยมีรัฐเป็นแกนหลักในการผู้สร้างเครือข่ายและเปิดพื้นที่ให้ภาคส่วนต่าง ๆ มาเจอกัน ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการนั้นภาครัฐควรมีบทบาทในฐานะ **“ผู้ดูแลและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ”**

2) บทบาทของสถานประกอบการ

สถานประกอบการต้องเป็นผู้ที่รับเอาแนวทางของรัฐมาวางแผนในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการดำเนินการ และต้องมีการประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

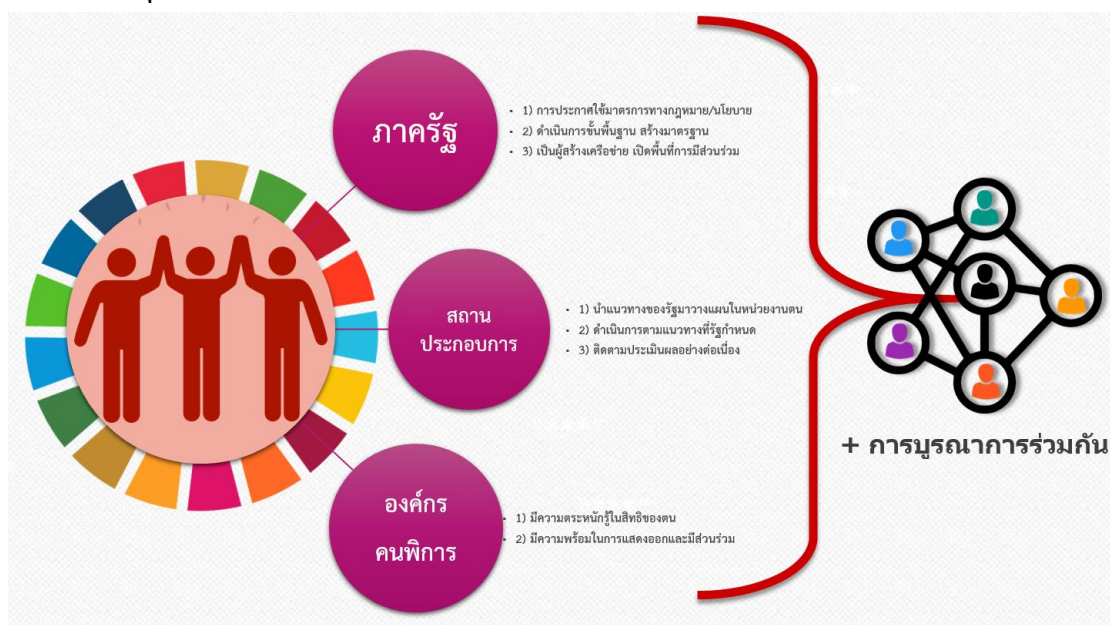
จากบทบาทข้างต้นสะท้อนถึงแนวคิดที่ว่าในสังคมนั้นกลุ่มที่มีบทบาทต่อสังคมส่วนร่วม นอกจากภาครัฐที่กิจกรรมต่าง ๆ ล้วนกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ภาคเอกชนเองก็มีผลกระทบสำคัญต่อสังคมเช่นเดียวกัน ซึ่งในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการนั้น **“การจ้างงาน”** ที่มีภายในประเทศภาคเอกชนซึ่งในการศึกษาคั้งนี้คือ สถานประกอบการ นับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งสำคัญที่เข้ามาเกี่ยวข้องเพราะตลาดแรงงานของประเทศก็เกิดจากการจ้างงานของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ต้องจ้างแรงงาน ดังนั้นสถานประกอบการจึงควรมีบทบาทสำคัญในการ **“ตระหนักถึงแนวทาง ร่วมวางแผน ร่วมส่งเสริม และประเมินผล”** เพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการในระบบได้จริง ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการนั้นสถานประกอบการควรมีบทบาทในฐานะ **“ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจและวางแผนนำไปปฏิบัติ”** ให้เกิดผลขึ้นจริงในสังคมโดยต้องมีความรู้ เข้าใจ วางแผน นำไปปฏิบัติ และประเมินผล

3) บทบาทขององค์การคนพิการ ต้องมีความตระหนักรู้ในสิทธิของตน และต้องมีความพร้อมที่จะแสดงออกและมีส่วนร่วมในขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ

จากบทบาทข้างต้นสะท้อนถึงแนวคิดที่ว่าประชาชนต้องมีลักษณะของความเป็น **“พลเมืองตื่นรู้”** มีความรู้ถึงสิทธิที่ตนมีอย่างถูกต้อง เข้าใจ โดยในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการ องค์การคนพิการต้องรู้ว่า รัฐมีกฎหมาย นโยบาย มาตรการ แนวทางใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับตน และ

สามารถใช้สิทธิที่ตนเองมีได้อย่างถูกต้อง มีการเตรียมตนเองให้พร้อมต่อการเข้าสู่ระบบการจ้างงาน เมื่อโอกาสมาถึงสามารถคว้าไว้และพร้อมก้าวเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงานได้ ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการนั้นองค์กรคนพิการควรมีบทบาทในฐานะ **“ผู้มีส่วนร่วมที่มีความตระหนักรู้และพร้อมต่อโอกาส”**

ภาพที่ 4: สรุปบทบาทของแต่ละภาคส่วนในประเด็นการจ้างงานคนพิการ



บทบาทของแต่ละภาคส่วนที่ต้องกระทำเปรียบได้ดังฟันเฟืองหนึ่งขงกลไกที่นำไปสู่การจ้างงานคนพิการและเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่ยั่งยืนกลไกต่าง ๆ ต้องทำงานสอดประสานซึ่งกันและกันด้วยการเข้ามาพูดคุยร่วมมือกันซึ่งเรียกว่า **“การบูรณาการ”** ซึ่งการบูรณาการนับได้ว่าเป็นตัวเชื่อมสำคัญที่จะทำให้เกิดการตอบสนองต่อประเด็นได้อย่างตรงจุดความต้องการ มีความยินยอมพร้อมใจ มีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน หากจะให้อธิบายให้เห็นภาพก็อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการทำงานที่รัฐจะทำหน้าที่ออกกฎหมายมาตรฐานร่วมการเพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการ การตั้งเป้าหมายก็ต้องทราบถึงความต้องการของคนพิการ ในการนำไปปฏิบัติต้องพูดคุยแนวทางร่วมกับสถานประกอบการที่จะมีฐานะเป็นนายจ้างถึงความเป็นไปได้ความเหมาะสม ทุกฝ่ายต้องเข้าใจซึ่งกันและกันถึงสิ่งที่แต่ละภาคส่วนต้องการ ต้องการแล้วต้องทำอะไรให้เกิดผลตามเป้าหมาย สิ่งใดทำได้สิ่งใดทำไม่ได้ สิ่งใดมีอยู่แล้วสิ่งใดต้องการพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติม สิ่งใดใครมีบทบาทสำคัญสิ่งใดต้องการความคิดเห็นร่วม สิ่งเหล่านี้ต้องหารือร่วมกันจึงจะสำเร็จจะขาดใครไปไม่ได้ในฐานะที่เป็นชิ้นส่วนของกลไกสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน การที่ต่างฝ่ายต่างทำยอมนำไปสู่ความไม่เข้าใจขาดความต่อเนื่องและวนเวียนอยู่กับปัญหาความติดขัด ดังเช่นฟันเฟืองที่ไม่สอดประสานกันหากฝืนเดินเครื่องต่อไปสุดท้ายก็ไม่สามารถก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้และต้องซ่อมบำรุงทุกครั้งที่กลไกติดขัดตาม

วงรอบที่ไม่เข้ากัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจ้างงานคนพิการของประเทศ แต่ละภาคส่วนต้องทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และต้องบูรณาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมา จึงนำมาสู่การพัฒนาเครื่องมือของผู้วิจัยที่ต้องการจะศึกษาถึงบทบาทของแต่ละภาคส่วนในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรฐานสากลที่มีการยอมรับร่วมกันในสังคมโลก มาวิเคราะห์และจำแนกประเด็นดังที่มีในทฤษฎี โดยโครงสร้างต่าง ๆ นั้นจะอธิบายในหัวข้อถัดไปนี้

4.1.3 โครงสร้างการออกแบบแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล

ในการออกแบบ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” จะตั้งต้นจากมาตราที่ปรากฏในอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน คนพิการ ค.ศ. 1983” ที่ซึ่งนับเป็นอนุสัญญาเชิงวิชาการ (Technical Conventions) ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานให้กับด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการดำเนินการ

เมื่อทำการออกแบบรายการคำถามในเบื้องต้นเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบตรวจสอบรายการดังกล่าวเข้าสู่ กระบวนการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านคนพิการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์การด้านการจ้างงานคนพิการ และ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างแบบเก็บข้อมูลตัวชี้วัดและการประเมินผล พิจารณาประเมินผลความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องโดยสรุปนั้น ทางผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินและให้ความเห็นต่อแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากลว่า ควรจัดกลุ่มประเด็นเพิ่มเติมจากเดิมที่ผู้วิจัยมีการแบ่งเป็นเพียง 3 ส่วนหลักอันได้แก่ บทบาทของภาครัฐ บทบาทของสถานประกอบการ และ บทบาทขององค์กรคนพิการ โดยควรจำแนกให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจมากขึ้น โดยจำแนกเป็นประเด็นที่เป็นบทบาทเฉพาะของแต่ละภาคส่วน ประเด็นที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน ประเด็นที่สะท้อนถึงสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ และประเด็นที่สอบถามถึงความต้องการเพื่อการพัฒนาในอนาคต ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินทั้งหมดแล้วนั้น สามารถสรุปและจำแนกประเด็นสำคัญเพื่อปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถามได้ 9 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 บทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ

ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐจะกล่าวถึง แนวทางที่ปรากฏตามมาตรฐานสากลว่ารัฐบาลของประเทศควรมีการดำเนินการอันเป็นพื้นฐานอย่างไร ในประเด็นใดบ้าง โดยในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะทำรายการแนวทางต่าง ๆ เป็นประเด็นคำถามและทำการเก็บข้อมูลจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องว่า ภาครัฐได้ดำเนินการสิ่งใดไปแล้วบ้าง คำตอบที่ได้จะสามารถบอกได้ว่า สถานการณ์ของประเทศ ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลนั้นมีการดำเนินการแล้วหรือไม่ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ว่าในหัวข้อและประเด็นดังกล่าวมีการดำเนินการเกิดขึ้นในประเทศแล้ว หรือยังไม่มี การดำเนินการปรากฏให้เห็นในประเทศ

ตารางที่ 5: แสดงแนวทางบทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ | คำตอบ |
|---|---|----------|
| ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นใดต่อไปนี้ | 1. การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | มี/ไม่มี |
| | 2. การจัดหางาน | มี/ไม่มี |
| | 3. การแนะแนวอาชีพ | มี/ไม่มี |
| | 4. การฝึกอาชีพ | มี/ไม่มี |
| | 5. การบรรจุแต่งตั้ง | มี/ไม่มี |
| | 6. การจ้างงานคนพิการ | มี/ไม่มี |
| | 7. การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | มี/ไม่มี |
| ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย | 1. สนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน ประโยชน์ทางภาษี | มี/ไม่มี |
| | 2. กำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ | มี/ไม่มี |
| | ทบทวนนโยบายของประเทศเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | มี/ไม่มี |
| ภาครัฐไทยมีบทบาทในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยได้ | 1. ประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงาน | มี/ไม่มี |
| | 2. ผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายเกี่ยวกับการ | มี/ไม่มี |

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ | คำตอบ |
|---|---|----------|
| ดำเนินการ.... | จ้างงานคนพิการ | |
| | 3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | มี/ไม่มี |
| | 4. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาเสนอแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | มี/ไม่มี |
| | 5. ติดตามประเมินประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | มี/ไม่มี |
| ภาครัฐไทยมีหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการที่มีการรับรองมาตรฐานหลักสูตรประกอบด้วย... | 1. การจ้างงานคนพิการ | มี/ไม่มี |
| | 2. การแนะแนวอาชีพ | มี/ไม่มี |
| | 3. การฝึกอบรมอาชีพ | มี/ไม่มี |
| | 4. การบรรจุแต่งตั้ง | มี/ไม่มี |
| | 5. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ | มี/ไม่มี |

ประเด็นที่ 2 บทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ

ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการจะกล่าวถึง แนวทางที่ปรากฏตามมาตรฐานสากลว่าสถานประกอบการควรมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องอย่างไร ในประเด็นใดบ้าง โดยในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะทำรายการแนวทางต่าง ๆ เป็นประเด็นคำถามและทำการเก็บข้อมูลจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องว่า สถานประกอบการได้ดำเนินการสิ่งใดไปแล้วบ้าง คำตอบที่ได้จะสามารถบอกได้ว่าสถานการณ์ของประเทศ ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลนั้นมีการดำเนินการแล้วหรือไม่ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ว่าในหัวข้อและประเด็นดังกล่าวมีการดำเนินการเกิดขึ้นในประเทศแล้ว หรือยังไม่มีมีการดำเนินการปรากฏให้เห็นในประเทศ

ตารางที่ 6: แสดงแนวทางบทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|--|---|----------|
| สถานประกอบการได้วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดย... | 1. นำมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพคนพิการมาใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน | มี/ไม่มี |

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|--|---|----------|
| | 2. จัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ มีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานบริการจัดหางาน หรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่นๆ ตามความจำเป็น | มี/ไม่มี |
| | 3. จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการตามแนวทางของรัฐบาล | มี/ไม่มี |
| | 4. จ้างงานคนพิการตามโควตาที่รัฐกำหนด | มี/ไม่มี |
| สถานประกอบการได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดย... | 1. ปรับสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่คนพิการ | มี/ไม่มี |
| | 2. ให้ข้อมูลเรื่องคนพิการแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ของสถานประกอบการ | มี/ไม่มี |
| | 3. เชิญชวนให้คนพิการมาสมัครทำงาน และคัดเลือกจากความสามารถ | มี/ไม่มี |
| | 4. เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันต่อผู้สมัครทั้งบุคคลทั่วไปและคนพิการ | มี/ไม่มี |
| | 5. ใช้หลักการไม่เลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการรับสมัคร | มี/ไม่มี |
| | 6. มีแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการที่ชัดเจน | มี/ไม่มี |
| | 7. กำหนดค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างพิการที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | มี/ไม่มี |
| | 8. เปิดรับสมัครตำแหน่งงาน แก่ทุกประเภทความพิการ | มี/ไม่มี |
| | 9. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเปิดรับสมัคร ตำแหน่งงานที่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการทุกประเภท | มี/ไม่มี |
| | 10. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนา และเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่ | มี/ไม่มี |

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|--|--|----------|
| | เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | |
| | 11. เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ซักถามหากมีข้อข้องใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในกรณีที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ | มี/ไม่มี |
| สถานประกอบการได้ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดย... | 1. ประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ | มี/ไม่มี |
| | 2. จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน | มี/ไม่มี |
| | 3. ดำเนินการปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่อง | มี/ไม่มี |

ประเด็นที่ 3 บทบาทที่องค์กรคนพิการพึงปฏิบัติ

ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรคนพิการจะกล่าวถึง แนวทางที่ปรากฏตามมาตรฐานสากลว่าองค์กรคนพิการควรมีบทบาทอย่างไร ในประเด็นใดบ้าง โดยในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะทำรายการแนวทางต่าง ๆ เป็นประเด็นคำถามและทำการเก็บข้อมูลจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องว่า องค์กรคนพิการได้มีการเตรียมพร้อมในสิ่งใดไปแล้วบ้าง คำตอบที่ได้จะสามารถบอกได้ว่า สถานการณ์ของประเทศ ณ ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลนั้นมีการดำเนินการแล้วหรือไม่ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ว่าในหัวข้อและประเด็นดังกล่าวมีความพร้อมความเข้าใจต่อประเด็นดังกล่าวแล้ว หรือยังไม่มีความพร้อมความเข้าใจต่อประเด็น

ตารางที่ 7: แสดงแนวทางบทบาทที่องค์กรคนพิการพึงปฏิบัติ

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|---|--|----------|
| คนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบการจ้างงานในสถานประกอบการในระดับของมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง | 1. การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการของประเทศ | มี/ไม่มี |
| | 2. การจ้างงานคนพิการของประเทศ | มี/ไม่มี |
| | 3. การจัดหางานของประเทศ | มี/ไม่มี |
| | 4. การแนะแนวอาชีพของประเทศ | มี/ไม่มี |
| | 5. การฝึกอาชีพของประเทศ | มี/ไม่มี |
| | 6. การบรรจุแต่งตั้งของประเทศ | มี/ไม่มี |

ประเด็นที่ 4 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

ในประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ จะสอบถามถึงการให้ความร่วมมือเมื่อมีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ว่าในแต่ละกิจกรรมที่เปิดให้มีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานนั้น มีใครให้ความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมบ้าง โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ว่าในกระบวนการมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม หรือไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว

ตารางที่ 8: แสดงแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|--|------------------|--------------------------|
| 1. ร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผน มาตรการทางกฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | สถานประกอบการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | องค์กรคนพิการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| 2. ร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย | ภาครัฐ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | สถานประกอบการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | องค์กรคนพิการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| 3. ร่วมเสนอแนะแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | สถานประกอบการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | องค์กรคนพิการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| 4. ร่วมกำหนดมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | สถานประกอบการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | องค์กรคนพิการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| 5. ร่วมประเมินประสิทธิผลการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพ และการจ้างงาน | ภาครัฐ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | สถานประกอบการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |
| | องค์กรคนพิการ | มีส่วนร่วม/ไม่มีส่วนร่วม |

ประเด็นที่ 5 ความเข้าใจและความพร้อมต่อประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละภาคส่วน

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการนั้นแต่ละภาคส่วนต้องมีความเข้าใจและความพร้อมในประเด็นที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ การจัดหางานของคนพิการ การแนะแนวอาชีพของคนพิการ การฝึกอาชีพของคนพิการ การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ การจ้างงานคนพิการ และการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงาน

ของคนพิการ โดยในส่วนนี้จะถามถึงมุมมองต่อความพร้อมของผู้ตอบ และมุมมองที่ผู้ตอบประเมินภาคส่วนอื่นตามที่คุณตอบมีประสบการณ์พบเจอมา โดยผู้ตอบจะต้องตอบคำถามว่าในประเด็นต่าง ๆ ภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ มีความเข้าใจ หรือไม่เข้าใจต่อประเด็น และภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ มีความพร้อม หรือไม่มีความพร้อมต่อประเด็น

ตารางที่ 9: แสดงประเด็นเรื่องความเข้าใจและความพร้อมต่อประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละภาคส่วน

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ | คำตอบ 1 | คำตอบ 2 |
|--|---------------|------------------|----------------|
| การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การจัดหางานของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การแนะนำอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การฝึกอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การจ้างงานคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ/ไม่เข้าใจ | พร้อม/ไม่พร้อม |

ประเด็นที่ 6 สถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ

ในประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ จะสอบถามถึงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในประเด็นเรื่องการจ้างงานตามมาตรฐานสากล โดยจะถามว่าเป้าหมายต่าง ๆ นั้นประเทศไทยได้บรรลุเป้าหมายใดไปแล้วบ้าง ผู้ตอบสามารถตอบได้ว่า ใช่เกิดขึ้นแล้วในประเทศไทย หรือไม่ใช่หากยังไม่มีปรากฏในประเทศไทย หรืออาจตอบว่า ไม่ทราบ หากผู้ตอบไม่แน่ใจ หรือไม่สามารถตอบในส่วนนี้ได้

ตารางที่ 10: แสดงสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ |
|--|------------------------|
| 1. คนพิการมีโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 2. คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 3. คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 4. สถานประกอบการ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ตามความจำเป็น | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 5. สถานประกอบการมีการปรับตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการตามความจำเป็น | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 6. สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการทุกประเภท | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 7. สถานประกอบการมีการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความพิการหรือคนพิการแก่หัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไป | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 8. คนพิการได้รับความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 9. คนพิการมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 10. คนพิการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 11. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ |
|---|------------------------|
| 12. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |
| 13. คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับ โดยมีการปรับให้เหมาะสมกับความพิการ | ใช่ / ไม่ใช่ / ไม่ทราบ |

ประเด็นที่ 7 ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

ในประเด็นเกี่ยวกับความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย นโยบายในการนำไปปฏิบัติจะสอบถามถึงความครอบคลุมในเชิงพื้นที่ว่าครอบคลุมทั่วประเทศแล้วหรือไม่ และความครอบคลุมเชิงประเภทความพิการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ โดยผู้ตอบสามารถตอบได้ว่า ใช่เกิดขึ้นแล้วในประเทศไทย หรือไม่ใช่หากยังไม่มีปรากฏในประเทศไทย หรืออาจตอบว่า ไม่ทราบ หากผู้ตอบไม่แน่ใจ หรือไม่สามารถตอบในส่วนนี้ได้

ตารางที่ 11: แสดงความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|--|---|----------------------------------|
| การดำเนินการของ มาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทยในปัจจุบันมีความครอบคลุมทุกประเภทความพิการทั้ง 7 ประเภทหรือไม่ | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การจัดหางานของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การแนะนำอาชีพของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การจ้างงานคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่ การงานของคนพิการ | ครอบคลุม / ไม่ครอบคลุม / ไม่ทราบ |
| คนพิการในพื้นที่ชนบท | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|---|--|------------------------|
| และในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการส่งเสริมการจ้างงานได้หรือไม่ | อาชีพของคนพิการ | |
| | การจัดหางานของคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |
| | การจ้างงานคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | ได้ / ไม่ได้ / ไม่ทราบ |

ประเด็นที่ 8 ความต้องการของคนพิการและบทบาทของแต่ละภาคส่วนในการดำเนินการ

ในประเด็นความต้องการของคนพิการจะเป็นประเด็นที่สอบถามเพื่อนำไปพิจารณาการพัฒนาแนวทางในอนาคต ถึงความต้องการที่คนพิการมี และความเข้าใจต่อความต้องการของคนพิการในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งความต้องการตามประเด็น และความคาดหวังต่อบทบาทของภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องในการพัฒนา โดยผู้ตอบสามารถตอบได้ว่าคนพิการมีความต้องการประเด็นดังที่สากลกำหนดไว้หรือไม่ และหากต้องการมีภาคส่วนใดบ้างที่ควรมีบทบาทสำคัญ

ตารางที่ 12: แสดงประเด็นความต้องการของคนพิการ

| ประเด็นคำถามหลัก | ประเด็นคำถามย่อย | คำตอบ |
|---|--|------------------------------------|
| ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน ความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การจัดหางานของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การจ้างงานคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | คนพิการต้องการ / คนพิการไม่ต้องการ |

ตารางที่ 13: แสดงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการของแต่ละภาคส่วน

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ | คำตอบ |
|---|----------------|----------------------------|
| 1. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 2. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องประเด็นการส่งเสริมการจ้างงานเรื่องการจัดหางานของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 3. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการแนะแนวอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 4. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการฝึกอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 5. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 6. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการจ้างงานคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| 7. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | ภาครัฐ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | สถานประกอบการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |
| | องค์การคนพิการ | ควรมีบทบาท / ไม่ควรมีบทบาท |

ประเด็นที่ 9 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นส่วนที่ทำให้ทราบถึงประสบการณ์ของผู้ตอบว่าทำงานอยู่ในภาคส่วนใด มีประสบการณ์ต่อประเด็นมากน้อยเพียงใด และมีความใกล้ชิด

กับคนพิการในระดับใดซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลอย่างมากต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความเป็นตัวแทนของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 14: แสดงรายการข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ |
|--|--|
| 1. หน่วยงานที่สังกัด | ภาครัฐ / ภาคเอกชน / องค์กรคนพิการ |
| 2. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับคนพิการ | น้อยกว่า 5 ปี / 5-10 ปี / มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
| 3. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ | น้อยกว่า 5 ปี / 5-10 ปี / มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป |
| 4. เป็นผู้ที่มีความพิการ | ใช่ / ไม่ใช่ |
| 5. มีคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง หรือเพื่อนสนิท เป็นผู้ที่มีความพิการ | ใช่ / ไม่ใช่ |

จากประเด็นต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากสามภาคส่วนหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการดำเนินการ ตัวแทนองค์กรของสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการระดับประเทศ และตัวแทนองค์กรคนพิการระดับประเทศ ทั้งหมดนี้จะใช้ชุดแบบตรวจสอบรายการชุดเดียวกันในการเก็บข้อมูล และเมื่อได้ชุดข้อมูลมาแล้วจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น มุมมองต่อการดำเนินงานของภาคส่วนตนเอง มุมมองต่อการดำเนินงานของภาคส่วนอื่น มุมมองต่อการบูรณาการร่วมกัน มุมมองต่อสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในปัจจุบัน และมุมมองต่อการพัฒนาแนวทางในอนาคต

4.2 แนวทางการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล

การพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทุกสังคมเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ประเทศไทยต้องการพัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ เป้าหมายของการพัฒนาย่อมต้องมีมาตรฐานมาจากสังคมโลก ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงความเป็นไปของประเทศเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาเกณฑ์คะแนนแบบตรวจสอบรายการให้สามารถวัดและประเมินผลการดำเนินงานของประเทศเมื่อเทียบกับเป้าหมายของสากลโลกได้ โดยหลักการในการวิเคราะห์จะอธิบายอย่างละเอียดได้ ดังนี้

4.2.1 เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อการวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล

ในแต่ละข้อคำถามจะตั้งต้นถอดความมาจาก “อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน คนพิการ ค.ศ. 1983” ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้

เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาฯ ฉบับดังกล่าว โดยอนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาเชิงวิชาการ (Technical Conventions) ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานให้กับด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการดำเนินการกับประเด็นเฉพาะนั้น¹ ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกมาตรฐานภายใต้อนุสัญญาฉบับดังกล่าวออกมาตีความเป็นเป้าหมายที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังที่กำหนดไว้ นับเป็นค่าน้ำหนักตั้งต้นในการประเมินผล และเนื่องจากอนุสัญญาฉบับดังกล่าวเริ่มต้นประกาศใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1983 นับเป็นระยะเวลากว่า 37 ปี ในช่วงเวลาดังกล่าว ได้มีพันธกรณีสากลใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกประเด็นที่ทุกพันธกรณีในระดับสากลที่กล่าวถึงการจ้างงานคนพิการ² ในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้กล่าวเน้นย้ำร่วมกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการให้ค่าน้ำหนัก ประกอบกับในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ผลการดำเนินนโยบายและมาตรการของประเทศต่าง ๆ ได้สะท้อนถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเลือกใช้แนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ผู้วิจัยจึงได้หยิบยกแนวทางที่มีการกล่าวถึงว่าสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดผลเชิงบวกในการจ้างงานคนพิการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลมาเป็นอีกส่วนหนึ่งของให้ในการให้ค่าน้ำหนักในการวิเคราะห์ครั้งนี้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการวิเคราะห์ผู้วิจัยจะพิจารณาคะแนนจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบที่ 1: เป้าหมายที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน วัดจากแนวทางที่กำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามที่ปรากฏในอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน คนพิการ ค.ศ. 1983

2) องค์ประกอบที่ 2: ประเด็นร่วมสำคัญในพันธกรณีในระดับสากลที่กล่าวถึงการจ้างงานคนพิการ ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน วัดจากนำประเด็นสำคัญที่ปรากฏในมาตรฐานขั้นต่ำตามที่ปรากฏในอนุสัญญามาจัดกลุ่มคำสำคัญ และนำมาเป็นประเด็นในการศึกษาว่าพันธกรณีในระดับสากลที่เกี่ยวข้องว่ามีประเด็นใดที่ถูกหยิบยกกล่าวถึงเป็นสำคัญร่วมกัน

3) องค์ประกอบที่ 3: แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน วัดจากการทบทวนเอกสารการติดตามผลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถสร้างผลเชิงบวกต่อ

¹ กรมการจัดหางาน. (2563). รายงานผลการเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในการจัดทำรายงานการอนุวัติการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

² พันธกรณีในระดับสากลที่หยิบยกมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย CRPD ข้อ 27 พ.ศ. 2491 (แม้จะเป็นปีพ.ศ. ที่มาก่อนอนุสัญญาแต่นับเป็นพันธกรณีสำคัญที่ยังคงต้องนำมาวิเคราะห์) ยุทธศาสตร์อินซอน พ.ศ. 2555 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย (SDGs) พ.ศ. 2558

การจ้างงานคนพิการให้บรรลุประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และมีการนำไปปรับใช้ในหลาย ๆ ประเทศ

ดังนั้นในแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนสูงสุด 3 คะแนน หากมีองค์ประกอบครบทั้งสามองค์ประกอบซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามดังกล่าวเป็นสิ่งสามารถตอบโจทย์มาตรฐาน มีความเป็นสากล และเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รองลงมาในข้อคำถามที่ได้รับคะแนน 2 คะแนน สามารถอธิบายได้ 2 อย่างคือ เป็นแนวทางที่เป็นไปตามข้อบังคับของมาตรฐานขั้นต่ำตามอนุสัญญาและเป็นประเด็นที่มีความเป็นสากล หรือเป็นแนวทางที่เป็นไปตามข้อบังคับของมาตรฐานขั้นต่ำตามอนุสัญญาและเป็นแนวทางที่นำไปปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายแต่ไม่มีการเน้นย้ำหรือเตาะลึกในพันธกรณีอื่น ๆ และสุดท้ายข้อคำถามที่มีค่าคะแนน 1 คะแนน จะเป็นแนวทางที่สามารถสร้างผลเชิงบวกต่อการจ้างงานคนพิการให้บรรลุประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และมีการนำไปปรับใช้ในหลาย ๆ ประเทศ แต่ด้วยในอนุสัญญาไม่ได้บังคับว่าประเทศสมาชิกจะต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงให้ค่าน้ำหนักเพียง 1 คะแนน เพราะเป็นแนวทางที่ดีหากมีการนำมาปฏิบัติใช้ แต่ไม่ได้มีการบังคับว่าทุกประเทศสมาชิกจะต้องกระทำตามแนวทางดังกล่าว จากเกณฑ์คะแนนที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นคะแนนตามประเด็นรายแนวทางได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การวิเคราะห์คะแนนในส่วนของภาครัฐ

ในการวิเคราะห์คะแนนในส่วนของภาครัฐจะรวมบทบาทที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่รัฐพึงกระทำจะถูกนำมานับคะแนนด้วยค่าน้ำหนักที่ต่างกันตามสัดส่วนความสำคัญ ตั้งแต่ 1 ถึง 3 คะแนน โดยแต่ละข้อจะมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 15: แสดงรายการคะแนนในส่วนของภาครัฐ

| บทบาทที่พึงกระทำของภาครัฐ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|---------------------------|--|----------|
| ภาครัฐไทยมีการ | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | 3 |
| ประกาศใช้มาตรการทาง | การจัดหางาน | 2 |
| กฎหมายหรือนโยบายที่ | การแนะแนวอาชีพ | 1 |
| เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน | การฝึกอาชีพ | 3 |
| คนพิการในประเด็นใด | การบรรจุแต่งตั้ง | 3 |
| ต่อไปนี้ | การจ้างงานคนพิการ | 3 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | 2 |

| บทบาทที่พึงกระทำของ ภาครัฐ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่า คะแนน |
|---|--|--------------|
| ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย | สนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน ประโยชน์ทางภาษี | 1 |
| | กำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ | 1 |
| | ทบทวนนโยบายของประเทศเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | 2 |
| ภาครัฐไทยมีบทบาทในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยได้ดำเนินการ.... | ประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงาน | 2 |
| | ผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | 3 |
| | เปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาเสนอแนวทางการ มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ติดตามประเมินประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตาม มาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | 2 |
| ภาครัฐไทยมีหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการที่มีการรับรองมาตรฐานหลักสูตรประกอบด้วย... | การจ้างงานคนพิการ | 1 |
| | การแนะแนวอาชีพ | 1 |
| | การฝึกอบรมอาชีพ | 1 |
| | การบรรจุแต่งตั้ง | 1 |
| | การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ | 1 |
| การมีส่วนร่วมของภาครัฐในการ... | ร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผน มาตรการทางกฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย | 3 |

| บทบาทที่พึงกระทำของ ภาครัฐ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่า คะแนน |
|---|---|--------------|
| | ร่วมเสนอแนะแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงาน และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมกำหนดมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมประเมินประสิทธิผลการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการ ประกอบอาชีพและการจ้างงาน | 3 |
| ภาครัฐมีความเข้าใจ เกี่ยวกับประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 2 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 2 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | 2 |
| ภาครัฐมีความพร้อม เกี่ยวกับประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 2 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 2 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | 2 |
| คะแนนรวมบทบาทของภาครัฐ | | 81 |

ประเด็นที่ 2 การวิเคราะห์คะแนนในส่วน of สถานประกอบการ

ในการวิเคราะห์คะแนนในส่วน of สถานประกอบการจะรวมบทบาทที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สถานประกอบการพึงกระทำจะถูกนำมานับคะแนนด้วยค่าน้ำหนักที่ต่างกันตามสัดส่วนความสำคัญ ตั้งแต่ 1 ถึง 3 คะแนน โดยแต่ละข้อจะมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 16: แสดงรายการคะแนนในส่วนของสถานประกอบการ

| บทบาทที่พึงกระทำของ สถานประกอบการ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|--|--|----------|
| สถานประกอบการได้ วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับ การจ้างงานคนพิการ โดย... | นำมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในเรื่องการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพคนพิการมา ใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน | 3 |
| | จัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ มี การปรึกษาหารือกับหน่วยงานบริการจัดหางาน หรือ หน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่นๆ ตามความจำเป็น | 1 |
| | จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการตาม แนวทางของรัฐบาล | 3 |
| | จ้างงานคนพิการตามโควตาที่รัฐกำหนด | 1 |
| สถานประกอบการได้ ดำเนินการเกี่ยวกับการจ้าง งานคนพิการ โดย... | ปรับสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ทุกคนพึง ได้รับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่คนพิการ | 3 |
| | ให้ข้อมูลเรื่องคนพิการแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมทั้งข้อมูล เกี่ยวกับกลยุทธ์ของสถานประกอบการ | 2 |
| | เชิญชวนให้คนพิการมาสมัครทำงาน และคัดเลือกจาก ความสามารถ | 1 |
| | เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันต่อผู้สมัครทั้งบุคคลทั่วไปและ คนพิการ | 1 |
| | ใช้หลักการไม่เลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการรับสมัคร | 2 |
| | มีแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการที่ชัดเจน | 3 |
| | กำหนดค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างพิการที่เป็นธรรม ใน มาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | 3 |
| | เปิดรับสมัครตำแหน่งงาน แก่ทุกประเภทความพิการ | 2 |
| | ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเปิดรับสมัครตำแหน่ง งานที่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการทุกประเภท | 1 |
| | ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อน ตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและ เข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | 2 |

| บทบาทที่พึงกระทำของ สถานประกอบการ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|--|--|----------|
| | เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ซักถามหากมีข้อข้องใจในเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ ในกรณีที่ต้องทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่เป็นคนพิการ | 1 |
| สถานประกอบการได้ ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับ การจ้างงานคนพิการ โดย... | ประเมินประสิทธิภาพผลกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคน พิการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ | 2 |
| | จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน | 1 |
| | ดำเนินการปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคน พิการตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่อง | 1 |
| การมีส่วนร่วมของสถาน ประกอบการในการ... | ร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผน มาตรการทาง กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทาง กฎหมาย นโยบาย | 3 |
| | ร่วมเสนอแนะแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้าง งานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมกำหนดมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมประเมินประสิทธิภาพการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการ ประกอบอาชีพและการจ้างงาน | 3 |
| สถานประกอบการมีความ เข้าใจต่อประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 2 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 2 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 2 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | 2 |
| สถานประกอบการมีความ พร้อมต่อประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 2 |

| บทบาทที่พึงกระทำของ สถานประกอบการ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|--------------------------------------|--|-----------|
| | การจัดหางานของคนพิการ | 3 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 1 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 3 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 3 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 3 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | 2 |
| คะแนนรวมบทบาทของสถานประกอบการ | | 79 |

ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์คะแนนในส่วนขององค์กรคนพิการ

ในการวิเคราะห์คะแนนในส่วนขององค์กรคนพิการจะรวมบทบาทที่เกี่ยวข้องกับ
สิ่งที่สถานประกอบการพึงกระทำจะถูกนำมานับคะแนนด้วยค่าน้ำหนักที่ต่างกันตามสัดส่วน
ความสำคัญ ตั้งแต่ 1 ถึง 3 คะแนน โดยแต่ละข้อจะมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 17: แสดงรายการคะแนนในส่วนขององค์กรคนพิการ

| บทบาทที่พึงกระทำของ สถานประกอบการ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|--|---|----------|
| คนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้เกี่ยวกับการ เข้าสู่ระบบการจ้างงาน ในสถานประกอบการใน ระดับของมาตรการทาง กฎหมาย นโยบาย แนว ปฏิบัติ เรื่อง | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการของประเทศ | 3 |
| | การจ้างงานคนพิการของประเทศ | 3 |
| | การจัดหางานของประเทศ | 3 |
| | การแนะแนวอาชีพของประเทศ | 1 |
| | การฝึกอาชีพของประเทศ | 3 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของประเทศ | 3 |
| การมีส่วนร่วมของ องค์กรคนพิการในการ... | ร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผน มาตรการทาง กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทาง กฎหมาย นโยบาย | 3 |
| | ร่วมเสนอแนะแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้าง | 3 |

| บทบาทที่พึงกระทำของ สถานประกอบการ | ประเด็นที่มีการดำเนินการ | ค่าคะแนน |
|--|--|-----------|
| | งานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | |
| | ร่วมกำหนดมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง | 3 |
| | ร่วมประเมินประสิทธิผลการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการ ประกอบอาชีพและการจ้างงาน | 3 |
| องค์กรคนพิการมีความ เข้าใจต่อประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 3 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 3 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 1 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 3 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 3 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 3 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | 3 |
| องค์กรคนพิการมีความ พร้อมต่อประเด็น... | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 2 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 2 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 2 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | 2 |
| คะแนนรวมบทบาทขององค์กรคนพิการ | | 64 |

ประเด็นที่ 4 สถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ

ในการวิเคราะห์คะแนนสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการจะนับคะแนนด้วยค่าน้ำหนักที่ต่างกันตามสัดส่วนความสำคัญ ตั้งแต่ 1 ถึง 3 คะแนน โดยแต่ละข้อจะมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 18: แสดงรายการคะแนนสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ

| ประเด็นคำถาม | ค่าคะแนน |
|--|-----------|
| 1. คนพิการมีโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน | 3 |
| 2. คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | 2 |
| 3. คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน | 3 |
| 4. สถานประกอบการ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ตามความจำเป็น | 3 |
| 5. สถานประกอบการมีการปรับตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการตามความจำเป็น | 2 |
| 6. สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการทุกประเภท | 3 |
| 7. สถานประกอบการมีการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความพิการหรือคนพิการแก่หัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไป | 3 |
| 8. คนพิการได้รับความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) | 3 |
| 9. คนพิการมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | 3 |
| 10. คนพิการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | 3 |
| 11. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม | 3 |
| 12. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | 3 |
| 13. คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับโดยมีการปรับให้เหมาะสมกับความพิการ | 3 |
| คะแนนรวมสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ | 37 |

ประเด็นที่ 5 ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

ในการวิเคราะห์คะแนนสถานการณ์ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติจะนับคะแนนด้วยค่าน้ำหนักที่ต่างกันตามสัดส่วนความสำคัญ ตั้งแต่ 1 ถึง 3 คะแนน โดยแต่ละข้อจะมีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 19: แสดงรายการคะแนนความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

| ประเด็นคำถาม | ตัวเลือกคำตอบ | ค่าคะแนน |
|---|--|-----------|
| การดำเนินการของ มาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ จ้างงานคนพิการของ ประเทศไทยในปัจจุบันมี ความครอบคลุมทุกประเภท ความพิการทั้ง 7 ประเภท หรือไม่ | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 3 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 3 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 3 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 3 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 3 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 3 |
| คนพิการในพื้นที่ชนบทและ ในประชาคมที่ห่างไกล สามารถเข้าถึงมาตรการ การส่งเสริมการจ้างงานได้ หรือไม่ | การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 2 |
| | การจัดหางานของคนพิการ | 2 |
| | การแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การฝึกอาชีพของคนพิการ | 2 |
| | การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 2 |
| | การจ้างงานคนพิการ | 2 |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของ คนพิการ | 2 |
| ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | | 35 |

4.2.2 การวิเคราะห์ผลคะแนน

ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมของตัวแบบตรวจสอบรายการ หากทำเครื่องหมายในช่องที่แสดงถึง “มีแนวทางดังกล่าวเกิดขึ้นในประเทศไทย” จะนับคะแนนตามน้ำหนักคะแนนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ตั้งแต่ 1 – 3 คะแนน แต่หากทำเครื่องหมายในช่องที่แสดงถึง “การไม่มีแนวทางดังกล่าวเกิดขึ้นในประเทศไทย” จะนับคะแนนเป็น 0 คะแนน เมื่อตอบข้อมูลครบแล้วจะนำคำตอบทั้งหมดมาคำนวณคะแนน ตามแต่ละภาคส่วนเป็นค่าร้อยละ (คะแนนรวมของภาคส่วนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามหารด้วยคะแนนรวมของภาคส่วน คูณด้วยหนึ่งร้อย คิดแยกตามภาคส่วน ประกอบด้วย ภาครัฐ สถานประกอบการ และกลุ่มคนพิการ) ค่าร้อยละที่ได้จะเป็นคำตอบถึงสถานการณ์การจ้าง

งานคนพิการไทยเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานสากล ที่สามารถอธิบายได้ว่าแต่ละภาคส่วนมีการดำเนินบทบาทของตนไปถึงจุดใด สิ่งใดยังคงเป็นปัญหา หรือสิ่งใดได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงกระทำตามที่ได้สัต์ยابันไว้แล้ว

ตารางที่ 20: แสดงสูตรการคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลคะแนนเปรียบเทียบมาตรฐานสากล

| สูตรการคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผล | ผลที่ได้ |
|---|---|
| $\frac{\text{คะแนนรวมจากการตอบในส่วนของภาครัฐ} \times 100}{81}$ | ร้อยละของสถานการณ์การดำเนินการในภาครัฐของประเทศไทยตามที่คุณตอบแบบตรวจสอบมีความเห็น |
| $\frac{\text{คะแนนรวมจากการตอบในส่วนของสถานประกอบการ} \times 100}{79}$ | ร้อยละของสถานการณ์การดำเนินการในสถานประกอบการของประเทศไทยตามที่คุณตอบแบบตรวจสอบมีความเห็น |
| $\frac{\text{คะแนนรวมจากการตอบในส่วนของคนพิการ} \times 100}{64}$ | ร้อยละของสถานการณ์การดำเนินการในภาคส่วนของคนพิการของประเทศไทยตามที่คุณตอบแบบตรวจสอบมีความเห็น |
| $\frac{\text{คะแนนรวมจากการตอบในส่วนของสถานการณ์จ้างงานคนพิการ} \times 100}{72}$ | ร้อยละของสถานการณ์การดำเนินการในสถานการณ์ความเสมอภาคและความครอบคลุมในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามที่คุณตอบแบบตรวจสอบมีความเห็น |
| $\frac{\text{คะแนนรวมจากการตอบทั้ง 3 ภาคส่วน และสถานการณ์ความเสมอภาคในเรื่องโอกาสการจ้างงานคนพิการ} \times 100}{296}$ | ร้อยละของสถานการณ์การดำเนินการในภาพรวมของประเทศไทยตามที่คุณตอบแบบตรวจสอบมีความเห็น |

ตารางที่ 21: แสดงความหมายของร้อยละที่ได้จากการคำนวณ

| ร้อยละ | ความหมาย |
|------------------|--|
| ต่ำกว่าร้อยละ 50 | การดำเนินการต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ |
| ร้อยละ 50 - 70 | การดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำ แต่ยังไม่แสดงให้เห็นถึงความต่อเนื่อง/ชัดเจนในระดับสากล |
| ร้อยละ 71 - 80 | การดำเนินการบรรลุตามมาตรฐานขั้นต่ำ และมีความเป็นสากลมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ |
| ร้อยละ 81 - 100 | การดำเนินการบรรลุตามมาตรฐานขั้นต่ำและมีความเป็นสากลเกิดการบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน สามารถก่อให้เกิดผลอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกภาคส่วน |

ในการตีความเบื้องต้นจะตีความจากค่าร้อยละที่ได้ตามตารางที่ 2 แสดงความหมายของร้อยละที่ได้จากการคำนวณ และต่อไปจึงจะนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ว่า “มี” หรือ “ไม่มี” สิ่งใดต่อไป โดยสามารถลงลึกไปได้ว่าภาคส่วนใดได้กระทำหรือไม่ได้กระทำสิ่งใดตามบทบาทหน้าที่ของตน

สำหรับเหตุผลที่คะแนนรวมแต่ละภาคส่วนไม่เท่ากันสามารถอธิบายได้ด้วย กรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง ที่กล่าวถึงสมดุลของบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนต้องกระทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยสัดส่วนความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในแต่ละภาคส่วนจะแตกต่างกันไปตามวาระ

4.2.3 แนวทางการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

จากการประเมินคะแนนเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากลที่จะชี้ให้เห็นถึงจุดยืนการพัฒนาของประเทศฉบับนี้ได้สู่สากลว่า ณ วันนี้ประเทศไทยยืนอยู่จุดใดเข้าใกล้เป้าหมายเพียงใดแล้ว สิ่งที่จะทราบเพิ่มเติมได้จากเครื่องมือขึ้นนี้คือข้อมูลสถานการณ์ของประเทศ ณ ปัจจุบันที่ได้มีการกล่าวไว้ในช่วงต้นบทว่าเครื่องมือขึ้นนี้จะสามารถอธิบายถึงสถานการณ์เรื่องการจ้างงานคนพิการในปัจจุบัน และสามารถบอกได้ถึงจุดแข็งที่มีและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยข้อมูลต่าง ๆ จากตัวแบบตรวจสอบรายการสามารถบอกได้รายประเด็นวิเคราะห์ และจำแนกข้อมูลคำตอบแยกตามภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการได้โดยละเอียด ดังจะสรุปสิ่งที่สามารถตอบได้ด้วยตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22: แสดงประเด็นการวิเคราะห์ผลที่ได้จากแบบตรวจสอบรายการจำแนกตามภาคส่วน

| ข้อ | ประเด็นการวิเคราะห์ | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
|-----|-------------------------------|--|---|---|
| 1. | บทบาทของภาครัฐ | มุมมองต่อบทบาทของตนเอง | มุมมองของสถานประกอบการต่อการดำเนินการตามบทบาทที่ภาครัฐพึงกระทำ | มุมมองขององค์กรคนพิการต่อการดำเนินการตามบทบาทที่ภาครัฐพึงกระทำ |
| 2. | บทบาทของสถานประกอบการ | มุมมองของภาครัฐต่อการดำเนินการตามบทบาทที่สถานประกอบการพึงกระทำ | มุมมองต่อบทบาทของตนเอง | มุมมองขององค์กรคนพิการต่อการดำเนินการตามบทบาทที่สถานประกอบการพึงกระทำ |
| 3. | บทบาทขององค์กรคนพิการ | มุมมองของภาครัฐต่อการดำเนินการตามบทบาทที่องค์กรคนพิการพึงกระทำ | มุมมองของสถานประกอบการต่อการดำเนินการตามบทบาทที่องค์กรคนพิการพึงกระทำ | มุมมองต่อบทบาทของตนเอง |
| 4. | การมีส่วนร่วมของภาครัฐ | มุมมองต่อการมีส่วนร่วมของตนเอง | มุมมองของสถานประกอบการต่อการมีส่วนร่วมของภาครัฐ | มุมมองขององค์กรคนพิการต่อการมีส่วนร่วมของภาครัฐ |
| 5. | การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน | มุมมองของภาครัฐต่อการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการพึงกระทำ | มุมมองต่อการมีส่วนร่วมของตนเอง | มุมมองขององค์กรคนพิการต่อการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ |
| 6. | การมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการ | มุมมองของภาครัฐต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการ | มุมมองของสถานประกอบการต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการ | มุมมองต่อการมีส่วนร่วมของตนเอง |

| ข้อ | ประเด็น การวิเคราะห์ | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
|-----|--------------------------------------|--|---|---|
| 7. | ความเข้าใจของ ภาครัฐ | มุมมองต่อความเข้าใจ ของตนเอง | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ เข้าใจของภาครัฐ | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ เข้าใจของภาครัฐ |
| 8. | ความเข้าใจของ สถาน ประกอบการ | มุมมองของภาครัฐต่อ ความเข้าใจของสถาน ประกอบการพึง กระทำ | มุมมองต่อความเข้าใจ ของตนเอง | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ เข้าใจของสถาน ประกอบการ |
| 9. | ความเข้าใจของ องค์กรคนพิการ | มุมมองของภาครัฐต่อ ความเข้าใจของ องค์กรคนพิการ | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ เข้าใจขององค์กรคน พิการ | มุมมองต่อความ เข้าใจของตนเอง |
| 10. | ความพร้อมของ ภาครัฐ | มุมมองต่อความพร้อม ของตนเอง | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ พร้อมของภาครัฐ | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ พร้อมของภาครัฐ |
| 11. | ความพร้อมของ สถาน ประกอบการ | มุมมองของภาครัฐต่อ ความพร้อมของสถาน ประกอบการพึง กระทำ | มุมมองต่อความพร้อม ของตนเอง | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ พร้อมของสถาน ประกอบการ |
| 12. | ความพร้อมของ องค์กรคนพิการ | มุมมองของภาครัฐต่อ ความพร้อมของ องค์กรคนพิการ | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ พร้อมขององค์กรคน พิการ | มุมมองต่อความ พร้อมของตนเอง |
| 13. | สถานการณ์ โอกาสและความ เสมอภาค | มุมมองของภาครัฐต่อ สถานการณ์การจ้าง งานคนพิการของ ประเทศไทย | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อ สถานการณ์การจ้าง งานคนพิการของ ประเทศไทย | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อ สถานการณ์การจ้าง งานคนพิการของ ประเทศไทย |

| ข้อ | ประเด็น การวิเคราะห์ | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
|-----|---|--|---|---|
| 14. | ความครอบคลุม ทุกประเภท | มุมมองของภาครัฐต่อ ความครอบคลุมทุก ประเภทความพิการ ของประเทศไทย | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ ครอบคลุมทุกประเภท ความพิการของ ประเทศไทย | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ ครอบคลุมทุก ประเภทความพิการ ของประเทศไทย |
| 15. | ความครอบคลุม เชิงพื้นที่ | มุมมองของภาครัฐต่อ ความครอบคลุมเชิง พื้นที่ของประเทศไทย | มุมมองของสถาน ประกอบการต่อความ ครอบคลุมเชิงพื้นที่ของ ประเทศไทย | มุมมองขององค์กร คนพิการต่อความ ครอบคลุมเชิงพื้นที่ ของประเทศไทย |
| 16. | ความต้องการ ขององค์กรคน พิการ | ความเห็นต่อความ ต้องการของคนพิการ ในฐานะภาครัฐที่มี หน้าที่เกี่ยวข้อง | ความเห็นต่อความ ต้องการของคนพิการ ในฐานะสถาน ประกอบการที่มีการ จ้างงานคนพิการ | ความต้องการของคน พิการต่อประเด็น ดังกล่าว |
| 17. | ความต้องการให้ ภาครัฐเข้ามามี ส่วนร่วม | มุมมองความคาดหวัง ต่อบทบาทของตนเอง | มุมมองความคาดหวัง ของสถานประกอบการ ต่อการดำเนินการของ ภาครัฐ | มุมมองความคาดหวัง ขององค์กรคนพิการ ต่อการดำเนินการ ของภาครัฐ |
| 18. | ความต้องการให้ สถาน ประกอบการเข้า มามีส่วนร่วม | มุมมองความคาดหวัง ของภาครัฐต่อการ ดำเนินการของสถาน ประกอบการ | มุมมองต่อบทบาทของ ตนเอง | มุมมองความคาดหวัง ขององค์กรคนพิการ ต่อการดำเนินการ ของสถาน ประกอบการ |
| 19. | ความต้องการให้ องค์กรคนพิการ เข้ามามีส่วนร่วม | มุมมองความคาดหวัง ของภาครัฐต่อการ ดำเนินการขององค์กร คนพิการ | มุมมองความคาดหวัง ของสถานประกอบการ ต่อการดำเนินการของ องค์กรคนพิการ | มุมมองต่อบทบาท ของตนเอง |

จากประเด็นวิเคราะห์ทั้งหมดที่มีการกล่าวถึงบทบาทของภาครัฐ บทบาทของสถานประกอบการ บทบาทขององค์กรคนพิการ การมีส่วนร่วม ความพร้อมความเข้าใจความต้องการต่อประเด็น และสถานการณ์ในเรื่องโอกาส ความเสมอภาค ความครอบคลุมของการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของประเทศ การเก็บข้อมูลประเด็นเหล่านี้จะเก็บและสรุปชุดข้อมูลตามภาคส่วนทั้งสามภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ ผลที่ได้จะทำให้เห็นถึงการประเมินตนเองและการประเมินภาคส่วนที่ทำงานร่วมกัน บนเกณฑ์มาตรฐานแนวทางการปฏิบัติ การมองอย่างเป็นระบบนี้จะทำให้เกิดความตระหนักรู้ถึง “ใจเขาใจเรา” ซึ่งหมายถึง รู้ว่าตนเองมองตนเองอย่างไร รู้ว่าคนอื่นมองเราอย่างไร หากมองตรงกันก็จัดเป็นเรื่องที่ดีนับได้ว่ามาถูกทางแล้ว แต่หากมองต่างกันต้องนำมาสู่การตั้งคำถามถึงจุดที่ไม่เข้าใจกันเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลต่าง ๆ นั้นจะกล่าวถึงในบทถัดไป

4.3 สรุปท้ายบท

ในบทนี้เป็นการอธิบายถึงแนวทางการศึกษามาตรฐานการจ้างงานคนพิการตามแนวทางของสากลโลกด้วยแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง โดยวัตถุประสงค์ที่มีการวิเคราะห์เช่นนี้คือ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมได้อย่างเป็นแบบแผน และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภาครัฐเมื่อต้องการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาโยบายในอนาคต ว่าต้องปรับแก้ที่ภาคส่วนใด จุดใด ประเด็นใดไล่ไปที่ละภาคส่วน ตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่ประเด็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบให้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ที่ละจุด อาทิ 1) ภาครัฐได้กระทำการตามบทบาทที่พึงกระทำครบแล้วหรือยัง หากไม่ทำไม่จริงยังไม่ปฏิบัติ มีเหตุผลอย่างไร 2) สถานประกอบการได้กระทำตามแนวทางที่ควรกระทำแล้วหรือไม่ หากไม่ทำไม่จริงยังไม่ปฏิบัติ มีเหตุผลอย่างไร แล้วต้องทำอะไรจึงจะจูงใจให้นำไปปฏิบัติ และ 3) องค์กรคนพิการได้กระทำตามแนวทางที่ควรกระทำแล้วหรือไม่ หากไม่ทำไม่จริงยังไม่ปฏิบัติ มีเหตุผลอย่างไร แล้วต้องส่งเสริมเรื่องใดอย่างไรจึงจะสร้างความตื่นรู้และความพร้อมให้เกิดขึ้นแก่คนพิการได้อย่างถ้วนทั่ว หากสามารถทราบถึงปัญหา กำหนดประเด็นปัญหาเพื่อหาคำตอบไปที่ละจุดจนครบถ้วนได้ ผู้วิจัยเชื่อว่าการสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการของประเทศจะเกิดการนำไปปฏิบัติที่ตรงจุดและเกิดความยั่งยืนได้

บทที่ 5

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

จากการนำเครื่องมือ “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการขอสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้เป็นผู้ให้ข้อมูลของหน่วยงานในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ภาครัฐ จำนวน 2 หน่วยงาน ประกอบด้วย ตัวแทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกรมการจัดหางาน 2) สถานประกอบการ จำนวน 2 องค์กร ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการระดับประเทศ และองค์กรไม่แสวงผลกำไรระดับประเทศแห่งหนึ่งไม่ประสงค์ออกนาม และ 3) องค์กรคนพิการ จำนวน 9 องค์กร ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรของคนพิการระดับประเทศแห่งหนึ่ง ตัวแทนจากองค์กรเพื่อคนพิการระดับประเทศแห่งหนึ่ง ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเห็นระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการสติปัญญา ระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเรียนรู้ระดับประเทศ และตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางออทิสติกระดับประเทศ

ความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในระดับสูงจากข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานด้านคนพิการผู้ให้ข้อมูลทุกท่านมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับคนพิการมากกว่า 10 ปี ส่วนในด้านประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการส่วนมากมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33 มีเพียงร้อยละ 6.67 เท่านั้นที่มีประสบการณ์แต่ไม่ถึง 5 ปี

ในส่วนของการนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอเป็นกลุ่มประเด็น ดังนี้ 1) สถานการณ์การดำเนินการตามบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำของแต่ละภาคส่วนของประเทศไทย 2) สถานการณ์การมีส่วนร่วม ความเข้าใจ และความพร้อมต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย 3) สถานการณ์ของโอกาสและความเสมอภาคต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย และ 4) ความต้องการในอนาคตของคนพิการต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย และสุดท้ายจะเป็นการสรุปผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยด้วยกรอบแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

5.1 สถานการณ์การดำเนินการตามบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำของแต่ละภาคส่วนของประเทศไทย

ในส่วนของประเด็นเรื่องสถานการณ์การดำเนินการตามบทบาทหน้าที่อันพึงกระทำของแต่ละภาคส่วนจะประกอบไปด้วย ผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของภาครัฐ มุมมองต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ และมุมมองต่อการดำเนินการขององค์กรคนพิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 มุมมองต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

ในการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของภาครัฐ ข้อมูลจะสะท้อนถึงการประเมินตนเองของภาครัฐว่าได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าว และการประเมินจากสถานประกอบการ และองค์กรคนพิการว่าภาครัฐได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าว เป็นที่ประจักษ์ให้เห็นร่วมกันหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อหลัก 20 ประเด็นย่อย ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 23: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

| บทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|----------------|------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 1) บทบาทในการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ | | | |
| 1.1) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (22.00) |
| 1.2) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจัดหางาน | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |
| 1.3) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการแนะแนวอาชีพ | ไม่มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| 1.4) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการฝึกอาชีพ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |

| บทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1.5) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการบรรจุแต่งตั้ง | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (77.78) |
| 1.6 ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจ้างงานคนพิการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 1.7) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (88.89) |
| 2) บทบาทในการดำเนินการขั้นพื้นฐาน | | | |
| 2.1) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย สนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่สถานประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน ประโยชน์ทางภาษี | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |
| 2.2) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย กำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ | มี (100.00) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 2.3) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย ทบทวนนโยบายของประเทศเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |
| 3) บทบาทในการเป็นผู้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ | | | |
| 3.1) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงาน | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |

| บทบาทที่ภาครัฐพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 3.2) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 3.3) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |
| 3.4) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาเสนอแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | มี (100.00) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (22.22) |
| 3.5) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการติดตามประเมินประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (55.56) |
| 4) บทบาทในการสร้างมาตรฐานหลักสูตร | | | |
| 4.1) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรอบรมการจ้างงานคนพิการ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| 4.2) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการแนะแนวอาชีพ | ไม่มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |
| 4.3) ภาครัฐไทยมีหลักสูตรอบรมการฝึกอบรมอาชีพ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| 4.4) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการบรรจุแต่งตั้ง | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (88.89) |
| 4.5) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า จากความเห็นของทุกภาคส่วนเห็นร่วมกันว่า “ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย กำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ” และได้ดำเนินการผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือ

ระหว่าง ภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ” เกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ร่วมกันแล้ว ส่วนประเด็นที่ยังไม่มีปรากฏ ให้เห็นเลยจากมุมมองของทั้งสามภาคส่วนคือ “ภาครัฐไทยยังไม่มีมีการประกาศใช้มาตรการทาง กฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการบรรจุแต่งตั้ง ประเด็นการ เติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ ยังไม่มีแนวทางการรับรองมาตรฐานหลักสูตร การบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงยังขาดติดตามประเมินประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตามมาตรการทาง กฎหมาย/นโยบาย”

5.1.2 มุมมองต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ

ในการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ ข้อมูลจะสะท้อน ถึงการประเมินตนเองของสถานประกอบการว่าได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าว และ การประเมินจากภาครัฐ และองค์กรคนพิการว่าสถานประกอบการได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตาม ประเด็นดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์ให้เห็นร่วมกันหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อหลัก 18 ประเด็นย่อย ดัง จะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 24: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการ

| บทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1) บทบาทในการนำแนวทางไปวางแผนเพื่อการปฏิบัติ | | | |
| 1.1) สถานประกอบการได้นำมาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย ในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ คนพิการมาใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (44.44) |
| 1.2) สถานประกอบการได้จัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการใน สถานประกอบการ มีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานบริการ จัดหางาน หรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่นๆ ตามความ จำเป็น | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (55.56) |
| 1.3) สถานประกอบการได้จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแล ปัญหาคนพิการตามแนวทางของรัฐบาล | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 1.4) สถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการตามโควตาที่รัฐ กำหนด | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |

| บทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|-------------------------|------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 2) บทบาทในการนำแนวทางไปปฏิบัติ | | | |
| 2.1) สถานประกอบการได้ปรับสิ่งอำนวยความสะดวก และ สวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่คน พิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |
| 2.2) สถานประกอบการได้ให้ข้อมูลเรื่องคนพิการแก่ลูกจ้าง ทุกคนพร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ของสถานประกอบการ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (66.67) |
| 2.3) สถานประกอบการได้เชิญชวนให้คนพิการมาสมัคร ทำงาน และคัดเลือกจากความสามารถ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |
| 2.4) สถานประกอบการได้เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันต่อผู้สมัคร ทั้งบุคคลทั่วไปและคนพิการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |
| 2.5) สถานประกอบการได้ใช้หลักการไม่เลือกปฏิบัติในทุก ขั้นตอนของการรับสมัคร | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |
| 2.6) สถานประกอบการได้มีแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของคนพิการที่ชัดเจน | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (77.78) |
| 2.7) สถานประกอบการได้กำหนดค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง พิการที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่ากับลูกจ้างทั่วไป | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |
| 2.8) สถานประกอบการได้เปิดรับสมัครตำแหน่งงาน แก่ทุก ประเภทความพิการ | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 2.9) สถานประกอบการได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการ เปิดรับสมัครตำแหน่งงานที่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการทุก ประเภท | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (55.56) |
| 2.10) สถานประกอบการได้ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาส ในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่ เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (88.89) |
| 2.11) สถานประกอบการได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ซักถาม หากมีข้อข้องใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในกรณีที่ต้อง ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |

| บทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|------------------|------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 3) บทบาทในการติดตามประเมินผล | | | |
| 3.1) สถานประกอบการได้ประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |
| 3.2) สถานประกอบการได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |
| 3.3) สถานประกอบการได้ดำเนินการปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่อง | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (55.56) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทของสถานประกอบการ “ยังไม่มีแนวทางใดที่เห็นผลในเชิงปฏิบัติจนเป็นที่เห็นพ้องต้องกันทั้งสามฝ่าย” ส่วนประเด็นที่ยังไม่มีปรากฏให้เห็นเลยจากมุมมองของทั้งสามภาคส่วนคือ “สถานประกอบการยังไม่ได้นำมาตราการทางกฎหมาย/นโยบายในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพคนพิการมาใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการตามแนวทางของรัฐบาล ขาดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการที่ชัดเจนไม่มีให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเปิดรับสมัคร โอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งแก่ทุกประเภทความพิการ และยังไม่มีการดำเนินการปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการตามความต้องการจำเป็นอย่างต่อเนื่อง”

5.1.3 มุมมองต่อการดำเนินการขององค์กรคนพิการ

ในการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินงานขององค์กรคนพิการ ข้อมูลจะสะท้อนถึงการประเมินตนเองขององค์กรคนพิการว่าได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าว และการประเมินจากภาครัฐ และสถานประกอบการว่าภาครัฐได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์ให้เห็นร่วมกันหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 6 ประเด็นหลัก โดยในส่วนขององค์กรคนพิการจะมีการขยายความไปถึงความเห็นของแต่ละประเภทความพิการด้วยเพื่อให้ข้อมูลที่ได้เจาะลึกและสะท้อนถึงสถานการณ์ของแต่ละกลุ่มประเภทความพิการ

1) มุมมองต่อการดำเนินการขององค์กรคนพิการในภาพรวม

ข้อมูลจะสะท้อนถึงการประเมินตนเองขององค์กรคนพิการในภาพรวมของทุกประเภทความพิการได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าว และการประเมินจากภาครัฐและสถานประกอบการว่าองค์กรคนพิการได้กระทำหรือไม่ได้กระทำตามประเด็นดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์ให้เห็นร่วมกันหรือไม่ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 25: แสดงผลการเก็บข้อมูลมุมมองต่อการดำเนินการขององค์กรคนพิการในภาพรวม

| บทบาทที่สถานประกอบการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|-------------------------|-------------------|------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 1) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการของประเทศ” | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (33.33) |
| 2) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจ้างงานคนพิการของประเทศ” | มี (100.00) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (11.11) |
| 3) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจัดหางานของประเทศ” | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (55.56) |
| 4) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การแนะแนวอาชีพของประเทศ” | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (55.56) |
| 5) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฝึกอาชีพของประเทศ” | ไม่มี (66.67) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |
| 6) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การบรรจุแต่งตั้งของประเทศ” | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรคนพิการ “ยังไม่มีแนวทางใดที่เห็นผลในเชิงปฏิบัติจนเป็นที่เห็นพ้องต้องกันทั้งสามฝ่าย” ส่วนประเด็นที่ยังไม่มีปรากฏให้เห็นเลยจากมุมมองของทั้งสามภาคส่วนคือ “คนพิการยังขาดความพร้อม ความตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการของประเทศ การจัดหางานของประเทศ และการบรรจุแต่งตั้งของประเทศ”

2) ความพร้อมขององค์กรคนพิการแยกตามประเภทความพิการ

ข้อมูลในส่วนนี้จะสะท้อนถึงการประเมินตนเองขององค์กรคนพิการตามแต่ละประเภทความพิการประกอบด้วย องค์กรคนพิการทางการเห็น องค์กรคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย องค์กรคนพิการการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย องค์กรคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม องค์กรคนพิการทางสติปัญญา และองค์กรคนพิการออทิสติก ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 26: แสดงผลการเก็บข้อมูลความพร้อมขององค์กรคนพิการแยกตามประเภทความพิการ

| บทบาทที่องค์กรคนพิการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละประเภทความพิการ | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------|----------|-------------|----------|
| | การเห็น | การได้ยินหรือสื่อความหมาย | การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย | จิตใจหรือพฤติกรรม | สติปัญญา | การเรียนรู้ | ออทิสติก |
| 1) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการของประเทศ” | ไม่มี | มี | มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | มี |
| 2) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจ้างงานคนพิการของประเทศ” | มี | มี | มี | มี | มี | ไม่มี | มี |
| 3) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจัดหางานของประเทศ” | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | มี |
| 4) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การแนะแนวอาชีพของประเทศ” | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

| บทบาทที่องค์กรคนพิการพึงปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละประเภทความพิการ | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------|-------------|---------|
| | การเห็น | การได้ยินหรือสื่อ ความหมาย | การเคลื่อนไหว หรือทรงตัว | จิตใจหรือ พฤติกรรม | สติปัญญา | การเรียนรู้ | อหิวาต์ |
| 5) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฝึกอาชีพของประเทศ” | มี | มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | มี |
| 6) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้เกี่ยวกับ มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การบรรจุแต่งตั้งของประเทศ” | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรคนพิการแยกตามประเภทความพิการ ในภาพรวมของแต่ละองค์กรนั้นมีประเด็นที่พร้อมและประเด็นที่ยังไม่พร้อมและต้องการการพัฒนาต่อไป มีเพียงองค์กรคนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมายเท่านั้นที่พร้อมและมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติในทุกประเด็น

5.2 สถานการณ์การมีส่วนร่วม ความเข้าใจ และความพร้อมต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

ในส่วนของประเด็นเรื่องสถานการณ์การมีส่วนร่วม ความเข้าใจ และความพร้อมต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยจะประกอบไปด้วย ผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย ความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย และความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 สถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

การมีส่วนร่วมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้จะกล่าวถึงประเด็นการมีส่วนร่วมในระดับการแสดงความคิดเห็นตั้งแต่การจัดทำ การนำไปปรับใช้ การส่งข้อเสนอแนะ การกำหนดใช้ ไปจนถึงกระบวนการประเมินผล ข้อมูลที่เก็บได้จะสะท้อนถึงการประเมินตนเองของแต่ละภาคส่วนว่าได้มีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมในขั้นตอนดังกล่าว และการประเมินจากภาคส่วนอื่นว่าแต่ละภาคส่วนนั้นได้

มีส่วนร่วมหรือไม่ได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์ให้เห็นร่วมกันหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วม ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 27: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

| สถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1. ร่วมเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผน มาตรการทางกฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |
| | สถานประกอบการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 2. ร่วมปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการทางกฎหมาย นโยบาย | ภาครัฐ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |
| | สถานประกอบการ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |
| | องค์กรคนพิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 3. ร่วมเสนอแนะแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (11.11) |
| | สถานประกอบการ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| | องค์กรคนพิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| 4. ร่วมกำหนดมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้อง | ภาครัฐ | มี (100.00) | มี (100.00) | มี (100.00) |
| | สถานประกอบการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (55.56) |

| สถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | องค์กรคนพิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| 5. ร่วมประเมินประสิทธิผล การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อ การประกอบอาชีพและ การจ้างงาน | ภาครัฐ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (22.22) |
| | สถานประกอบการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (33.33) |
| | องค์กรคนพิการ | มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (44.44) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์การมีส่วนร่วมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย “การมีส่วนร่วมในภาพรวมยังไม่เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในทุก ๆ กระบวนการ โดยภาคส่วนที่ถูกมองว่าขาดการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ สถานประกอบการ”

5.2.2 ความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่เก็บได้จะสะท้อนถึงการประเมินตนเองของแต่ละภาคส่วนว่า ภาคส่วนของตนเองนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของประเด็นต่าง ๆ มากเพียงพอต่อการขับเคลื่อนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการได้อย่างถูกต้องหรือไม่ และผลการประเมินซึ่งกันและกันจากภาคส่วนอื่นเพื่อหาความสอดคล้องซึ่งกันและกัน โดยแบ่งเป็น 7 ประเด็นสำคัญ ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 28: แสดงผลการเก็บข้อมูลความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

| ความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|---------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1) ความเข้าใจเรื่องการฟื้นฟู สมรรถภาพเพื่อการประกอบ อาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่เข้าใจ (33.33) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (44.44) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (66.67) |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (11.11) |
| 2) ความเข้าใจเรื่องการจัดหางาน ของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ (100.00) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (55.56) |
| | สถานประกอบการ | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (44.44) |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (22.22) |
| 3) ความเข้าใจเรื่องการแนะ แนวอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | เข้าใจ (100.00) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (66.67) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (100.00) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (33.33) |
| 4) ความเข้าใจเรื่องการฝึก อาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่เข้าใจ (33.33) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (66.67) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (100.00) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (22.22) |
| 5) ความเข้าใจเรื่องการบรรจุ | ภาครัฐ | ไม่เข้าใจ | เข้าใจ | ไม่เข้าใจ |

| ความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|---------------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| แต่งตั้งของคนพิการ | | (33.33) | (100.00) | (66.67) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (77.78) |
| 6) ความเข้าใจเรื่องการจัด งานคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่เข้าใจ (33.33) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (44.44) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (44.44) |
| | องค์กรคนพิการ | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (33.33) |
| 7) ความเข้าใจเรื่องการจัด ก้ำหนดำแหน่งหน้าที่ การงานของคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่เข้าใจ (33.33) | เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (88.89) |
| | สถานประกอบการ | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่เข้าใจ (100.00) | ไม่เข้าใจ (50.00) | ไม่เข้าใจ (44.44) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความเข้าใจของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย “ยังไม่มีประเด็นใดที่ทุกภาคส่วนเข้าใจร่วมกันเลยแม้แต่ประเด็นเดียว” โดยส่วนมากไม่มีความเข้าใจต่อประเด็น และบางประเด็นก็มีความเห็นที่ไม่ตรงกันเกี่ยวกับความเข้าใจ ส่วนประเด็นที่ภาคส่วนไม่มีความเข้าใจในประเด็นเลยคือ “สถานประกอบการไม่มีความเข้าใจเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ การแนะแนวอาชีพของคนพิการ การฝึกอาชีพของคนพิการ การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ การจ้างงานคนพิการ และการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ องค์กรคนพิการไม่มีความเข้าใจเรื่องการแนะแนวอาชีพของคนพิการ การฝึกอาชีพของคนพิการ การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ การจ้างงานคนพิการ และการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ”

5.2.3 ความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

ไทย

ความพร้อมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่เก็บได้จะสะท้อนถึงการประเมินตนเองของแต่ละภาคส่วนว่า ภาคส่วนของตนเองนั้นมีพร้อมที่จะนำประเด็นดังกล่าวไปปฏิบัติหรือไม่ในการขับเคลื่อนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการได้อย่างในทางปฏิบัติ และผลการประเมินซึ่งกันและกันจากภาคส่วนอื่นเพื่อหาความสอดคล้องซึ่งกันและกัน โดยแบ่งเป็น 7 ประเด็นสำคัญ ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 29: แสดงผลการเก็บข้อมูลความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

| ความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|---------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1) ความพร้อมเรื่องการฟื้นฟู สมรรถภาพเพื่อการประกอบ อาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (44.44) |
| 2) ความพร้อมเรื่องการจัดการ งานของคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่พร้อม (33.33) | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (55.56) |
| | สถานประกอบการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (55.56) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (44.44) |
| 3) ความพร้อมเรื่องการแนะ แนวอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ไม่พร้อม (33.33) | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (66.67) |
| | สถานประกอบการ | ไม่พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม | ไม่พร้อม | ไม่พร้อม |

| ความพร้อมของแต่ละภาคส่วนต่อ ประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|---------------|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | | (100.00) | (50.00) | (77.78) |
| 4) ความพร้อมเรื่องการฝึก อาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | พร้อม (100.00) | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (66.67) |
| | สถานประกอบการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (55.56) |
| 5) ความพร้อมเรื่องการบรรจุ แต่งตั้งของคนพิการ | ภาครัฐ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (44.44) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (66.67) |
| 6) ความพร้อมเรื่องการจ้าง งานคนพิการ | ภาครัฐ | พร้อม (100.00) | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | สถานประกอบการ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (55.56) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (55.56) |
| 7) ความพร้อมเรื่องการ เติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่ง หน้าที่การงานของคนพิการ | ภาครัฐ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (77.78) |
| | สถานประกอบการ | พร้อม (100.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (66.67) |
| | องค์กรคนพิการ | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (50.00) | ไม่พร้อม (66.67) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความพร้อมของแต่ละภาค ส่วนต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย “ยังไม่มีแนวทางใดที่เห็นความพร้อมในเชิงปฏิบัติร่วมกันโดยส่วนมากจะเห็นพ้องต้องกันทั้งสามฝ่ายว่าไม่พร้อม”

5.3 สถานการณ์เกี่ยวกับโอกาสและความเสมอภาคด้านการจ้างงานของคนพิการในประเทศไทย

ในส่วนของประเด็นเรื่องสถานการณ์ของโอกาสและความเสมอภาคต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยจะประกอบไปด้วย สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย และความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติทั้งในเชิงพื้นที่ และประเภทความพิการทั้ง 7 ประเภทโดยมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

ในประเด็นเรื่องสถานการณ์การจ้างงานคนพิการจะกล่าวถึงผลลัพธ์ที่มาตรฐานสากลได้กำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ต้องกระทำให้บรรลุผล เมื่อบรรลุผลต่าง ๆ ตามเป้าหมายเหล่านี้จึงจะนับได้ว่าเกิดความเสมอภาคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการ สำหรับข้อมูลที่ได้มาจะสะท้อนถึงความเห็นอันเป็นข้อสรุปจากประสบการณ์และข้อมูลของทั้งสามภาคส่วนต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ณ ปี พ.ศ. 2563 ของประเทศไทย ว่าประเด็นใดที่มีการดำเนินงานและเห็นผลแล้วในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 13 ผลลัพธ์สำคัญ ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 30: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

| สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 1. คนพิการมีโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ ในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (100.00) |
| 2. คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (77.78) |
| 3. คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน | ไม่มี (100.00) | มี (100.00) | ไม่มี (66.67) |
| 4. สถานประกอบการ มีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม | มี | มี | ไม่มี |

| สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| ในการทำงานที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ตามความจำเป็น | (100.00) | (100.00) | (33.33) |
| 5. สถานประกอบการมีการปรับตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการตามความจำเป็น | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 6. สถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการทุกประเภท | ไม่มี (33.33) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (88.89) |
| 7. สถานประกอบการมีการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความพิการหรือคนพิการแก่หัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไป | มี (100.00) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 8. คนพิการได้รับความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (100.00) |
| 9. คนพิการมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (100.00) |
| 10. คนพิการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (77.78) |
| 11. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 12. คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | ไม่มี (66.67) | ไม่มี (50.00) | ไม่มี (66.67) |
| 13. คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับโดยมีการปรับให้เหมาะสมกับความพิการ | ไม่มี (33.33) | มี (100.00) | ไม่มี (66.67) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย “ยังไม่มีเป้าหมายใดที่เห็นผลในเชิงปฏิบัติจนเป็นที่เห็นพ้องต้องกันทั้งสาม

ฝ่าย” ส่วนประเด็นที่ยังไม่มีปรากฏให้เห็นเลยจากมุมมองของทั้งสามภาคส่วนคือ “ยังไม่เกิดโอกาสที่เท่าเทียมในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท ยังไม่ปรากฏการปรับตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมตามความจำเป็น การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการทุกประเภท คนพิการยังไม่มี的信心มั่นว่าสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม และขาดความเชื่อมั่นว่าตนเองจะได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน”

ตารางที่ 31: แสดงผลการเก็บข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามประเภทความพิการ

| สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ความเห็นของแต่ละประเภทความพิการ | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------|-------------|----------|
| | การเห็น | การได้ยินหรือสื่อ ความหมาย | การเคลื่อนไหว หรือทางร่างกาย | จิตใจหรือ พฤติกรรม | สติปัญญา | การเรียนรู้ | ออทิสติก |
| 1) คนพิการมีโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2) คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละประเภท | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่ ทราบ | ไม่มี | ไม่ ทราบ | มี |
| 3) คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 4) สถานประกอบการ มีการ | ไม่มี | มี | ไม่มี | มี | มี | ไม่มี | ไม่มี |

| สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ความเห็นของแต่ละประเภทความพิการ | | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------|-------------|----------|
| | การเห็น | การได้ยินหรือสื่อ ความหมาย | การเคลื่อนไหว หรือทางร่างกาย | จิตใจหรือ พฤติกรรม | สติปัญญา | การเรียนรู้ | ออทิสติก |
| เทียบกับลูกจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| 10) คนพิการได้รับค่าจ้างที่เป็น ธรรม ในมาตรฐานที่เท่า เทียบกับลูกจ้างทั่วไป | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 11) คนพิการมีความเชื่อมั่นว่า สามารถก้าวหน้าในอาชีพได้ อย่างเท่าเทียม | มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 12) คนพิการมีความเชื่อมั่นว่า ได้รับความเสมอภาคไม่ถูก เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 13) คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ ทุกคนพึงได้รับโดยมีการปรับ ให้เหมาะสมกับความพิการ | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามประเภทความพิการ “ยังไม่มีแนวทางใดที่เห็นผลในเชิงปฏิบัติจนเป็นที่เห็นพ้องต้องกันในทุกประเภทความพิการ” และส่วนใหญ่ก็นับมองว่ายังไม่ปรากฏผลให้เห็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่อง “โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป และความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) ที่ทุกประเภทความพิการมีความเห็นตรงกันว่ายังไม่มีปรากฏให้เห็นเลย”

5.3.2 ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

ในประเด็นเรื่องความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ สำหรับข้อมูลที่ได้มาจะสะท้อนถึงความเห็นอันเป็นข้อสรุปจากประสบการณ์และข้อมูลของทั้ง

สามภาคส่วนต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ณ ปี พ.ศ. 2563 ของประเทศไทย ว่าประเด็นใดที่มีผลในทางปฏิบัติครอบคลุมในเชิงพื้นที่ และเชิงประเภทความพิการ โดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อสำคัญ 14 ประเด็นย่อย ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 32: แสดงผลการเก็บข้อมูลความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ

| ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 1) ความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | | | |
| 1.1) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (88.89) |
| 1.2) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (88.89) |
| 1.3) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (33.33) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (100.00) |
| 1.4) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (33.33) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (88.89) |
| 1.5) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ไม่ครอบคลุม (50.00) | ไม่ครอบคลุม (100.00) |
| 1.6) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ไม่ครอบคลุม (33.33) | ไม่ครอบคลุม (50.00) | ไม่ครอบคลุม (66.67) |
| 1.7) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ | ไม่ | ไม่ | ไม่ |

| ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|------------------------|------------------------|
| | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | ครอบคลุม (66.67) | ครอบคลุม (50.00) | ครอบคลุม (88.89) |
| 2) ความครอบคลุมทุกพื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกล | | | |
| 2.1) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (77.78) |
| 2.2) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการจัดหางานของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (100.00) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (77.78) |
| 2.3) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการแนะแนวอาชีพของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (77.78) |
| 2.4) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการฝึกอาชีพของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (33.33) | ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (77.78) |
| 2.5) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (100.00) | ไม่ครอบคลุม (50.00) | ไม่ครอบคลุม (66.67) |
| 2.6) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการจ้างงานคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (33.33) | ไม่ครอบคลุม (50.00) | ไม่ครอบคลุม (77.78) |
| 2.7) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | ไม่ครอบคลุม (66.67) | ไม่ครอบคลุม (50.00) | ไม่ครอบคลุม (66.67) |

| ความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายในการนำไปปฏิบัติ | ความเห็นของแต่ละประเภทความพิการ | | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------|----------|-------------|----------|
| | การเห็น | การได้ยินหรือสื่อความหมาย | การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย | จิตใจหรือพฤติกรรม | สติปัญญา | การเรียนรู้ | ออทิสติก |
| 2.2) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการจัดหางานของคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2.3) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการแนะแนวอาชีพของคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2.4) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการฝึกอาชีพของคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2.5) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2.6) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการจ้างงานคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| 2.7) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความครอบคลุมของมาตรการทางกฎหมาย นโยบายในการนำไปปฏิบัติรายประเภทความพิการ “ในภาพรวมแทบทุกประเด็นไม่เกิดความคลุมเครือทั้งในเชิงพื้นที่และประเภทความพิการ” มีเพียงบางส่วนเท่านั้นให้ความเห็นว่ามีครอบคลุมคือ “องค์กรคนพิการทางจิตใจและพฤติกรรมมีความเห็นว่าการดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการ

ประกอบอาชีพ และการจ้างงานคนพิการมีความครอบคลุมแล้ว” และ “องค์กรคนพิการทางการเห็น มีความเห็นว่าการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งในเรื่อง การฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ การจัดหางานของคนพิการ การแนะแนวอาชีพของคนพิการ การฝึกอาชีพของคนพิการ การ บรรจุแต่งตั้งของคนพิการ การจ้างงานคนพิการ และการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงาน ของคนพิการมีความครอบคลุมเชิงพื้นที่แล้ว”

5.4 ความต้องการในอนาคตของคนพิการต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการของ ประเทศไทย

ในส่วนของประเด็นเรื่องความต้องการในอนาคตของคนพิการต่อประเด็นการจ้างงานคน พิการของประเทศไทยจะประกอบไปด้วย ความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงาน และการจ้างงาน และภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 ความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน

ในส่วนของความต้อจะนำประเด็นที่สรุปได้จากประเด็นที่ปรากฏตาม มาตรฐานสากลเพื่อสอบถามว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่คนพิการของประเทศไทยต้องการด้วย หรือไม่ โดยแบ่งเป็น 7 ประเด็นสำคัญ ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 34: แสดงผลการเก็บข้อมูลความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงาน และการจ้างงาน

| ความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับ การส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|-------------------------|----------------|----------------|
| | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1) ประเด็นการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบ อาชีพของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |
| 2) ประเด็นการจัดหางานของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |
| 3) ประเด็นการแนะแนวอาชีพของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |
| 4) ประเด็นการฝึกอาชีพของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |
| 5) ประเด็นการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |

| ความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับ การส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 6) ประเด็นการจ้างงานคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |
| 7) ประเด็นการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่ การงานของคนพิการ | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) | ต้องการ (100%) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการของคนพิการ
เกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานและการจ้างงาน “ทุกภาคส่วนเห็นพ้องต้องกันว่าความต้องการของ
คนพิการไทยมีความสอดคล้องกับประเด็นตามมาตรฐานสากล”

5.4.2 ภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา

จากประเด็นความต้อง ในส่วนต่อมาจะสอบถามถึงการมองเห็นถึงบทบาทหน้าที่ของแต่ละ
ภาคส่วน ว่าในแต่ละประเด็นนั้นใครควรเข้ามามีบทบาทบ้าง โดยข้อมูลจะสะท้อนทั้งมุมมองของ
ภาคส่วนที่มองเห็นถึงบทบาทของตนเอง และมุมมองความคาดหวังต่อบทบาทของภาคส่วนอื่น โดย
แบ่งเป็น 7 ประเด็นสำคัญ ดังจะแสดงผลเป็นตารางสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 35: แสดงผลการเก็บข้อมูลภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา

| ภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|--|---------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| 1. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการ ประกอบอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (88.89) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (50.00) | ใช่ (66.67) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| 2. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องประเด็นการส่งเสริมการจ้าง งานเรื่องการจัดหางานของคน พิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |

| ภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|---------------|-------------------------|-----------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| 3. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการแนะแนวอาชีพของคน พิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| 4. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการฝึกอาชีพของคนพิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (66.67) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| 5. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการบรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (88.89) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (66.67) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| 6. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการจ้างงานคนพิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (88.89) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |

| ภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา | | ความเห็นของแต่ละภาคส่วน | | |
|---|---------------|-------------------------|-----------------|----------------|
| | | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| 7. ประเด็นการส่งเสริมการจ้างงาน เรื่องการเติบโตก้าวหน้าทาง ตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | ภาครัฐ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (77.78) |
| | สถานประกอบการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (50.00) | ใช่ (77.78) |
| | องค์กรคนพิการ | ใช่ (100.00) | ใช่ (100.00) | ใช่ (66.67) |

จากตารางข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับภาคส่วนที่ควรมีบทบาทสำคัญในประเด็นการพัฒนา “ความเห็นในภาพรวมมองว่าทุกภาคส่วนควรมีบทบาทต่อทุกประเด็น” โดยในแต่ละประเด็นบางภาคส่วนอาจมีบทบาทที่ไม่เท่ากัน แต่ในภาพรวมภาครัฐมีความคาดหวังให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกประเด็นร่วมกัน ในขณะที่องค์กรคนพิการมีความเห็นที่หลากหลายบ้างก็ไม่ต้องการภาคส่วนอื่นแต่โดยรวมยังคงต้องการให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาท ส่วนภาคสถานประกอบการก็มีความคิดว่าบางประเด็นก็ไม่เกี่ยวข้องกับตนมากนัก แต่ในภาพรวมก็เห็นพ้องต้องกันว่าทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ

5.5 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยด้วยกรอบ

แนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

จากข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่ได้จากการเก็บข้อมูลด้วย “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” จะเห็นได้ว่าแต่ละภาคส่วนมีทิศทางการให้คำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ ที่ไม่ค่อยตรงกัน โดยกลุ่มคำตอบที่ได้ออกมานั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้เป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าผลเกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่มีการปฏิบัติเด่นชัดเป็นที่ยอมรับในการดำเนินการแล้วจากทุกฝ่าย ในกลุ่มนี้สิ่งที่ควรทำคือ “ประเมินผล ศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อต่อยอด พัฒนา หรือนำไปขยายผล”

กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่ายังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ยังไม่มีการดำเนินการที่เด่นชัดเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย ในกลุ่มนี้สิ่งที่ควรทำคือ “ทำไมจึงยังไม่ได้ดำเนินการ (อาทิ ไม่ทำเพราะอะไร ขาดทรัพยากร ไม่เหมาะสมกับประเทศ เป็นต้น) “

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ภาครัฐประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่ภาคสถานประกอบการและองค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าสิ่งที่ภาครัฐทำยังไม่เกิดการรับรู้จากสังคม ประเด็นดังกล่าวนี้ต้องได้รับการทบทวน โดยต้องทบทวนว่า “ภาครัฐได้ทำอะไร ทำอย่างไร มีการประชาสัมพันธ์หรือไม่ทำไมจึงไม่มีใครทราบ”

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ภาครัฐและสถานประกอบการประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่องค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ภาครัฐและสถานประกอบการอาจจะมีการดำเนินการแล้วแต่วิธีการที่กระทำอยู่นั้นอาจจะไม่สอดคล้องกับสิ่งที่คนพิการต้องการ ประเด็นดังกล่าวนี้ต้องได้รับการทบทวน โดยต้องทบทวนว่า “ประเด็นดังกล่าวได้ทำถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการหรือไม่อย่างไร หรือทำแล้วขาดช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้และเข้าใจ ซึ่งต้องนำไปสู่การวางแผนพัฒนาต่อไป”

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่สถานประกอบการประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่ภาครัฐและองค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่า สถานประกอบการอาจจะมีการดำเนินการในรูปแบบที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและความต้องการของคนพิการ ประเด็นดังกล่าวนี้ต้องได้รับการทบทวน โดยต้องทบทวนว่า “สถานประกอบการได้นำประเด็นดังกล่าวไปตีความและปรับใช้ในองค์กรอย่างไร แนวทางดังกล่าวไม่ตรงกับแนวทางที่รัฐและคนพิการต้องการหรือไม่ หรือหากทำแล้วขาดช่องทางการสื่อสารให้เกิดการรับรู้และเข้าใจ ซึ่งต้องนำไปสู่การวางแผนพัฒนาต่อไป”

กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่สถานประกอบการและองค์กรคนพิการประเมินว่าเห็นผลในเชิงปฏิบัติแล้ว แต่ภาครัฐไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่า ในเชิงปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นแนวทางที่ภาคสถานประกอบการและองค์กรคนพิการยอมรับแล้วแม้ว่าจะไม่ใช่แนวทางที่มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการจากภาครัฐ ประเด็นดังกล่าวนี้ต้องได้รับการพูดคุยร่วมกันว่า “แนวทางที่รัฐทำอยู่อาจจะตรงกับความต้องการที่คนพิการและสถานประกอบการต้องการแล้ว ควรหยิบประเด็นดังกล่าวขึ้นมา

พิจารณาพูดคุยกันทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและอาจนำประเด็นดังกล่าวมาต่อยอดให้ชัดเจนจากที่มีอยู่ได้”

โดยแต่ละกลุ่มที่สรุปมานั้นผู้วิจัยจะนำมาเป็นหัวข้อในการสังเคราะห์แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลางในส่วนของบทสรุปต่อไป

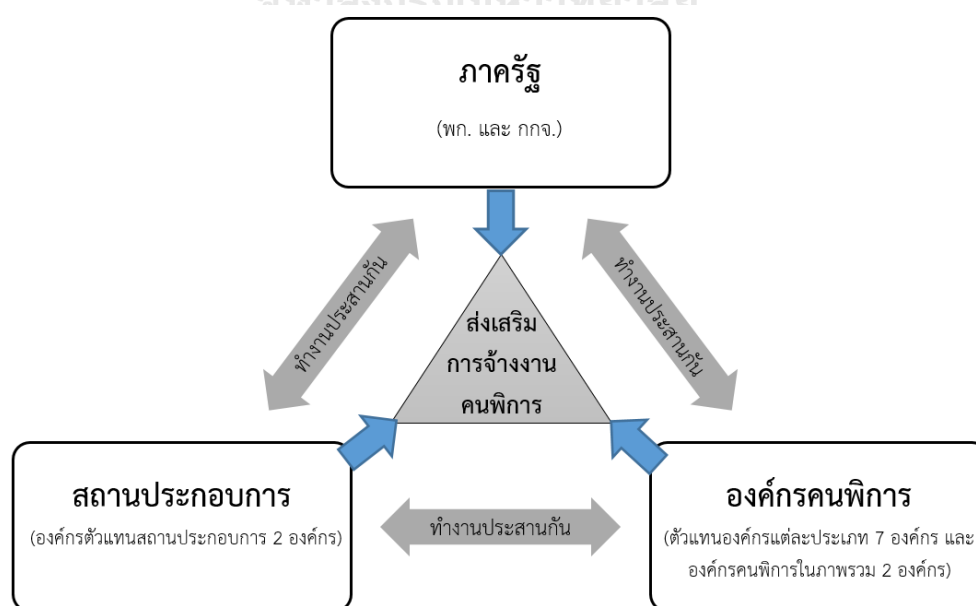


บทที่ 6

ผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะทำการสัมภาษณ์แต่ละหน่วยงานจำนวน 1 ครั้ง โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 60 นาที ตัวแทนที่ให้สัมภาษณ์จะเป็นตัวแทนที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานให้เป็นผู้ให้ข้อมูลของหน่วยงาน ในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ภาครัฐ จำนวน 2 หน่วยงาน ประกอบด้วยตัวแทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และกรมการจัดหางาน 2) สถานประกอบการ จำนวน 2 องค์กร ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการระดับประเทศ และองค์กรไม่แสวงผลกำไรระดับประเทศแห่งหนึ่งไม่ประสงค์ออกนาม และ 3) องค์กรคนพิการ จำนวน 8 องค์กร ประกอบด้วย ตัวแทนจากองค์กรของคนพิการระดับประเทศแห่งหนึ่ง ตัวแทนจากองค์กรเพื่อคนพิการระดับประเทศแห่งหนึ่ง ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเห็นระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการสติปัญญากระดับประเทศ ตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางการเรียนรู้ระดับประเทศ และตัวแทนจากองค์กรตัวแทนความพิการทางออทิสติกระดับประเทศ โดยแต่ละภาคส่วนมีความเกี่ยวข้องในประเด็นที่จะศึกษาดังนี้

ภาพที่ 5: แสดงความเกี่ยวข้องของแต่ละภาคส่วนในประเด็นที่ทำการศึกษา



จากแผนภาพเป็นการแสดงความสัมพันธ์ของแต่ละภาคส่วนที่ต้องทำงานประสานกัน ประกอบไปด้วยภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ ที่มีหน้าที่และบทบาทของตนในการส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการของประเทศ โดยแต่ละภาคส่วนจะต้องทำงานประสานซึ่งกันและกันทั้งภาครัฐกับองค์กรคนพิการ ภาครัฐกับสถานประกอบการ องค์กรคนพิการกับสถานประกอบการ และการทำงานร่วมกันของทั้งสามภาคส่วน ในการสัมภาษณ์จะใช้คำถามที่ถามถึงปัญหาในการดำเนินงาน ปัจจัยที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จ และแนวทางการดำเนินงานในอนาคต โดยผลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 36: แสดงสรุปผลข้อมูลการสัมภาษณ์

| ภาคส่วน | องค์กร/หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|---------|---------------------------------------|---|--|--|
| ภาครัฐ | กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ | <ul style="list-style-type: none"> - การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทางภาครัฐ เอกชน และองค์กรสาธารณชน - ประโยชน์ - สร้างการรับรู้ให้สถานประกอบการเข้าใจถึง แนวคิด การส่งเสริม - ประโยชน์ที่ได้รับ การจ้างคนพิการเข้าทำงาน - ประชาสัมพันธ์และใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เร่งรัดติดตาม สถานประกอบการ | <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านการพัฒนาเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างคนพิการ - การเปลี่ยนแปลงพนักงานผู้รับผิดชอบในสถานประกอบการแต่ไม่ได้มีการส่งต่อวิธีปฏิบัติการจ้างงานคนพิการภายในเอง ซึ่งทางหน่วยงานรัฐก็จำเป็นต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา ทดสอบระบบ และเชื่อมโยงข้อมูลกันเพื่อลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานและลดปัญหาระยะเวลาการตรวจสอบความถูกต้องในการใช้สิทธิมาตรา 35 - กำหนดโครงการติดตาม “รายงานผลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการประจำปี” - จัดประชุมชี้แจงและติดตามการ |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-------------|---------------------|---|---|--|
| | | | | <p>ปฏิบัติตาม กฎหมายการจ้าง งานคนพิการใน สถานประกอบการ ประจำปี</p> <p>- สรุปสถิติการจ้าง งานคนพิการ</p> |
| ภาครัฐ | กรมการ จัดหางาน | <p>- การใช้เทคโนโลยี เข้ามาพัฒนาระบบ การเก็บฐานข้อมูล ในประเด็นสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการ จ้างงานคนพิการ</p> <p>- ความคุ้นชินกับการ อยู่ร่วมกันในสังคม จริง ตั้งแต่เด็กควร เรียนในโรงเรียน รวมเมื่อโตมาไม่ว่า ทำงานก็จะ สามารถปรับตัวได้</p> | <p>- ไม่มี/ไม่ได้รับข้อมูล สำคัญจำเป็นที่ เกี่ยวข้องกับการจ้าง งานคนพิการ</p> <p>- คนพิการขาดทักษะที่ สถานประกอบการ ต้องการ</p> | <p>จัดทำระบบ เทคโนโลยีที่รวบรวม ข้อมูลของสถาน ประกอบการที่ ต้องการจ้างงานคน พิการเชิงลึกกว่า ต้องการจ้างรูปแบบ ใด ทำงานอะไรบ้าง และข้อมูลของคน พิการในเรื่องที่ เจาะลึกไปถึงความ ต้องการทำงานใน รูปแบบใด ระดับการ ทำงานที่ทำได้ เป็น ฐานข้อมูลที่จะ สามารถเชื่อมโยง ความต้องการของทั้ง สองฝั่งให้มาเจอกัน นำความต้องการ ทำงานมาเจอกับ ตำแหน่งงาน</p> |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-----------------------|-----------------------------------|--|---|---|
| สถาน ประ กอบการ | องค์กร ตัวแทนสถาน ประกอบการ | <ul style="list-style-type: none"> - คนพิการมีทักษะที่พร้อมต่อการทำงาน - ทำในลักษณะของการเป็น CSR พัฒนาภาพลักษณ์ | <ul style="list-style-type: none"> - รับคนพิการเข้าทำงานได้แค่บางประเภทความพิการ - สถานประกอบการส่วนใหญ่ทำแค่เพียงที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น - คนพิการกลุ่มที่อารมณ์รุนแรงทำงานด้วยยาก ทำให้ไม่ค่อยได้รับเข้าทำงาน จะรับคนเข้าทำงานในลักษณะงานที่เขาทำได้ - คนพิการยังคงเป็นลูกจ้างในระดับพนักงานยังไม่มีคนที่ขึ้นไปถึงตำแหน่งบริหาร ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ | <ul style="list-style-type: none"> - มีแนวโน้มการส่งเสริมตามมาตรา 35 มากขึ้นแต่จากเริ่มต้นจะเริ่มที่การจ้างตามมาตรา 33 ก่อน แต่หากไม่ได้จริง ๆ ก็จะทำดำเนินการตาม มาตรา 35 และบางแห่งอาจจะทำทั้ง 33 และ 35 พร้อมกันควบคู่กันในส่วนที่ขาด |
| สถาน ประ กอบการ | องค์กรไม่ แสวงผลกำไร | <ul style="list-style-type: none"> - เน้นการจูงใจด้วยความคุ้มค่าไม่ใช่การบังคับให้กระทำการตามกฎหมาย อาทิ ลดหย่อนภาษีได้ในสัดส่วนที่มากพอต่อการคำนวณ | <ul style="list-style-type: none"> - เมื่อกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการดำเนินการ บางครั้งต้องจ่ายซ้ำซ้อนเพราะติดขัดเงื่อนไขบางประการ ขาดความครอบคลุมและไม่มี ความจูงใจ จึงทำ | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพ อาทิ เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก มีการติดตามผล และจะขยายผลต่อไปให้ถึงคนพิการโดยตรง |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-----------------------|-----------------------------|---|---|--|
| | | <p>ความคุ้มค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง | <p>ให้เกิดการปฏิบัติแค่ตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น</p> | |
| องค์กร คน พิการ | การเห็น | <ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุข - การมีเส้นทางการเติบโตในอาชีพของ คนพิการ - ผลักดันมาตรการจูงใจสถานประกอบการ อาทิ ลดหย่อนภาษีได้ในสัดส่วนที่มากพอต่อการคำนวณความคุ้มค่า | <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานในสถานประกอบการไม่มีความก้าวหน้า - สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่มีความเหมาะสมในการเข้าถึง | <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามให้ภาครัฐมีการจ้างงานคนพิการโควตาของตนให้ครบ - ส่งประเด็นพิจารณาถึงอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการตามโควตา |
| องค์กร คน พิการ | การเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย | <ul style="list-style-type: none"> - สร้างความเข้าใจให้สถานประกอบการและสังคม - คนพิการพัฒนาตนเองให้พร้อม | <ul style="list-style-type: none"> - คนพิการยังไม่พร้อมมีส่วนร่วมทั้งหมด มีแค่เฉพาะกลุ่มแกนนำ - สถานประกอบการหันไปส่งเสริมมาตรา 35 ซึ่งไม่มีสวัสดิการและให้เพียงค่าแรงขั้นต่ำ | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน กำลังพัฒนาต้นแบบและจะนำไปขยายผลต่อไป |
| องค์กร คน | จิตใจหรือพฤติกรรม | <ul style="list-style-type: none"> - การมีพี่เลี้ยงก็จะ เป็นปัจจัยหนึ่งใน | <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการตีตราจากสังคมจุดเสียเปรียบ | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการร่วมกันกับหน่วยงาน |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-----------------------|---------------------|--|---|---|
| พิการ | | <p>ความสำเร็จในการ จ้างงานคนพิการ ประเภทนี้เตรียมจื อปโค้ชให้ช่วยดูแล แล้วก็มีทีมจิต เวชเข้าไปช่วยดูแล ด้วย จนกว่าเขาจะ ปรับตัวได้</p> <p>- ปรับความเข้าใจ ของคนในสังคม เพราะคนพิการ กลุ่มนี้จริง ๆ แล้ว เมื่อเข้าสู่ระบบการ ดูแลรักษา แล้วก็ สามารถฟื้นฟูได้ให้ โอกาส เขาจะ กลับมาอยู่ในสังคม ได้</p> | <p>เพราะด้วยประเภท ความพิการประเภท นี้คือปัญหาเรื่อง ภาพลักษณ์ การที่ สังคมตีตราว่าคน กลุ่มนี้ดูน่ากลัวการที่ จะรับคนที่มีประวัติ ป่วยแบบนี้จะมี โอกาสน้อยกว่าคน ที่พิการอื่นๆ เพราะ ส่วนมากคนก็จะกลัว หรือว่าไม่ไวใจ</p> <p>- ปัญหาเรื่องการ พัฒนาทักษะหรือ การเรียนหนังสือ จะ น้อยกว่าคนพิการ ประเภทอื่นๆ</p> | <p>ภาครัฐ กรม สุขภาพจิต กรม ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคน พิการ และ โรงพยาบาลศรี ธัญญาในการพัฒนา และส่งเสริมการ จ้างงานคนพิการ</p> |
| องค์กร คน พิการ | สติปัญญา | <p>“การปรับทัศนคติ” ของสังคม สร้าง ความเข้าใจได้รับ การยอมรับมากขึ้น</p> <p>- การจ้างงานให้ไป ทำงานในพื้นที่ สาธารณะ ประโยชน์ ใกล้บ้าน เป็นการจ้างงานที่ดี และตอบโจทย์</p> | <p>- ผู้ปกครองบางส่วนยัง มีความอาย ไม่กล้า ส่งลูกเข้าโรงเรียน ไม่ กล้าต่อสู้เพื่อสิทธิ ของตนเองเมื่อไม่ได้ ฝึกเด็กที่โตมาก็ไม่มี ศักยภาพพอที่จะ ประกอบอาชีพ</p> <p>- ปัญหาด้านไอคิว การ จะพัฒนาไปเป็น</p> | <p>- นำแนวคิดแบบ เกาหลีที่เรียกว่า “Soft power” ใน การเผยแพร่ วัฒนธรรม ความ เข้าใจผ่านทางสื่อ ทางสติปัญญาเองก็ มีการนำเสนอผ่าน การแสดง ความสามารถ</p> |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-------------|---------------------|--|--|---|
| | | <p>ความกังวลของ ผู้ปกครองคนพิการ ทางสติปัญญาที่ ต้องการให้คน พิการทำงานใน พื้นที่ใกล้บ้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่ทำได้ดี คือ งานที่ทำซ้ำ ๆ สามารถทำได้เรื่อย ๆ - คนพิการที่ได้เข้ามา มีส่วนร่วมในสังคม จะค่อย ๆ พัฒนา และสามารถอยู่ ร่วมในสังคมได้ | <p>ผู้บริหารระดับสูง เป็นไปได้อย่าง จึงต้อง หันมาดูแลสวัสดิการ คนพิการมากขึ้นแทน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการ ยังคงปิดกั้นมากกว่า จากการเปิดรับสมัคร งานในกลุ่มประเภท ความพิการทางการ เห็น ทางการได้ยิน และสื่อความหมาย และทางการ เคลื่อนไหว เพราะ เป็นกลุ่มที่ไม่ได้ เสียหายทางสมอง กลัวเรื่องความ ปลอดภัย และความ เสียหายต่อชื่อเสียง | <p>อาทิ เป้าแซก โซโฟน เล่นมายา กล จัดมหรธรม แสดง</p> <p>ความสามารถให้ คนรู้มากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จะเพิ่มอัตราการ จ้างงานคนพิการ ทางสติปัญญา จากเดิมที่ไม่ถึง ร้อยละ 10 ให้ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ร้อยละ 30 ขึ้นไปเรื่อย ๆ - สร้างอาชีพอิสระ จากกฎหมายที่ เกี่ยวกับเรื่องการ แสดง <p>ความสามารถ ให้ คนพิการและ ผู้ดูแลเข้ามาเปิด หมวกจัดการแสดง ในพื้นที่สาธารณะ ตามถนนคนเดิน ตามพื้นที่ สาธารณะซึ่งมี รายได้ดี เงินตรงนี้ ส่วนหนึ่งยังนำไป ช่วยคนพิการที่</p> |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|--------------------------------|---------------------|---|---|--|
| | | | | <p>ป่วยติดเตียง จาก การเปิดหมวก</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างธุรกิจเพื่อ สังคมโดยกลุ่ม ผู้ประกอบการ |
| <p>องค์กร คน พิการ</p> | <p>การเรียนรู้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างความ ร่วมมือและกฎเกณฑ์ ร่วมกันทั้งภาครัฐและ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของสถาน ประกอบการ | <ul style="list-style-type: none"> - การทำงานในสถาน ประกอบการใหญ่ๆ กฎระเบียบเยอะรัด ตัว สถาน ประกอบการมองว่า เป็นต้นทุนของบริษัท มองเรื่องความคุ้มค่า เสียค่าประกันสังคม มองว่าคนพิการทาง สติปัญญาเป็นคนเจ้า อารมณ์เลยไม่อยาก รับเข้าทำงาน - มีการเปิดรับสมัครแต่ ต้องให้คนพิการ ทำงานได้เท่าคนปกติ | <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้องค์กร คนพิการมีบทบาท คล้ายจัดหางาน จังหวัด ในส่วนการ ประสานงานให้คน พิการ โดย แทรก อยู่ในศูนย์บริการ และ ให้พก.มาลง เยี่ยม จัดหางานลง เยี่ยม ชมรม บริหารงานบุคคล ลงเยี่ยม เพื่อสร้าง ความเข้าใจและ ทำงานได้ดีขึ้นมาก ขึ้น - ลดหย่อน กฎระเบียบ จำนวนมากเกี่ยว ต้งานคนพิการ และเน้นการลง เยี่ยม เพื่อ แลกเปลี่ยน ค้นหา จิตอาสาเพิ่มขึ้น |

| ภาค ส่วน | องค์กร/ หน่วยงาน | ปัจจัยความสำเร็จ | ปัญหาที่พบ | แนวทางในอนาคต |
|-----------------------|---------------------|---|--|---|
| องค์กร คน พิการ | ออทิสติก | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา Soft skill ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมเพื่อปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานด้วย - การบำบัดฟื้นฟูสุขภาพ - การมีกฎหมายกำหนดเป็นพื้นฐาน - การดำเนินการพัฒนาบนฐานของงานวิจัย | <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการจ้างงานฝึกสอนงานต่าง ๆ ในภาคเอกชน ระดับโลก ยังไม่ปรากฏในสถานประกอบการขนาดเล็กและภาครัฐ - ถูกตีตราจากสังคมไม่ยอมรับจ้างงานคนพิการประเภทนี้ - กลไกภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มี ยังไม่พร้อม และไม่ครอบคลุม - สถานประกอบการขาดแรงจูงใจ มาตรการของภาครัฐยังไม่ดึงดูดให้กระทำตาม | <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนา Job club โดยมีชื่อว่า “ไอริช” เป็นการจับคู่แบบเพื่อนช่วยเพื่อน ฝึกคนในพิการระหว่างที่ทำงานจะมี Supervisor เข้าไปช่วยให้ครอบคลุมการทำงานลงจะเป็นการส่งเสริมการทำงานที่ยั่งยืนอยู่ระหว่างการทำวิจัย |

จากตารางจะสามารถแสดงให้เห็นถึงภาพรวมโดยสรุปได้ว่า แต่ละภาคส่วนมีปัจจัยใดที่จะช่วยส่งเสริมให้การจ้างงานคนพิการของภาคส่วนและองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคใด และมีแนวทางการดำเนินงานในอนาคตอย่างไรเพื่อพัฒนาส่งเสริมและแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ อีกประเด็นที่มีความสำคัญมากและส่งผลต่อความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการคือ “การบูรณาการร่วมกัน” ดังแนวคิดที่กล่าวไว้ว่านอกจากที่แต่ละภาคส่วนจะกระทำตามบทบาทของตนให้ดีแล้ว การดำเนินการต้องมีการประสานเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน และแต่ละภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรู้ร่วมกัน ซึ่งการบูรณาการและการมีส่วนร่วมของประเทศไทยนั้นนับเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไข โดยสามารถสรุปประเด็น

ออกมาเป็นปัญหาที่พบเมื่อต้องทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่ม ระหว่างภาคส่วน ว่ามีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง ดังจะแสดงเป็นตารางสรุปปัญหาได้ ดังนี้

ตารางที่ 37: แสดงสรุปปัญหาการดำเนินงานประสานกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และภายในภาคส่วนตนเอง

| มุมมองปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน | การดำเนินงานร่วมกับภาครัฐ | การดำเนินงานร่วมกับสถานประกอบการ | การดำเนินงานร่วมกับองค์กรคนพิการ |
|---|---|--|---|
| มุมมองปัญหาของภาครัฐ (ภาครัฐมีประเด็นปัญหาต่อการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างไร) | <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการแลกเปลี่ยน/ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล/เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่จำเป็นได้ยาก | <ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการ มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานผู้รับผิดชอบในการจ้างคนพิการบ่อยครั้ง แต่ไม่ได้มีการส่งต่อข้อมูล - สถานประกอบการ บางแห่งขาดความรู้ความเข้าใจในแนวทาง วิธีการปฏิบัติตามกฎหมาย | <ul style="list-style-type: none"> - ขาดความเข้าใจ |
| มุมมองปัญหาของสถานประกอบการ (สถานประกอบการมีประเด็นปัญหาต่อการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างไร) | <ul style="list-style-type: none"> - มาตรการของภาครัฐไม่จูงใจให้ทำตาม - หน่วยงานภาครัฐยังไม่จ้างคนพิการตามจำนวนที่กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการ บางแห่งทำแต่บางแห่งยังไม่ทำ ทำให้คะแนนในภาพรวมยังไม่มีครบคลุม | <ul style="list-style-type: none"> - หาคคนพิการเข้ามาทำงานไม่ได้ / คนพิการลาออกเร็ว - คนพิการขาดทักษะที่ต้องการ |
| มุมมองปัญหาขององค์กรคนพิการ (องค์กรคนพิการมี) | <ul style="list-style-type: none"> - ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ - หน่วยงานภาครัฐยังไม่ | <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการเป็นเพียงการกระทำตามขั้นต่ำที่กฎหมาย | <ul style="list-style-type: none"> - ครอบครัวของคนพิการมีทัศนคติเชิงลบต่อการให้คนพิการ |

| มุมมองปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน | การดำเนินงานร่วมกับภาครัฐ | การดำเนินงานร่วมกับสถานประกอบการ | การดำเนินงานร่วมกับองค์กรคนพิการ |
|--|---|--|----------------------------------|
| ประเด็นปัญหาต่อการดำเนินงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างไม่ | จำกัดคนพิการตามจำนวนที่กำหนด - ขาดความต่อเนื่อง - ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่มีความรู้ด้านนี้ | กำหนด - ขาดความเข้าใจในแต่ละประเภทความพิการ - ไม่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเข้าถึง ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ - ความเข้าใจและทรัพยากรในบางด้าน | เข้าสู่สังคม |

จากตารางสรุปจะเห็นได้ถึงปัญหาในแต่ละจุดของการประสานงานว่าเมื่อแต่ละภาคส่วน หรือแม้แต่ปัญหาภายในภาคส่วนเดียวกัน ปัญหาที่พบมีทั้งประเด็นการขาดความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน ขาดความเข้าใจซึ่งเหตุผลของปัญหาและข้อจำกัดของภาคส่วนอื่น ยังไม่มีการปรึกษาและสืบหาความต้องการของแต่ละภาคส่วนว่าแต่ละภาคส่วนต้องการสิ่งใด คนพิการต้องการการสนับสนุนในรูปแบบใดบ้าง สถานประกอบการต้องการแรงจูงใจอะไร ซึ่งในจุดนี้ภาครัฐต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นที่ให้ทุกฝ่ายได้มาพบกันรวมถึงภาครัฐเองด้วยที่ต้องเข้ามาพูดคุยกันอย่างจริงจังเพื่อหาทางแก้และนำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงจุดความต้องการ และยั่งยืนต่อไปได้

บทที่ 7

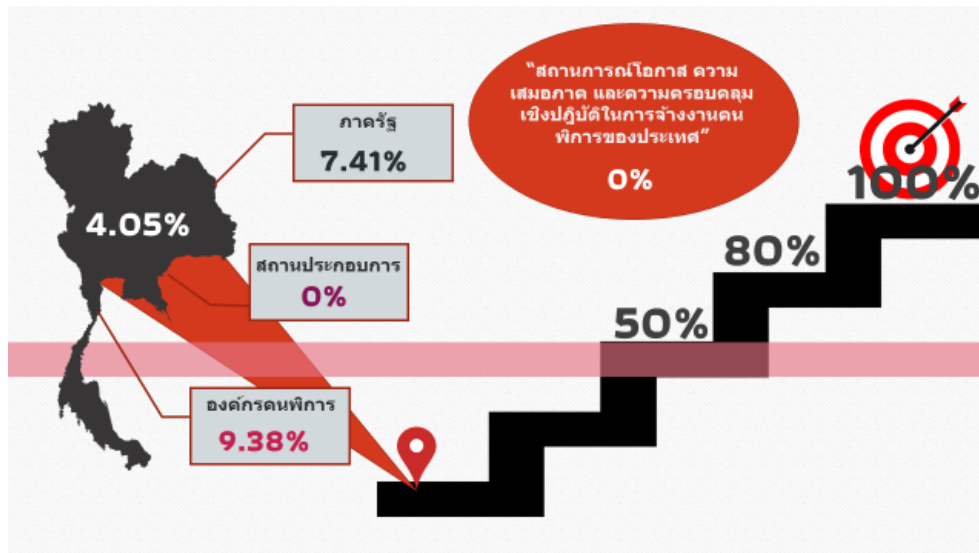
การวิเคราะห์สถานการณ์

การจ้างงานไทยเปรียบเทียบกับแนวทางตามมาตรฐานสากล

จากข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามที่เก็บรวบรวมได้จาก “แบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล” ประกอบกับข้อมูลเชิงลึกที่ขยายให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในบทที่ 7 นี้จะเป็นการนำค่าที่ได้มาวิเคราะห์เป็นคะแนนเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ของประเทศเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติในระดับสากลได้ว่า ณ วันนี้ประเทศไทยได้มีการส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการมาถึงระดับใดแล้ว มีประเด็นใดบ้างที่ทำได้ดีเป็นไปตามมาตรฐาน และประเด็นใดบ้างที่เป็นปัญหาควรนำมาทบทวนแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ถูกต้องสอดคล้องกับแนวทางกระแสหลัก

โดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะประมวลผลมาจากการนับข้อมูลแบบ “เอกฉันท” ต่อประเด็นที่สอบถาม การนับแบบเอกฉันทนี้เป็นการนับที่ยึดโยงกับแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง ที่กล่าวว่าทุกภาคส่วนต้องมีการดำเนินการตามบทบาทของตนอย่างเชื่อมโยงกันจึงจะเกิด “ความยั่งยืนจากการบริหารจัดการที่ดี” โดยทุกภาคส่วนต้องเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกันจึงจะนับได้ว่าแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวนั้น เกิดขึ้นจริงและทุกคนต่างยอมรับในแนวปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อนับการปฏิบัติที่เห็นเป็นเอกฉันทแล้วจะได้คะแนนออกมาเป็นค่าร้อยละความสำเร็จ

ภาพที่ 6: แสดงคะแนนรวมสถานการณ์การจ้างงานของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล



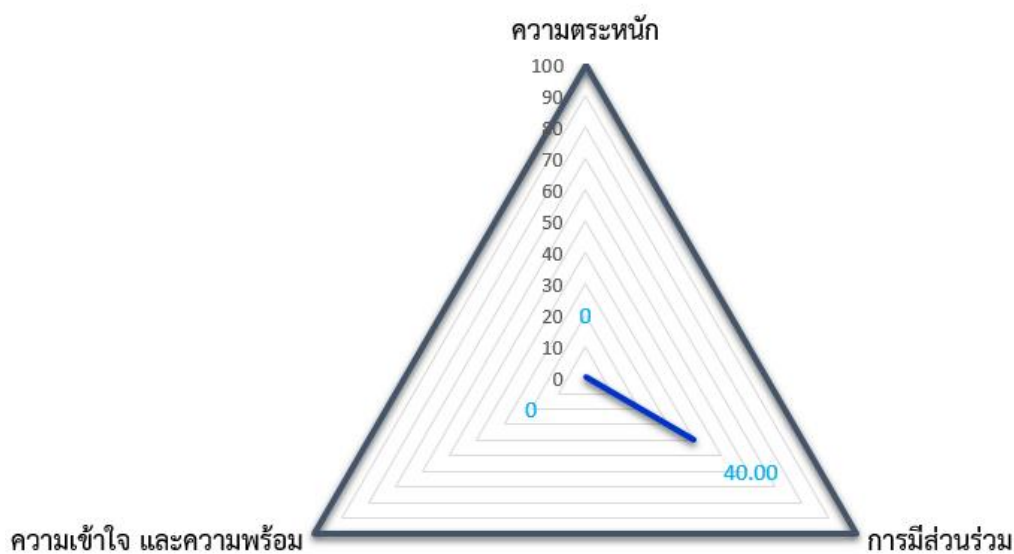
จากแผนภาพสถานการณ์การจ้างงานของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์ตามแนวทางตามมาตรฐานสากล พบว่า ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.05 นับได้ว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่ร้อยละ 50 คะแนนดังกล่าวเมื่อเจาะลึกไปตามสัดส่วนของค่าคะแนน การทำหน้าที่ตามบทบาทของภาครัฐได้คะแนนอยู่ที่ร้อยละ 7.41 การทำหน้าที่ตามบทบาทของสถานประกอบการได้คะแนนเป็นศูนย์ การทำหน้าที่ตามบทบาทขององค์กรคนพิการได้คะแนนอยู่ที่ร้อยละ 9.38 ส่วนสถานการณ์โอกาส ความเสมอภาค และความครอบคลุมเชิงปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการของประเทศอยู่ที่ร้อยละศูนย์

จากข้อมูลสามารถตีความได้ว่า สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นปัญหาที่ต้องให้ความสำคัญในการจัดการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแนวทางตามมาตรฐานสากลแล้วยังนับว่าประเทศไทยยังคงอยู่ในจุดเริ่มต้น หากมองผ่านกรอบแนวคิดไล่ตามประเด็นทุกภาคส่วนยังคงทำหน้าที่ตามบทบาทของตัวเองได้ไม่สมบูรณ์ อีกทั้งยังขาดการบูรณาการร่วมกันในการประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงาน สิ่งเหล่านี้สะท้อนออกมาให้เห็นเด่นชัดในตอนประมวลผลข้อมูลเพื่อนับผลโดยใช้หลักการนับแบบเอกฉันท์ว่า ในบางประเด็นบางภาคส่วนก็ไม่ทราบถึงการกระทำของอีกภาคส่วน ในจุดนี้ต้องหันกลับมาทบทวนว่าทำไมแต่ละภาคส่วนถึงไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นเพราะขาดการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานร่วมกัน หรือเป็นเพราะสิ่งที่ดำเนินการไม่ตรงกับความต้องการซึ่งประเด็นเหล่านี้จะแก้ไขได้เมื่อทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมร่วมกัน ดังนั้นเพื่ออธิบายขยายความในภาพรวมจึงขออธิบายต่อไปเป็นรายประเด็น ดังนี้

7.1 บทบาทขององค์กรคนพิการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล

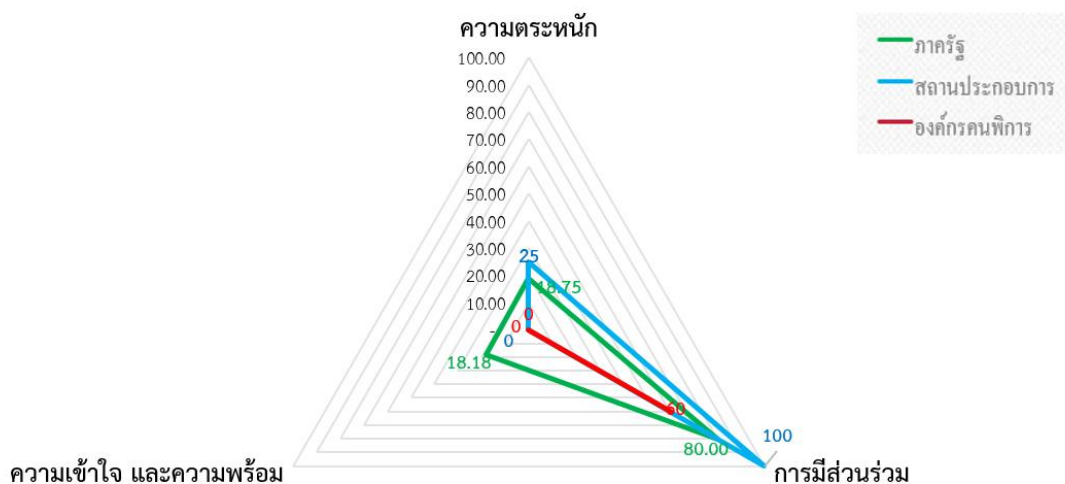
องค์กรคนพิการนับได้ว่าเป็นภาคส่วนที่ได้คะแนนมากที่สุด คะแนนดังกล่าวนับได้ว่าน้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำแต่จากคะแนนสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นพลเมืองที่พร้อมจะร่วมขับเคลื่อนในการจัดการปัญหาและก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไข แต่กระนั้นก็ยังต้องพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งใจและศักยภาพในการร่วมปฏิบัติให้เกิดผล เพราะเมื่อเจาะลึกลงไปถึงสัดส่วนคะแนนที่องค์กรคนพิการมีนั้นคะแนนทั้งหมดมาจาก “บทบาทในการมีส่วนร่วมของคนพิการ” ที่มีคะแนนคิดเป็นร้อยละ 40 ของคะแนนการมีส่วนร่วมทั้งหมด ส่วนบทบาทด้านอื่น ๆ อย่างความตระหนักรู้ต่อมาตรการ แนวทาง นโยบายเกี่ยวกับประเด็นด้านการจ้างงานคนพิการของประเทศ และความเข้าใจและความพร้อมต่อประเด็นการจ้างงานคนพิการในเรื่องต่าง ๆ มีคะแนนเป็นศูนย์

ภาพที่ 7: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทขององค์กรคนพิการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล



สิ่งนี้อาจกล่าวได้ว่าคนพิการของประเทศไทยมีความตื่นตัวและพร้อมให้ความร่วมมือในกระบวนการมีส่วนร่วม แต่ในด้านความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมต่อประเด็นต่าง ๆ ยังคงขาดความชัดเจนและไม่ครบถ้วนครอบคลุม ประเด็นที่กล่าวมานี้ชุดข้อมูลจากทุกภาคส่วนแสดงให้เห็นถึงความเห็นพ้องต้องกันอย่างเป็นประจักษ์ ทั้งภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการที่มีการประเมินบทบาทขององค์กรคนพิการ ดังจะแสดงผลเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ 8: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทขององค์กรคนพิการเปรียบเทียบกับสามภาคส่วน



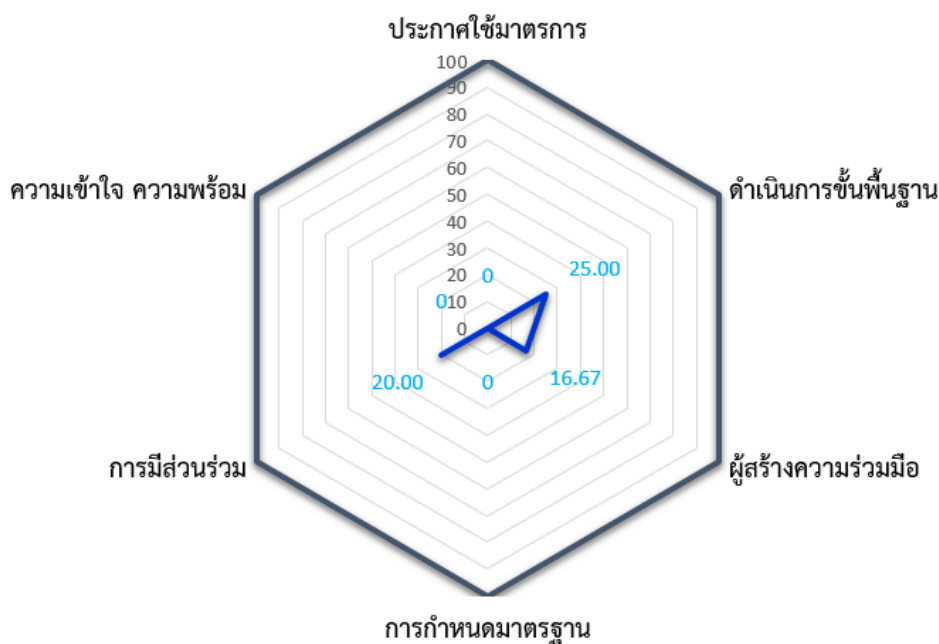
จากภาพจะเห็นถึงแนวโน้มคำตอบที่ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ องค์กรคนพิการมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมนับเป็นจุดแข็งที่ภาคส่วนนี้มีและทุกภาคส่วนเห็นตรงกัน โดยสถานประกอบการมองการมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการที่ร้อยละ 100 ภาครัฐมองการมีส่วนร่วมขององค์กรคนพิการที่ร้อยละ 80 ส่วนตัวองค์กรคนพิการมองตนเองอยู่ที่ร้อยละ 60 นับได้ว่าในส่วนของการมีส่วนร่วมนั้นองค์กรคนพิการสามารถดำเนินบทบาทหน้าที่ได้เห็นเป็นประจักษ์จากทั้งสามภาคส่วน แต่ในประเด็นด้านความตระหนักและความเข้าใจกับความพร้อมยังอยู่ในระดับที่ต่ำ

จากคะแนนด้านความตระหนักขององค์กรคนพิการต่อมาตรการและสิทธิต่าง ๆ สถานประกอบการประเมินว่าคนพิการมีความตระหนักอยู่ที่ร้อยละ 25 ภาครัฐประเมินว่าคนพิการมีความตระหนักอยู่ที่ร้อยละ 18.75 ส่วนตัวองค์กรคนพิการประเมินตนเองเป็นศูนย์ ส่วนคะแนนด้านความเข้าใจกับความพร้อมมีเพียงภาครัฐที่ประเมินคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 18.18 ส่วนสถานประกอบการและองค์กรคนพิการให้คะแนนเป็นศูนย์ ในเรื่องเกี่ยวกับความตระหนักและความเข้าใจกับความพร้อมนั้นมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันว่าองค์กรคนพิการยังดำเนินการในบทบาทเหล่านี้ไม่เพียงพอ ดังนั้นในการพัฒนาต่อไปจึงควรคำนึงถึงการสร้างความพร้อม ส่งเสริมความตระหนัก และความเข้าใจควบคู่กัน เพื่อให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการดำเนินงานตามบทบาทอย่างสมดุล

7.2 บทบาทของภาครัฐเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล

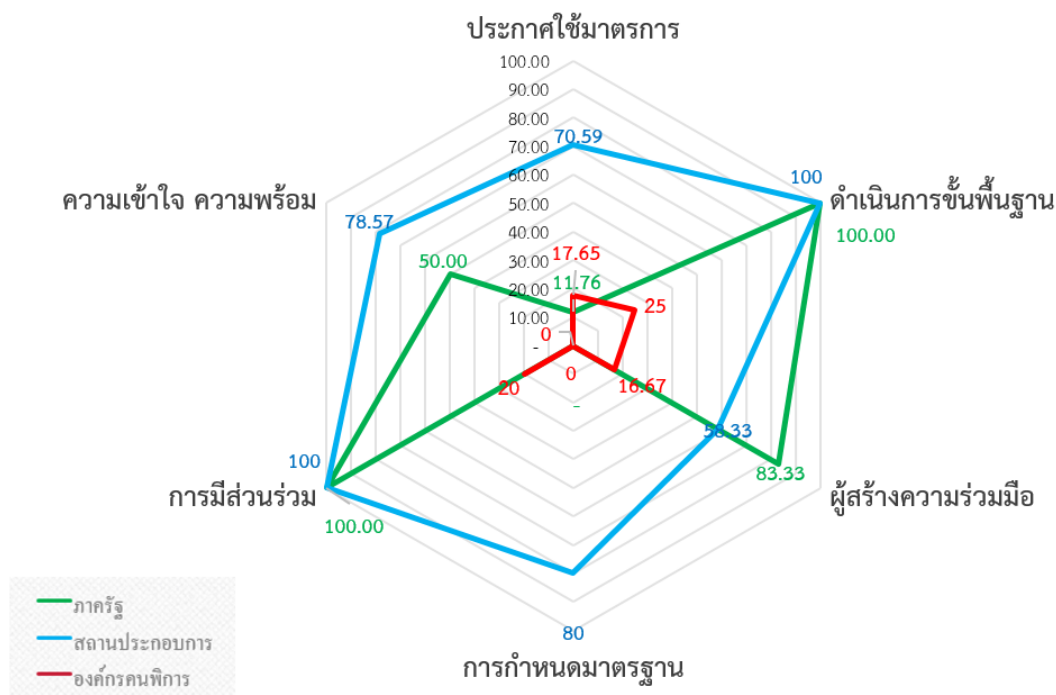
ประเด็นที่ได้คะแนนรองลงมาคือ ภาครัฐ คะแนนดังกล่าวนับได้น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำ และสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการต่าง ๆ ของภาครัฐยังไม่เห็นผลการดำเนินงานที่ชัดเจนเพียงพอทั้งในฐานะผู้ริเริ่มดำเนินการขั้นพื้นฐาน ผู้สร้างเครือข่าย และผู้สร้างมาตรฐานกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของประเทศ เมื่อเจาะลึกไปยังคะแนนรายด้านพบว่า บทบาทที่ภาครัฐได้กระทำมากที่สุดคือการดำเนินการขั้นพื้นฐานที่ร้อยละ 25 รองลงมาคือการมีส่วนร่วมที่ร้อยละ 20 และผู้สร้างความร่วมมือที่ร้อยละ 16.67 ส่วนบทบาทในการประกาศใช้มาตรการ การกำหนดมาตรฐาน และความเข้าใจกับความพร้อมของภาครัฐมีคะแนนเป็นศูนย์

ภาพที่ 9: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทของภาครัฐเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล



จากคะแนนรายด้านทำให้เห็นภาพได้ว่า ภาครัฐไทยมีความพยายามที่จะวางรากฐานการพัฒนา และผลักดันให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและเริ่มเห็นผลเชิงประจักษ์ แต่ยังคงขาดการกระทำตนในบทบาทของการเป็นผู้ประกาศใช้มาตรการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการของประเทศ ขาดการกำหนดมาตรฐานองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และขาดความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนประเด็น

ภาพที่ 10: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทของภาครัฐเปรียบเทียบกับสามภาคส่วน



จากแผนภาพเปรียบเทียบประเมินผลการกระทำตามบทบาทของภาครัฐเปรียบเทียบกับสามภาคส่วน จะเห็นได้ว่าแนวโน้มของข้อมูลมีแนวโน้มที่ค่อนข้างกระจายตัว แต่ยังพอจับคู่ความเชื่อมโยงของแนวโน้มได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1) **กลุ่มที่องค์กรคนพิการเห็นใกล้เคียงกับภาครัฐแต่สถานประกอบการให้ค่าคะแนนที่ค่อนข้างเห็นต่าง** ได้แก่ประเด็นเรื่อง การประกาศใช้มาตรการ ภาครัฐประเมินอยู่ที่ร้อยละ 11.76 องค์กรคนพิการประเมินอยู่ที่ 17.65 ส่วนภาคเอกชนประเมินสูงที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 70.59 และการกำหนดมาตรฐาน ภาครัฐและองค์กรคนพิการประเมินที่ศูนย์ ในขณะที่ภาคเอกชนประเมินอยู่ที่ร้อยละ 80 เป็นที่น่าสังเกตว่าผลที่ออกมามีการประเมินส่วนใหญ่ในระดับต่ำ แต่ภาคสถานประกอบการกลับให้คะแนนที่สูงมาก และ 2) **กลุ่มที่สถานประกอบการเห็นใกล้เคียงกับภาครัฐแต่องค์กรคนพิการให้ค่าคะแนนที่ค่อนข้างเห็นต่าง** ได้แก่ประเด็นเรื่อง การดำเนินการขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วม ผู้สร้างความร่วมมือ และการมีความเข้าใจกับความพร้อม โดยการดำเนินการขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วม ภาครัฐและสถานประกอบการให้คะแนนประเมินเท่ากันที่ร้อยละ 100 การเป็นผู้สร้างความร่วมมือภาครัฐประเมินอยู่ที่ร้อยละ 83.33 ภาคเอกชนประเมินอยู่ที่ร้อยละ 58.33 ส่วนองค์กรคนพิการประเมินต่ำที่สุดอยู่ที่ 16.67 ส่วนประเด็นความเข้าใจกับความพร้อม ภาครัฐประเมินอยู่ที่ร้อยละ 78.57 ภาคเอกชนประเมินอยู่ที่ร้อยละ 50 ส่วนองค์กรคนพิการประเมินเป็นศูนย์ เป็นที่น่าสังเกตว่าผลที่ออกมามีการประเมินส่วนใหญ่ในระดับสูง แต่องค์กรคนพิการมีแนวโน้มต่อการกระทำตามบทบาทของภาครัฐในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานในทุก ๆ ด้าน ส่วนสถาน

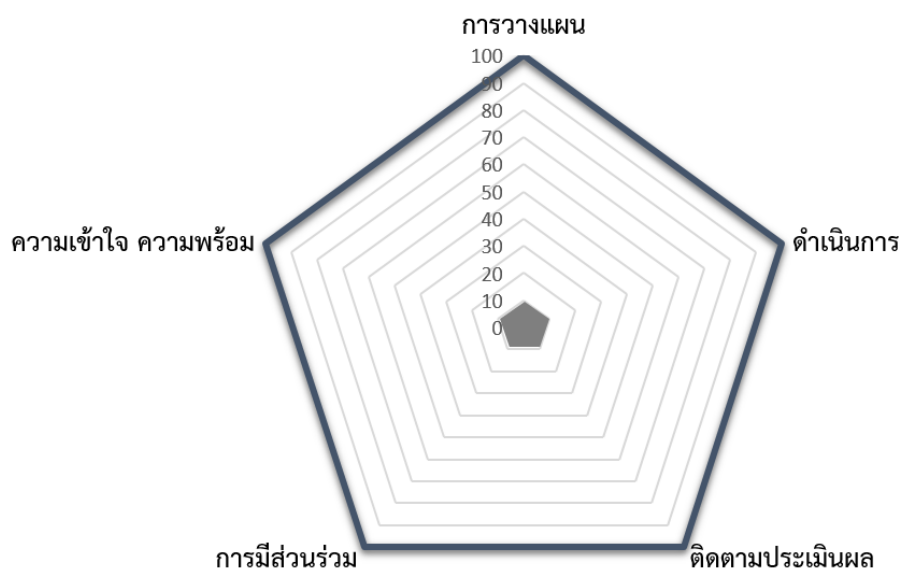
ประกอบการก็มีแนวโน้มให้คะแนนประเมินสูงมากในทุก ๆ ด้าน ในขณะที่ภาครัฐประเมินตนเองในลักษณะที่เน้นบางด้านแต่ยังขาดการดำเนินงานในบางด้าน

ค่าคะแนนทั้งหมดทำให้เห็นแนวโน้มความสัมพันธ์บางประการนั้นคือ ประเด็นที่ภาครัฐมีค่าคะแนนประเมินสูง ค่าคะแนนประเมินขององค์กรคนพิการก็มีแนวโน้มที่จะสูงตาม แต่อัตราส่วนที่รัฐมองว่าเต็มร้อยนั้น องค์กรคนพิการยังมีการประเมินอยู่ที่ร้อยละ 20-25 ในส่วนนี้เองที่ภาครัฐควรทบทวนเพื่อหาสาเหตุ โดยควรทำการศึกษาเพิ่มเติมและการทบทวนประเมินผลการดำเนินงานในระยะเวลาที่ผ่านมาว่าได้กระการอันใด อย่างไร ครอบคลุมประเด็นสำคัญจำเป็นหรือไม่ แนวทางที่กระทำสามารถก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือไม่ ผลกระทบที่ตามมาของการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ว่าควรกระทำ ปรับปรุง หรือเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุตามมาตรฐานสากลและความเหมาะสมของประเทศต่อไป

7.3 บทบาทของสถานประกอบการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล

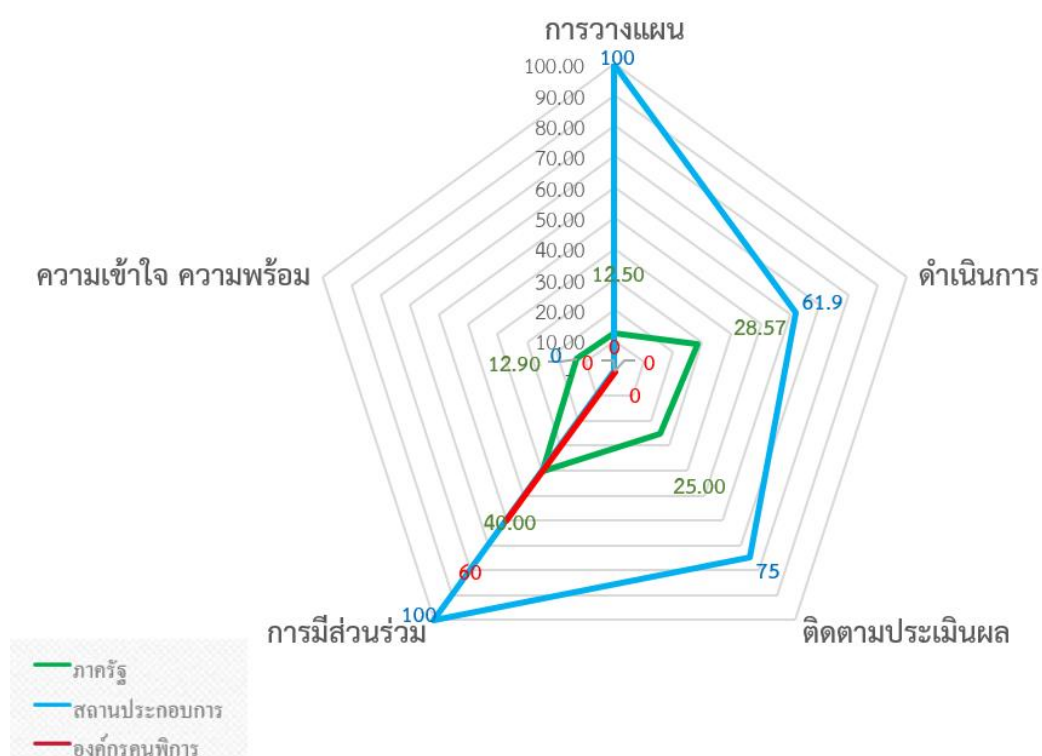
สำหรับภาคส่วนที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สถานประกอบการ ได้คะแนนเป็นศูนย์ในทุก ๆ ด้านตั้งแต่การนำประเด็นด้านการจ้างงานคนพิการมาวางแผนในยุทธศาสตร์ การนำไปดำเนินการปฏิบัติ การติดตามผล ความพร้อมความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม

ภาพที่ 11: แสดงภาพรวมคะแนนการกระทำตามบทบาทของสถานประกอบการเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากล



ค่าคะแนนดังกล่าวเป็นศูนย์ไม่ใช่ในหมายความว่าไม่มีการดำเนินการ แต่จากการประมวลผลพบว่า การดำเนินการที่มีอยู่ไม่มีความชัดเจนในระดับที่ภาคส่วนอื่นรับรู้ร่วมกันได้อย่างทั่วถึงหรือเห็นได้ในเชิงประจักษ์ ทำให้คำตอบที่ได้ไม่มีผลเป็นเอกฉันท์

ภาพที่ 12: แสดงการประเมินผลการกระทำตามบทบาทของสถานประกอบการเปรียบเทียบกับภาคส่วน



จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า คะแนนประเมินของแต่ละภาคส่วนมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ยกเว้นเพียงด้านความเข้าใจกับความพร้อมของสถานประกอบการที่ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ องค์กรคนพิการและสถานประกอบการให้คะแนนเป็นศูนย์เท่ากันทั้งหมด และประเด็นรองลงมาที่พอจะเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือการมีส่วนร่วม ส่วนในด้านอื่นๆ มีแนวโน้มที่สถานประกอบการประเมินค่าคะแนนที่ค่อนข้างสูงแต่ภาครัฐและองค์กรคนพิการมีการให้ค่าคะแนนที่ค่อนข้างต่ำ จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้นสามารถตีความได้ว่า **สถานประกอบการมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วม แต่ยังคงขาดความเข้าใจและความพร้อมในประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ** ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผลนั้นสิ่งที่สถานประกอบการกำลังดำเนินอยู่อาจจะไม่สอดคล้องตามความคาดหวังขององค์กรคนพิการและทำได้ไม่ถึงเป้าหมายที่ภาครัฐคาดหวัง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความไม่เข้าใจ ดังนั้นสิ่งที่ควรทำต่อไปคือการทบทวนแนวทางการดำเนินงานใหม่ร่วมกันของทั้งสามภาคส่วนถึงความต้องการของแต่ละฝ่าย

และสร้างแนวทางร่วมกันในจุดที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ขึ้นเป็นเป้าหมายร่วมกันประกอบกับต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นเพื่อให้แนวทางต่าง ๆ เป็นไปอย่างตรงประเด็น

7.4 สถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์แนวทาง

ตามมาตรฐานสากล

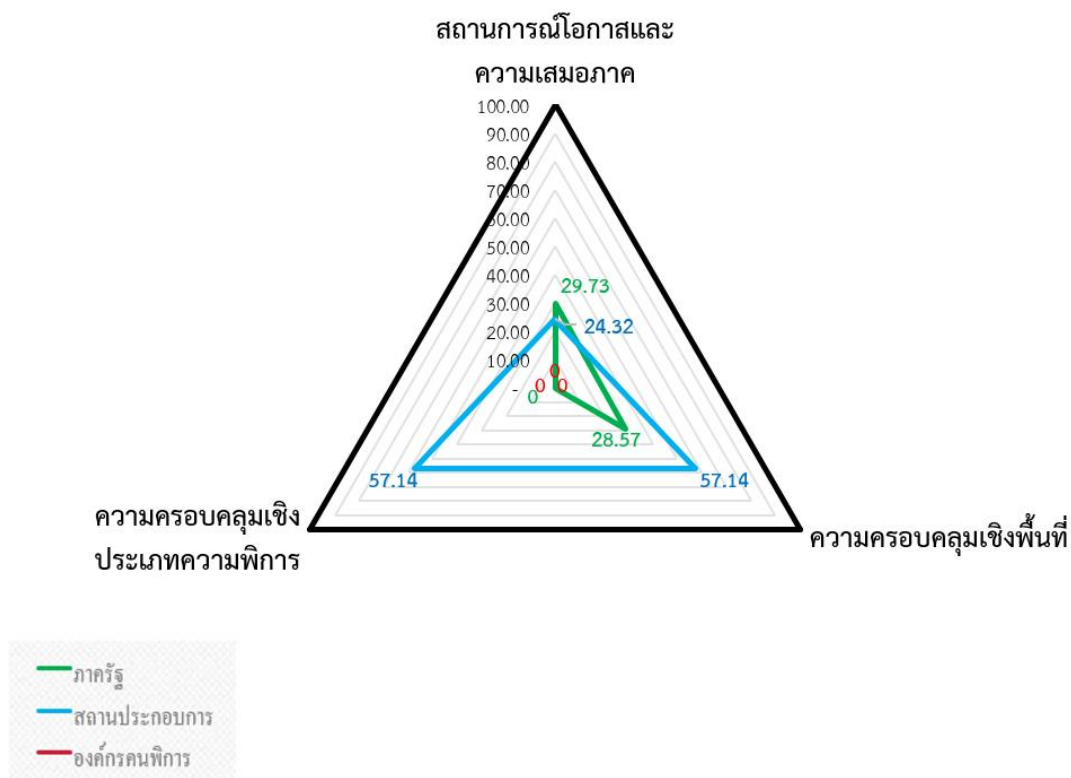
ผลการคำนวณค่าคะแนนสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยในภาพรวมเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย พบว่า มีค่าคะแนนในทุกด้านเป็นศูนย์ ทั้งในเรื่องสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานคนพิการ ความครอบคลุมเชิงพื้นที่ในการปฏิบัติ และความครอบคลุมประเภทความพิการ

ภาพที่ 13: แสดงการประเมินผลสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยตามมาตรฐานสากล



ค่าคะแนนดังกล่าวเป็นศูนย์ไม่ใช่ในหมายความว่าไม่มีการดำเนินการ แต่จากการประมวลผลพบว่า มุมมองของแต่ละภาคส่วนต่อสถานการณ์มีความแตกต่างกัน รวมถึงการดำเนินการที่มีอยู่ไม่มีความชัดเจนในระดับที่ภาคส่วนอื่นรับรู้ร่วมกันได้อย่างทั่วถึงหรือเห็นได้ในเชิงประจักษ์ ทำให้คำตอบที่ได้ไม่มีผลเป็นเอกฉันท์

ภาพที่ 14: แสดงการประเมินผลสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาคของประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์แนวทางตามมาตรฐานสากลเปรียบเทียบสามภาคส่วน



จากแผนภาพจะเห็นได้ว่า ด้านสถานการณ์โอกาสและความเสมอภาค ภาครัฐให้ค่าคะแนนมากที่สุดที่ร้อยละ 29.73 ซึ่งใกล้เคียงกับสถานประกอบการที่ร้อยละ 24.32 ในขณะที่องค์กรคนพิการให้ค่าคะแนนเป็นศูนย์ ด้านความครอบคลุมเชิงพื้นที่ที่สถานประกอบการให้ค่าคะแนนมากที่สุดที่ร้อยละ 57.14 ภาครัฐให้ค่าคะแนนที่ร้อยละ 28.57 ในขณะที่องค์กรคนพิการให้ค่าคะแนนเป็นศูนย์ และด้านความครอบคลุมเชิงประเภทความพิการมีเพียงสถานประกอบการที่ให้ค่าคะแนนที่ร้อยละ 57.14 ในขณะที่ภาครัฐและองค์กรคนพิการให้ค่าคะแนนที่ศูนย์

ข้อมูลชุดนี้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ นั้นมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ เพราะค่าที่เป็นศูนย์จากภาคองค์กรคนพิการนั้นเป็นค่าคะแนนที่ประมวลผลแบบเอกฉันท์มาจากทุกประเภทความพิการ ข้อมูลดังกล่าวจึงนับเป็นอีกเสียงสะท้อนถึงความไม่ครอบคลุมเชิงประเภทความพิการซึ่งส่งผลต่อสถานการณ์ในทุก ๆ ด้าน และในประเด็นนี้ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ทบทวนว่าแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานในปัจจุบันนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับทุกประเภทความพิการหรือไม่ ความเข้าใจในประเด็นการจ้างงานคนพิการแต่ละประเภทเพียงพอหรือไม่

7.5 สรุปท้ายบท

จากข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล ทำให้เห็นว่าสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยนั้นยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐานตามแนวทางสากล ทั้งจากการดำเนินงานของแต่ละภาคส่วนที่ยังดำเนินการตามบทบาทของตนเองได้ไม่สมบูรณ์ ประกอบกับการขาดการบูรณาการร่วมกันในเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงาน และการหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ให้เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน การขาดการบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งผลให้ในบางแนวทางการดำเนินงานของประเทศไทยได้ค่าคะแนนที่ต่ำ เนื่องจากแต่ละภาคส่วนไม่ทราบถึงการดำเนินงานของภาคส่วนอื่น หรือแม้แต่ในภาคส่วนเดียวกัน และอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ค่าคะแนนต่ำก็คือการขาดความเข้าใจต่อประเด็นซึ่งปรากฏในแทบทุกภาคส่วนว่าต้องมีการพัฒนา เพราะทราบดีที่ความเข้าใจต่อการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยยังไม่ไปในทิศทางเดียวกันการตีความเพื่อนำไปเป็นแนวทางในเชิงปฏิบัติย่อมแตกต่างกัน ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ก็แตกต่างกัน หากไม่แก้ไขในจุดนี้ ก็จะกลายเป็นต่างคนต่างคิดต่างคนต่างคาดหวัง ขาดการกำหนดเป้าหมายร่วมกลายเป็นต่างฝ่ายต่างผูกโยงการปฏิบัติเข้ากับความต้องการของภาคส่วนตนมากจนเกินจุดสมดุลสุดท้ายก็จะกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง

สถานการณ์ของประเทศไทยในขณะนี้ไม่ต่างกับฟันเฟืองที่เฟืองแต่ละตัวทำงานไม่ประสานกัน อีกทั้งตัวฟันเฟืองเองนั้นก็ยังไม่สมบูรณ์ เมื่อต้องการให้ระบบกลไกทำงานในสภาพที่ไม่พร้อมเช่นนี้ กลไกที่จะนำไปสู่เป้าหมายย่อมไม่สามารถทำงานได้เต็มที่เพียงเริ่มหมุนกลไกไปสักพักก็จะพบกับปัญหาและความติดขัด ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่ควรทำเป็นอันดับแรกคือการถอยออกมาทบทวนและประเมินผลภาพรวมการดำเนินงานที่ผ่านมาของประเทศใหม่อีกครั้ง พร้อมกับดูเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ว่า ตอนนี้ว่า สิ่งที่ทำอยู่จะสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยประเด็นการพิจารณาจะขอกล่าวถึงในบทถัดไป

บทที่ 8

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายนี้ผู้วิจัยจะสรุปข้อมูลจากสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย มาสังเคราะห์แยกตามประเด็น ได้แก่ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการ และประเด็นสถานการณ์โดยรวมของประเทศไทย โดยนำเสนอถึงระดับความรุนแรงของปัญหา และนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

8.1 บทสรุปที่ได้จากการศึกษาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตามมาตรฐานสากลด้วยแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง

จากผลการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยทำให้พบปัญหาในการดำเนินงานของแต่ละภาคส่วนทั้งภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ ที่ไม่สามารถดำเนินการตามบทบาทที่ตนเองพึงกระทำได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคให้เกิดขึ้นกับการจ้างงานคนพิการได้ในตอนนี้ โดยผลจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากล พบว่า คำตอบที่ได้จากตัวแทนของแต่ละภาคส่วนที่ตอบแบบตรวจสอบรายการมีความหลากหลายสูงมาก มีเพียงบางประเด็นที่ตอบไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์กลุ่มข้อมูลตามแต่ละภาคส่วนตอบตามแต่ละแนวทาง แล้วสรุปออกมาได้เป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่ามีผลเกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่มีการปฏิบัติเด่นชัดเป็นที่ยอมรับในการดำเนินการแล้วจากทุกฝ่าย

กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่ายังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ยังไม่มีการดำเนินการที่เด่นชัดเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ภาครัฐประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่ภาคสถานประกอบการและองค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าสิ่งที่ภาครัฐทำยังไม่เกิดการรับรู้จากสังคม

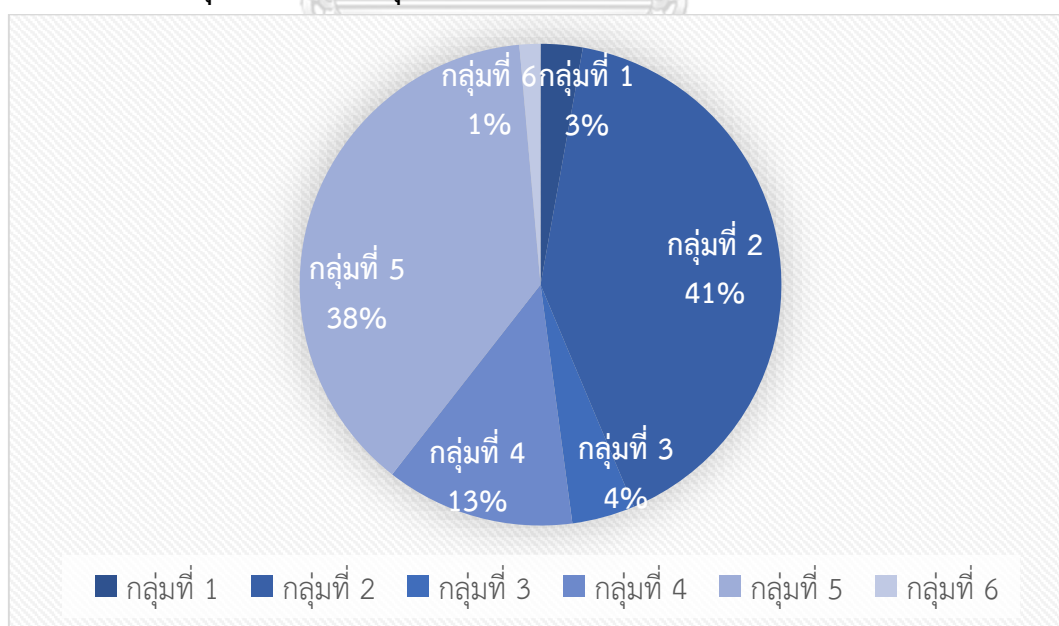
กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ภาครัฐและสถานประกอบการประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่องค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่าประเด็นดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่ภาครัฐและสถานประกอบการอาจจะมีการดำเนินการแล้วแต่วิธีการที่กระทำอยู่นั้นอาจจะไม่สอดคล้องกับสิ่งที่คนพิการต้องการ

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่สถานประกอบการประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่ภาครัฐและองค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่า สถานประกอบการอาจจะมีการดำเนินการในรูปแบบที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและความต้องการของคนพิการ

กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่สถานประกอบการและองค์กรคนพิการประเมินว่าเห็นผลในเชิงปฏิบัติแล้ว แต่ภาครัฐไม่เห็นด้วย เป็นกลุ่มที่สามารถตีความได้ว่า ในเชิงปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นแนวทางที่ภาคสถานประกอบการและองค์กรคนพิการยอมรับแล้วแม้ว่าจะไม่ใช่แนวทางที่มีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการจากภาครัฐ

จากการแบ่งกลุ่มข้างต้นแต่ละกลุ่มจะสามารถนำไปสู่การทำความเข้าใจได้ว่าแนวทางการดำเนินงานใดมีปัญหาที่จุดใด และประเมินเบื้องต้นได้ว่าจะจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใด ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมสถานการณ์ของประเทศแบ่งตามกลุ่มทั้ง 6 กลุ่มออกมาเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

ภาพที่ 15: แสดงสรุปภาพรวม 6 กลุ่มสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศ

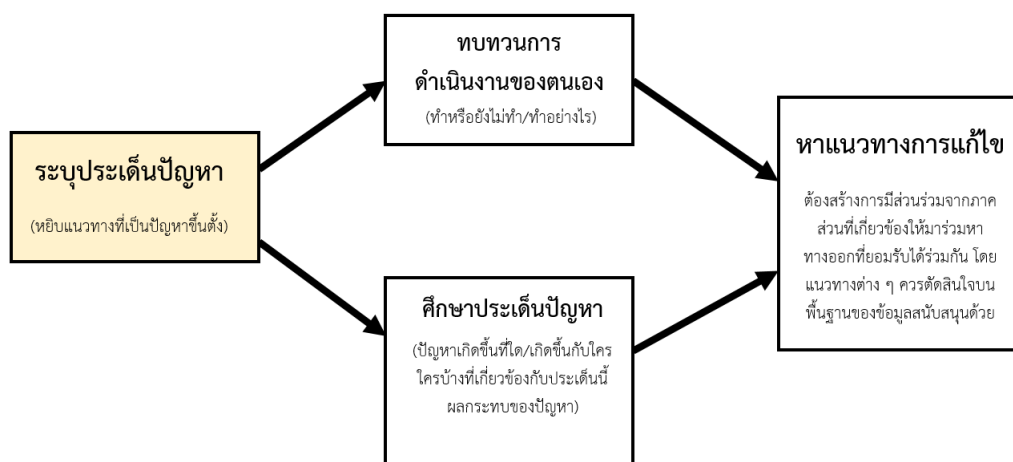


จากแผนภาพสามารถสรุปได้ว่า **กลุ่มที่มีมากที่สุดของประเทศไทย ณ ขณะนี้คือ กลุ่มที่ 2** ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่ายังไม่เกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ คิดเป็นร้อยละ 41 กล่าวได้ว่าประเด็นการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมายังไม่ปรากฏผลตามที่ต้องการให้เกิด รองลงมาคือกลุ่มที่ 5 กลุ่มที่สถานประกอบการประเมินว่ามีการดำเนินการแล้วแต่ภาครัฐและองค์กรคนพิการไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 38 กล่าวได้ว่าสถานประกอบการมีมุมมองว่าประเด็นดังกล่าวได้เกิดขึ้นแล้ว แต่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่คิดว่าประเด็นเหล่านี้ยังไม่เกิดขึ้น ในกลุ่มนี้ต้องมาตรวจสอบต่อไปว่าสิ่งที่ภาคสถานประกอบการเห็นว่ามีนั้นมืออย่างไร ถูกต้องหรือไม่ซึ่งประเด็นนี้เป็นที่น่าขบคิดจากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่สถานประกอบการมีปัญหาเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการหรือแนวทางดังกล่าวมีแล้วแต่ภาคส่วนอื่นไม่ทราบถ้าเป็นเช่นนี้ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน

จากสองกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดรวมกันแล้วคิดเป็นร้อยละ 79 ของจำนวนรวมทั้งหมดนับได้ว่าสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยน่าเป็นห่วงอย่างยิ่งเพราะสองกลุ่มดังกล่าวนี้เป็นกลุ่มที่ตีความได้ว่า ประเทศไทยยังไม่สามารถส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการตามมาตรฐานสากลได้ ส่วนกลุ่มที่สามารถสะท้อนถึงความสำเร็จในการส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสในการจ้างงานคนพิการได้ ซึ่งก็คือ กลุ่มที่ 1 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่ามีผลเกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ซึ่งนับได้ว่าน้อยมากที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานได้

ดังนั้นเพื่อให้การหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเป็นไปอย่างมีทิศทางผู้วิจัยจะสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาและนำเสนอเป็นรายประเด็น ได้แก่ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการ ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการ และประเด็นสถานการณ์โดยรวมของประเทศ โดยในแต่ละประเด็นจะนำเสนอผลเป็นกลุ่ม 6 กลุ่ม ตามด้วยแนวทางตามมาตรฐานสากลตามที่ได้มีการสอบถามไปในแบบตรวจสอบรายการ จากนั้นจะนำเสนอผลประเมินเป็นค่าร้อยละของสามภาคส่วนสำคัญตามแนวคิดวงจรการบริหารจัดการภาครัฐที่มีพลเมืองตื่นรู้เป็นศูนย์กลาง เพื่อแสดงค่าคะแนนที่สะท้อนระดับความรุนแรงของปัญหา ค่าคะแนนจะเริ่มต้นที่ร้อยละ 0 ที่หมายความได้ว่า แนวทางการดำเนินการดังกล่าวมีการดำเนินการให้เห็นเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์แล้วไม่มีปัญหาใดๆ และร้อยละที่เพิ่มมากขึ้นจะแสดงถึงปัญหาของแนวทางนั้นว่า ไม่มีการดำเนินการหรือมีไม่ทั่วถึง ร้อยละที่มากขึ้นจนถึงร้อยละ 100 จะมีความหมายได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวไม่เคยเกิดขึ้นเลยในประเทศไทย ซึ่งในตารางสรุปผู้วิจัยจะไล่เรียงตั้งแต่แนวทางที่มีปัญหาน้อยที่สุดไปยังแนวทางที่มีปัญหามากที่สุดตามลำดับ เพื่อความสะดวกในการนำไประบุเป็นปัญหา และตัดสินใจศึกษาหาแนวทางแก้ไขจากประเด็นที่ง่ายที่สุดก่อนได้

ภาพที่ 16: แสดงแนวทางการนำประเด็นปัญหาที่พบไปศึกษาต่อยอดหาแนวทางแก้ไข



8.1.1 การสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลออกมาพบว่า ชุดข้อมูลในส่วนของการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐมีความหลากหลายของกลุ่มสูงมาก โดยมีกลุ่มครบทั้ง 6 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 2 แนวทาง กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 5 แนวทาง กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย 1 แนวทาง กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย 5 แนวทาง กลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย 7 แนวทาง และกลุ่มที่ 6 ประกอบด้วย 1 แนวทาง สามารถแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 38: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของภาครัฐ

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาทของภาครัฐ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|---|-------------------------|---------------|---------------|
| | | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| กลุ่มที่ 1 ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า มีผลเกิดขึ้นให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ | (1) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดยกำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ | - | - | - |
| | (2) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ | - | - | - |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของภาครัฐ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่าย เห็นพ้องต้องกัน ว่ายังไม่เกิดขึ้นให้ เห็นเป็นที่ ประจักษ์ | (1) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการติดตามประเมิน ประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตาม มาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย | 33.33 | 50.00 | 55.56 |
| | (2) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างงานคนพิการในประเด็นการบรรจุ แต่งตั้ง | 100 | 50.00 | 77.78 |
| | (3) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างงานคนพิการในประเด็นการเติบโต ก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคน พิการ | 100 | 100 | 88.89 |
| | (4) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการ บรรจุแต่งตั้ง | 100 | 100 | 88.89 |
| กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ ภาครัฐประเมิน ว่ามีการ ดำเนินการ แล้วแต่ภาคสถาน ประกอบการและ องค์กรคนพิการ ไม่เห็น | (1) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้มี ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาเสนอแนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและ บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | - | 50.00 | 22.22 |
| กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ ภาครัฐและสถาน ประกอบการ ประเมินว่ามีการ ดำเนินการ แล้วแต่องค์กรคน | (1) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ จ้างงานคนพิการในประเด็นการจัดหางาน | - | - | 11.11 |
| | (2) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย สนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่ | - | - | 33.33 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของภาครัฐ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| พิการไม่เห็น | สถานประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการ จ้างงานคนพิการ อาทิ เงินช่วยเหลือ ค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน ประโยชน์ทางภาษี | | | |
| | (3) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงาน | - | - | 33.33 |
| | (4) ภาครัฐไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย ทบทวนนโยบายของประเทศเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง | - | - | 44.44 |
| | (5) ภาครัฐไทยได้ดำเนินการเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้มาตรการ ทางกฎหมาย/นโยบาย | - | - | 44.44 |
| กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่สถาน ประกอบการ ประเมินว่ามีการ ดำเนินการ แล้วแต่ภาครัฐ และองค์กรคน พิการไม่เห็น | (1) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างงานคนพิการในประเด็นการฝึก อาชีพ | 33.33 | - | 11.11 |
| | (2) ภาครัฐไทยมีหลักสูตรอบรมการ ฝึกอบรมอาชีพ | 33.33 | - | 22.22 |
| | (3) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ จ้างงานคนพิการในประเด็น การฟื้นฟู สมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคน พิการ | 66.67 | - | 22.00 |
| | (4) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรอบรม การจ้างงานคนพิการ | 66.67 | - | 22.00 |
| | (5) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการ | 66.67 | - | 44.44 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของภาครัฐ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ | | | |
| | (6) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการแนะแนวอาชีพ | 100 | - | 22.22 |
| | (7) ภาครัฐไทยมีการรับรองหลักสูตรการแนะแนวอาชีพ | 100 | - | 44.44 |
| กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่สถานประกอบการและองค์กรคนพิการประเมินว่าเห็นผลในเชิงปฏิบัติแล้ว แต่ภาครัฐไม่เห็น | (1) ภาครัฐไทยมีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจ้างงานคนพิการ | 33.33 | - | - |

จากตารางดังกล่าวภาครัฐได้ดำเนินการตามบทบาทของตนเองแล้ว คือ **กลุ่มที่ 1** ในเรื่อง ดำเนินการผลักดันส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือระหว่าง ภาครัฐ สถานประกอบการ และคนพิการ ในการกำหนดมาตรการทางกฎหมาย/นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และกำหนดโควตาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นได้ในมาตรการทางกฎหมายสำคัญคือ มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 (ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร) ซึ่งในกระบวนการร่างกฎหมายได้มีการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก)

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ภาครัฐถูกประเมินตยทุกภาคส่วนว่ายังไม่ได้กระทำการตามแนวทางเลย จากข้อมูลตามตารางสิ่งที่รัฐควรกระทำเป็นลำดับแรกคือการ “ติดตามประเมินประสิทธิผลในโอกาสและการปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย/นโยบาย” การติดตามประเมินผลเป็นหนึ่งในวงจรรายนโยบายที่สำคัญมาก การที่รัฐยังขาดการดำเนินการในด้านนี้นับว่าเป็นที่น่ากังวล เพราะจะทำให้ขาดข้อมูลในการพิจารณาการดำเนินงานต่อไปในอนาคตให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ดังนั้นในกลุ่มประเด็นนี้สิ่งที่ควรทำเป็นอันดับแรกและง่ายที่สุด ส่วนเรื่องการทบทวนการประกาศใช้ มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการบรรจุแต่งตั้ง และประเด็นการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ ระยะเวลา ส่วนการรับรองหลักสูตรการบรรจุแต่งตั้งเป็นมาตรฐานของประเทศนั้น ยังไม่มีการจัดทำ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องถึงแนวทางที่เหมาะสมกับคนพิการโดยเฉพาะ ทำให้ภาคส่วนอื่น ๆ ไม่มีชุดข้อมูลที่เป็นมาตรฐานในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวนี้ การที่ประเด็นเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง และความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลกระทบที่กระจายวงกว้างไปในหลาย ๆ เรื่อง สัมพันธ์กับข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่า การจ้างงานคนพิการในปัจจุบันเป็นเพียงการจ้าง งานแบบสัญญาจ้างไม่ใช้การบรรจุแต่งตั้ง ในหลาย ๆ ครั้งที่มีการกล่าวถึงยังมีคนมากมายที่ไม่เข้าใจความแตกต่าง ซึ่งความแตกต่างของการบรรจุคือ “ความมั่นคงในอาชีพ” เมื่อบรรจุแล้วจะถูก แต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งและสายงานซึ่งมีแนวทางการเติบโตในอาชีพนั้น แต่การจ้างงานเป็น เพียงการตกลงจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่หมายรวมถึงการจ้างรายวัน การจ้างเหมารายชิ้น การ จ้างเป็นสัญญาปีต่อปี เป็นต้น ทำให้การจ้างงานคนพิการไทยส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานที่ไม่มีความ มั่นคงและหาความก้าวหน้าได้ยาก

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ภาครัฐคิดว่ามีเปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาเสนอ แนวทาง มาตรการ นโยบาย เพื่อการจ้างงานและ บริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการยังไม่เห็นด้วย ในจุดนี้ต้องทบทวนว่าภาครัฐได้เปิดโอกาสอย่างไร มีการแจ้งให้ทุก ภาคส่วนทราบหรือไม่

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่ภาครัฐและสถานประกอบการคิดว่าการประกาศใช้มาตรการ ทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจัดหางาน มีแนวทางการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย สนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงินแก่สถาน ประกอบการที่เข้าร่วมการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการปรับ สถานะที่ทำงาน ประโยชน์ทางภาษี มีการประชาสัมพันธ์การจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงาน ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการโดย ทบทวนนโยบายของประเทศเป็นระยะอย่าง ต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในเรื่องการปรับใช้ มาตรการทางกฎหมาย/นโยบายแล้ว แต่คนพิการยังมองว่าไม่มี คำตอบในกลุ่มนี้โดยภาพรวมมีความ รุนแรงของปัญหาไม่ค่อนมากโดยมีคะแนนประเมินอยู่ที่ร้อยละ 33.33 ถึง 44.44 ในประเด็นนี้เมื่อ พิจารณาถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกจะได้สาเหตุว่า สิ่งที่ทำนั้นยังไม่ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ

และบางประเด็นไม่สอดคล้องกับความพิการประเภทต่าง ๆ ดังนั้นปัญหานี้ภาครัฐควรทบทวนการดำเนินงานและสอบถามไปยังองค์กรคนพิการเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวว่าปัญหาอยู่ที่จุดใด

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มภาคเอกชนมองว่าภาครัฐได้กระทำแล้ว แต่ภาครัฐมองว่าตนเองยังไม่ได้ทำและองค์กรคนพิการก็เห็นว่ายังไม่ได้ทำ ในประเด็นนี้ต้องมีทบทวนความเข้าใจร่วมกันทั้งสามภาคส่วนใหม่อีกครั้งโดยสอบถามทางสถานประกอบการว่า กิจกรรมใดที่เห็นว่าสอดคล้องกับแนวทางข้างต้นแล้วมีการประเมินว่าภาครัฐทำแล้ว และภาครัฐต้องสอบถามภาคองค์กรคนพิการด้วยว่าถ้าหากทำตามแนวทางนี้ตรงกับความต้องการของคนพิการหรือไม่

กลุ่มที่ 6 สถานประกอบการและองค์กรคนพิการประเมินว่าเห็นผลในเชิงปฏิบัติแล้ว แต่ภาครัฐไม่เห็นว่ามีการประกาศใช้มาตรการทางกฎหมายหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในประเด็นการจ้างงานคนพิการ ในประเด็นนี้หากภาครัฐได้ทบทวนตนเองว่าได้กระทำสิ่งใดไปบ้างเพื่อนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นทางการก็จะสามารถเติมเต็มประเด็นดังกล่าวได้ ส่วนประเด็นและแนวทางอื่น ๆ นั้นยังคงต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเป็น “บทบาทของภาครัฐ” ที่ต้องทบทวนการดำเนินการของตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่มีปัญหาว่า สถานการณ์การดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างไรร ภาคส่วนที่พบปัญหากับแนวทางดังกล่าวมีปัญหาที่จุดใด

8.1.2 การสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลออกมาพบว่า ชุดข้อมูลในส่วนของผลการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการมีกลุ่มประเด็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 7 แนวทาง กลุ่มที่ 4 ประกอบด้วย 4 แนวทาง และกลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย 7 แนวทาง สามารถแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 39: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทของสถานประกอบการ

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาทของสถานประกอบการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|---|-------------------------|---------------|---------------|
| | | ภาครัฐ | สถานประกอบการ | องค์กรคนพิการ |
| กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่ายเห็น พ้องต้องกันว่า ยังไม่เกิดขึ้นให้ เห็นเป็นที่ | (1) สถานประกอบการได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเปิดรับสมัครตำแหน่งงานที่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการทุกประเภท | 33.33 | 50.00 | 55.56 |
| | (2) สถานประกอบการได้นำมาตรการทาง | 33.33 | 50.00 | 44.44 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของสถานประกอบการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| ประจักษ์ | กฎหมาย/นโยบายในเรื่องการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการเพื่อการประกอบ อาชีพคนพิการมาใช้ในการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน | | | |
| | (3) สถานประกอบการได้เปิดรับสมัคร ตำแหน่งงาน แก่ทุกประเภทความพิการ | 33.33 | 50.00) | 66.67 |
| | (4) สถานประกอบการได้ให้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อน ตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่ เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ละ ประเภท | 33.33 | 50.00 | 88.89 |
| | (5) สถานประกอบการได้จัดทำแผนกล ยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการตาม แนวทางของรัฐบาล | 66.67 | 50.00 | 66.67 |
| | (6) สถานประกอบการได้มีแนวทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการที่ ชัดเจน | 66.67 | 50.00 | 77.78 |
| | (7) สถานประกอบการได้ดำเนินการ ปรับปรุงสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคน พิการตามความต้องการจำเป็นอย่าง ต่อเนื่อง | 100 | 50.00 | 55.56 |
| กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่ภาครัฐ และสถาน ประกอบการ ประเมินว่ามี การดำเนินการ | (1) สถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการ ตามโควตาที่รัฐกำหนด | - | - | 11.11 |
| | (2) สถานประกอบการได้จัดทำรายงาน เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน | - | - | 11.11 |
| | (3) สถานประกอบการได้ปรับสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ทุกคนพึง | - | - | 33.33 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของสถานประกอบการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| แล้วแต่องค์กร คนพิการไม่เห็น | ได้รับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่คน พิการ | | | |
| | (4) สถานประกอบการได้กำหนด ค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างพิการที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | - | - | 77.78 |
| กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่สถาน ประกอบการ ประเมินว่ามี การดำเนินการ แล้วแต่ภาครัฐ และองค์กรคน พิการไม่เห็น | (1) สถานประกอบการได้เชิญชวนให้คน พิการมาสมัครทำงาน และคัดเลือกจาก ความสามารถ | 33.33 | - | 44.44 |
| | (2) สถานประกอบการได้เปิดโอกาสที่เท่า เทียมกันต่อผู้สมัครทั้งบุคคลทั่วไปและคน พิการ | 33.33 | - | 77.78 |
| | (3) สถานประกอบการได้จัดการเพื่อ สนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ มี การปรึกษาหารือกับหน่วยงานบริการ จัดหางาน หรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ทางอื่นๆ ตามความจำเป็น | 66.67 | - | 55.56 |
| | (4) สถานประกอบการได้ให้ข้อมูลเรื่องคน พิการแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมทั้งข้อมูล เกี่ยวกับกลยุทธ์ของสถานประกอบการ | 66.67 | - | 66.67 |
| | (5) สถานประกอบการได้ใช้หลักการไม่ เลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการรับสมัคร | 66.67 | - | 77.78 |
| | (6) สถานประกอบการได้เปิดโอกาสให้ ลูกจ้างได้ซักถามหากมีข้อข้องใจในเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ ในกรณีที่ต้อง ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ | 66.67 | - | 77.78 |
| | (7) สถานประกอบการได้ประเมิน | 66.67 | - | 77.78 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ของสถานประกอบการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--------------|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | ประสิทธิผลกลยุทธ์การจัดการเพื่อ สนับสนุนคนพิการในหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ | | | |

จากตารางดังกล่าว **กลุ่มที่ 2** เป็นแนวทางที่ทุกภาคส่วนเห็นร่วมกันว่าสถานประกอบการยังไม่มีมาตรการดำเนินการ ในประเด็นนี้สถานประกอบการควรนำไปพิจารณาและลองดูว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไรบ้างและแนวทางการปรับปรุงนั้นต้องมีการเก็บข้อมูลความต้องการของคนพิการมาพิจารณาประกอบด้วย และจากข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นนี้ภาครัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมจูงใจ เพราะต้องคำนึงถึงธรรมชาติขององค์กรด้วยว่าองค์กรนั้นตั้งขึ้นเพื่ออะไร สถานประกอบการตั้งขึ้นเพื่อสร้างกำไรให้ตนเองอยู่รอด การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและการคำนวณความคุ้มค่า ดังนั้นหากอยากให้เกิดการปฏิบัติตามในภาคเอกชนภาครัฐควรทบทวนมาตรการที่คุ้มค่าพอที่จะจูงใจด้วย

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มที่สถานประกอบการและภาครัฐรับรู้การดำเนินการร่วมกันว่าสถานประกอบการได้จ้างงานคนพิการตามโควตาที่รัฐกำหนด จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานปรับสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับให้เหมาะสมตามความจำเป็นแก่คนพิการ และได้กำหนดค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างพิการที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป ในเรื่องการจ้างตามโควตาและจัดทำรายงานเป็นประเด็นที่ใกล้สำเร็จแล้ว อาจจะต้องเพิ่มความครอบคลุมหากกลุ่มที่ตกหล่นอีกเล็กน้อย ส่วนประเด็นด้านการปรับสิ่งอำนวยความสะดวกมีข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกได้อธิบายขยายความไว้ว่า การปรับสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบันปรับเพื่อบางประเภทความพิการเท่านั้น แต่ไม่ได้ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ ทำให้ประเด็นดังกล่าวยังคงเป็นประเด็นปัญหาอยู่ และประเด็นสุดท้ายที่มีความรุนแรงของปัญหามากที่สุดในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างพิการที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป ในประเด็นนี้ต้องมีการศึกษาลึกลงไปว่าอะไรที่ทำให้คนพิการรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มภาคเอกชนมองว่าตนเองได้กระทำตามบทบาทดังกล่าวของตนแล้วแต่ภาคส่วนอื่นไม่เห็น ในประเด็นนี้ต้องทบทวนว่า สถานประกอบการได้ดำเนินการอย่างไรไปถูกต้องตามที่ภาครัฐและองค์กรคนพิการคาดหวังหรือไม่ หรือทำแล้วไม่ทั่วถึงครอบคลุมหรือไม่ จากข้อมูลเชิงลึกแนวทางที่สถานประกอบการทำยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ขาดองค์ความรู้ที่

เพียงพอต่อการวางแผนการดำเนินงานสำหรับคนพิการในหน่วยงานของตน ทำให้การดำเนินงานบางอย่างอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของคนพิการ ซึ่งประเด็นนี้ต้องมีการศึกษาสร้างองค์ความรู้ต่อไปและภาครัฐควรจะเป็นผู้ส่งเสริมการรับรองมาตรฐานความรู้ให้เป็นมาตรฐานของประเทศ

8.1.3 การสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลออกมาพบว่า ชุดข้อมูลในส่วนของ การดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการมีกลุ่มประเด็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 3 แนวทาง กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย 1 แนวทาง และกลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย 2 แนวทาง สามารถแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 40: แสดงการสังเคราะห์ประเด็นการดำเนินการตามบทบาทขององค์กรคนพิการ

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ขององค์กรคนพิการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|---|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่าย เห็นพ้องต้องกันว่า ยังไม่เกิดขึ้นให้เห็น เป็นที่ประจักษ์ | (1) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฟื้นฟู สมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของ คนพิการของประเทศ” | 33.33 | 50.00 | 33.33 |
| | (2) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจัดหา งานของประเทศ” | 66.67 | 50.00 | 55.56 |
| | (3) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การบรรจุ แต่งตั้งของประเทศ” | 66.67 | 100 | 77.78 |
| กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ ภาครัฐประเมินว่า มีการดำเนินการ แล้วแต่ภาคสถาน ประกอบการและ | (1) คนพิการมีความพร้อม /ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การจ้าง งานคนพิการของประเทศ” | - | 50.00 | 11.11 |

| กลุ่มประเด็น | แนวทางตามบทบาท ขององค์กรคนพิการ | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| องค์กรคนพิการไม่ เห็น | | | | |
| กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่ สถานประกอบการ ประเมินว่ามีการ ดำเนินการแล้วแต่ ภาครัฐและองค์กร คนพิการไม่เห็น | (1) คนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การฝึก อาชีพของประเทศ” | 66.67 | - | 33.33 |
| | (2) คนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้ เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติ เรื่อง “การแนะ แนวอาชีพของประเทศ” | 66.67 | - | 55.56 |

จากตารางดังกล่าว กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ทุกฝ่ายเห็นร่วมกันว่ายังไม่เกิดความพร้อม / ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการของประเทศ การจัดทำงานของประเทศ และการบรรจุแต่งตั้งของประเทศ โดยในประเด็นเรื่องการฟื้นฟู และการจัดทำงานนั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเป็นความไม่พร้อมในบางประเภทความพิการ และความครอบคลุม แต่ในประเด็นเรื่องการบรรจุแต่งตั้งนั้นเป็นผลกระทบต่อการที่ภาครัฐไม่มีการกำหนดประเด็นในเรื่องดังกล่าวนี้เลย ดังนั้นการที่ภาคส่วนอื่นจะไม่เคยรับรู้มาตรการนั้นย่อมไม่แปลก และถ้าหากต้องการให้เกิดขึ้นในประเด็นนี้รัฐต้องเป็นผู้ริเริ่มเป็นมาตรฐานให้ประเทศ

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ภาครัฐคิดว่าองค์กรคนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเรื่องการจ้างงานคนพิการของประเทศแล้ว แต่ภาคเอกชนและองค์กรคนพิการยังมองว่าไม่พร้อม ในประเด็นนี้ปัญหาไม่ได้รุนแรง แต่ต้องให้ความสำคัญและควรริบพัฒนาให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจ้างงานคนพิการต่อไป โดยต้องดูว่าที่องค์กรคนพิการมองว่าตนเองยังไม่พร้อมที่ตรงไหน ขาดอะไร และทำการพัฒนาให้ตรงจุด

กลุ่มที่ 5 เป็นกลุ่มที่สถานประกอบการมองว่าองค์กรคนพิการมีความพร้อม / ตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย นโยบาย แนวปฏิบัติเรื่องการฝึกอาชีพและการแนะแนว อาชีพของประเทศแล้ว แต่ภาครัฐและองค์กรคนพิการยังไม่เห็นด้วย จากการวิเคราะห์ข้อมูลดิความ ไม่พร้อมดังกล่าวเป็นความไม่พร้อมของบางประเภทความพิการ และภาคสถานประกอบการอาจจะ พบกับกลุ่มประเภทความพิการที่พร้อมจึงมีความเห็นเช่นนี้ ดังนั้นประเด็นนี้จึงควรพัฒนาไปที่กลุ่มที่ ยังไม่พร้อม ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพร้อม

8.1.4 การสังเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลออกมาพบว่า ชุดข้อมูลในส่วนของสถานการณ์การจ้างงาน คนพิการของประเทศไทยมีกลุ่มประเด็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 15 แนวทาง กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย 1 แนวทาง และกลุ่มที่ 5 ประกอบด้วย 11 แนวทาง สามารถแสดงผลเป็น ตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 41: แสดงสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทย

| กลุ่มประเด็น | สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| กลุ่มที่ 2 ทุกฝ่าย เห็นพ้องต้องกันว่า ยังไม่เกิดขึ้นให้ เห็นเป็นที่ประจักษ์ | (1) สถานประกอบการมีการปรับ ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมกับ คนพิการตามความจำเป็น | 33.33 | 50.00 | 66.67 |
| | (2) คนพิการได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อน ตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่ เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการแต่ ละประเภท | 33.33 | 50.00 | 77.78 |
| | (3) สถานประกอบการมีการ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการทุก ประเภท | 33.33 | 50.00 | 88.89 |
| | (4) คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าสามารถ | 66.67 | 50.00 | 66.67 |

| กลุ่มประเด็น | สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--------------|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | ก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเท่าเทียม | | | |
| | (5) คนพิการมีความเชื่อมั่นว่าได้รับความเสมอภาคไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน | 66.67 | 50.00 | 66.67 |
| | (6) คนพิการมีโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน | 66.67 | 50.00 | 100 |
| | (7) คนพิการได้รับความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติ ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ (ความพิการต้องไม่(8) เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาจ้างงาน ปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) | 66.67 | 50.00 | 100 |
| | (9) คนพิการมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | 66.67 | 50.00 | 100 |
| | (10) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | 33.33 | 50.00 | 66.67 |
| | (11) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการจ้างงานคนพิการ | 33.33 | 50.00 | 77.78 |
| | (12) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ | 66.67 | 50.00 | 66.67 |
| | (13) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ | 66.67 | 50.00 | 88.89 |

| กลุ่มประเด็น | สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--|--|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | การเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่ การงานของคนพิการความครอบคลุม ทุกประเภทความพิการ | | | |
| | (14) การดำเนินการของมาตรการทาง กฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การบรรจุแต่งตั้งของคนพิการความ ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | 66.67 | 50.00 | 100 |
| | (15) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการ บรรจุแต่งตั้งของคนพิการ | 100 | 50.00 | 66.67 |
| กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ ภาครัฐประเมินว่า มีการดำเนินการ แล้วแต่ภาคสถาน ประกอบการและ องค์กรคนพิการไม่ เห็น | (1) สถานประกอบการมีการสร้าง ความตระหนักรู้เรื่องความพิการหรือ คนพิการแก่หัวหน้างานและลูกจ้าง ทั่วไป | - | 50.00 | 66.67 |
| กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่ สถานประกอบการ ประเมินว่ามีการ ดำเนินการแล้วแต่ ภาครัฐและองค์กร คนพิการไม่เห็น | (1) คนพิการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ทุกคนพึงได้รับ โดยมีการปรับให้เหมาะสมกับความ พิการ | 33.33 | - | 66.67 |
| | (2) คนพิการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ในมาตรฐานที่เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไป | 33.33 | - | 77.78 |
| | (3) คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสใน การจ้างงานสำหรับคนพิการใน ตลาดแรงงาน | 100 | - | 66.67 |

| กลุ่มประเด็น | สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--------------|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | (4) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ ความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | 33.33 | - | 88.89 |
| | (5) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการฝึกอาชีพของคนพิการ | 33.33 | - | 77.78 |
| | (6) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | 33.33 | - | 100 |
| | (7) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ | 66.67 | - | 77.78 |
| | (8) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการแนะแนวอาชีพของคนพิการ | 66.67 | - | 77.78 |
| | (9) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการความครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | 66.67 | - | 88.89 |
| | (10) การดำเนินการของมาตรการทางกฎหมาย หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ | 66.67 | - | 88.89 |

| กลุ่มประเด็น | สถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ของประเทศไทย | ระดับความรุนแรงของปัญหา | | |
|--------------|---|-------------------------|-------------------|-------------------|
| | | ภาครัฐ | สถาน ประกอบการ | องค์กร คนพิการ |
| | การจัดหางานของคนพิการความ ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ | | | |
| | (11) พื้นที่ชนบทและในประชาคมที่ ห่างไกลสามารถเข้าถึงมาตรการการ จัดหางานของคนพิการ | 100 | - | 77.78 |

จากตารางดังกล่าว ยิ่งตอกย้ำให้เห็นว่าสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของประเทศไทยยังไม่มีให้เห็นเป็นที่ยอมรับ บางข้ออาจจะมีบ้างที่มีระดับความรุนแรงน้อยกว่าข้ออื่น แต่ก็ขาดความครอบคลุมทั้งในเชิงพื้นที่และประเภทความพิการ

8.2 สรุปผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่ปรากฏในปัจจุบัน

การดำเนินการเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของประเทศหากนับตั้งแต่ลงนามในสัตยาบันร่วมกับนานาประเทศทั่วโลกเพื่อให้ค้ำประกันว่าประเทศไทยจะกระทำการตามเป้าหมายสากลในปี พ.ศ. 2550 นั้นจนถึงบัดนี้ในปี พ.ศ. 2563 เป็นระยะเวลากว่า 13 ปีของการดำเนินงาน ภาครัฐได้มีการกำหนดมาตรการและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ หากเทียบตามหมวดหมู่ของสากลนับได้ว่าประเทศไทยเน้นในด้าน “การจัดหางาน การจ้างงาน การฝึกอาชีพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการ” แต่ไม่ได้เน้นประเด็นที่เป็นประเด็นต่อเนื่อง ในด้าน “การแนะแนวอาชีพ การบรรจุแต่งตั้ง และการเติบโตก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการ” ผลจากการเน้นประเด็นโดยไม่ครบวงจรแบบนี้ทำให้สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็น “**สภาวะการจ้างงานที่ไม่ยั่งยืน**” กล่าวคือ คนพิการที่ได้รับการจ้างงานส่วนมากเป็นการจ้างงานแบบสัญญาตามระยะเวลาที่ตกลงกัน อาทิ การจ้างรายวันโดยไม่นับวันเสาร์อาทิตย์ การจ้างงานแบบต่อสัญญารายปี แต่ไม่ได้มีการบรรจุเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่มีความเติบโตก้าวหน้าในอาชีพได้

ผลกระทบของการมีนโยบายที่ไม่ครบวงจรยังส่งผลในลักษณะลูกโซ่ไปถึงภาคส่วนอื่นด้วย โดยในส่วนของสถานประกอบการเมื่อภาครัฐออกกฎหมายบังคับให้จ้างงานคนพิการด้วยอัตราค่าแรงขั้นต่ำ แต่ไม่ได้มีการรณรงค์ส่งเสริมไปถึงการกำหนดให้มีการวางแผนบรรจุแต่งตั้งและเส้นทางความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับคนพิการ การดำเนินการของสถานประกอบการส่วนใหญ่จึงกลายเป็นเพียง “**จ้างให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด**” ถึงจะไม่ใช่สถานประกอบการทั้งหมดที่กระทำ

เช่นนี้ เพราะมีสถานประกอบการหลายแห่งที่ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจ้างงาน คนพิการอย่างมาก แต่ก็ต้องยอมรับว่าไม่ใช่ทุกแห่งที่จะให้ความสำคัญเพราะต้องเข้าใจธรรมชาติของ องค์การเอกชนด้วยการดำเนินการตั้งอยู่บนพื้นฐานของต้นทุน-กำไรเป็นสิ่งขับเคลื่อนการตัดสินใจ กระทำ ในเมื่อภาครัฐเน้นเพียงการจ้างงานขั้นต่ำหลาย ๆ สถานประกอบการย่อมคิดคำนวณถึงความ คุ่มค่าवलบต้นทุนแล้วจึงเลือกกระทำ สิ่งใดที่ทำแล้วไม่คุ้มย่อมยากที่จะเกิดขึ้นได้

สำหรับผลกระทบในภาคส่วนขององค์กรคนพิการ การมีมาตรการของรัฐนับเป็นเกราะป้องกันทางสังคมของกลุ่มเปราะบาง เพื่อเสริมในสิ่งที่คนพิการขาดให้ขึ้นมาทัดเทียมกับคนทั่วไปสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างเท่าเทียม การที่มาตรการขาดความครอบคลุมในบางประเด็นนี้เป็นสิ่งที่จะทำให้ความพร้อมต่อประเด็นนั้นขาดช่วง และไม่ครบกระบวนการ ดังที่จะเห็นได้ว่าการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยไม่ได้ส่งเสริมความมั่นคง หรือการเติบโตในหน้าที่การงานของคนพิการ กลายเป็นเพียงการตั้งภาระงานขึ้นมาแล้วจ้างคนพิการเข้าไปทำ เมื่อคนพิการเข้าไปทำงานแล้วไม่เห็นความก้าวหน้าและได้แต่เพียงค่าแรงขั้นต่ำที่ไม่รู้ว่าจะเลิกจ้างในวันใด อีกทั้งยังมีแนวโน้มว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยส่วนมากยังไม่ค่อยพร้อมต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน สิ่งเหล่านี้เมื่อผสมรวมกันก็เป็นเหตุผลที่มากพอที่จะทำให้คน ๆ หนึ่งไม่ว่าใครก็ตามอยากที่จะลาออกจากงานแล้ว ประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ควรที่จะได้เวลาที่ทุกภาคส่วนนำโดยภาครัฐทำการทบทวน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาใหม่อีกครั้ง และนำมาพิจารณาถึงแนวทางในอนาคตว่าหากต้องการบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในตอนนี้ได้ทำอะไรไปแล้วบ้าง ทำแล้วได้ผลเช่นไร ควรทำต่อไปหรือไม่ มีแนวทางใหม่ที่ดีกว่าหรือไม่ เป็นประเด็นที่อยากฝากให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ลองทบทวนตนเอง และหันมา พุดคุยกันบนพื้นฐานของความเข้าใจเพื่อหาแนวทางที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน เพื่อให้เกิดการบรรลุ ความต้องการของทุกภาคส่วนภายใต้เป้าหมายเดียวกันได้

8.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

8.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) จากการศึกษาพบว่า การดำเนินการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย ปัจจัยความสำเร็จที่วิเคราะห์ออกมาได้นั้น คือการที่ภาครัฐต้องมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ริเริ่มกำหนด กฎเกณฑ์ในลักษณะการบังคับใช้ กฎหมาย นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไป ดำเนินการ เพราะสถานประกอบการของไทย มีแนวโน้มการดำเนินการเท่าที่กฎหมายกำหนดตั้งนั้น ในการพัฒนาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทยให้ได้มาตรฐานสากล ภาครัฐต้องมีการทบทวนแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบันใหม่อีกครั้ง ให้สอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2) ในการขับเคลื่อนของแต่ละภาคส่วน ย่อมต้องมีแรงขับเคลื่อนตามเป้าหมายที่องค์การ ของตนต้องการบรรลุ ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือมองให้เห็นถึงความต้องการและนำเสนอทางเลือกที่

ตอบความต้องการนั้น ในเรื่องของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ภาครัฐต้องการบรรลุเป้าหมายเพื่อจัดการปัญหาสังคมสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นมุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณะโดยไม่หวังผลกำไร ภาคประชาสังคมอย่างองค์กรคนพิการก็มองถึงสิทธิและความเสมอภาคทางโอกาสที่ตนเองพึงมีเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนภาคเอกชนมีเป้าหมายเพื่อกำไรที่จะสร้างความอยู่รอดให้หน่วยงาน ดังนั้นประเด็นที่มีการกล่าวถึงปัญหาของภาคสถานประกอบการในหลาย ๆ เรื่องว่าไม่ปฏิบัติตาม ไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังทำเพียงขั้นต่ำตามที่กฎหมายบังคับให้กระทำ ประเด็นนี้ก็มีเสียงสะท้อนจากสถานประกอบการว่า สถานประกอบการนั้นเพื่อความอยู่รอดและธรรมชาติของรูปแบบองค์กรก็ต้องคำนวนถึงความคุ้มค่าในการดำเนินการ หากมีความคุ้มค่าเกิดขึ้นสถานประกอบการย่อมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในประเด็นนี้อยากให้ภาครัฐทบทวนถึงมาตรการว่าควรเป็นมาตรการเพื่อการจูงใจ อาทิ มาตรการภาษีที่คำนวณแล้วทำให้ประโยชน์ในการลดหย่อนมากกว่าสิ่งที่จะต้องเสียไป สิ่งเหล่านี้เมื่อถูกนำไปทบทวนความคุ้มค่าในการดำเนินการแล้วย่อมมีน้ำหนักในการตัดสินใจดำเนินการมากขึ้น

3) การที่สถานประกอบการได้คะแนนต่ำเป็นเพราะแนวทางตามมาตรฐานสากลมุ่งเน้นไปที่การจ้างงานคนพิการเข้าไปทำงานในสถานประกอบการร่วมกับลูกจ้างทั่วไป แต่แนวทางของประเทศไทย มีทางเลือกอื่น ๆ ที่มากกว่าการจ้างงานคนพิการโดยตรง นั่นคือมาตรา 34 และ 35 ที่ให้ผู้ประกอบการเลือกได้ว่า จะส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 หรือจะสนับสนุนคนพิการด้วยมาตรา 35 ดังนั้น หากต้องการให้สถานประกอบการดำเนินการตามมาตรฐานสากล อาจต้องมีการพิจารณาประเด็นดังกล่าว

4) จากข้อค้นพบ คนพิการของไทยยังคงขาดความตระหนักรู้และความพร้อมในบางประเด็น ดังนั้น คนพิการยังคงต้องพัฒนาตนเองให้มีความตระหนักรู้ และเตรียมความพร้อมสู่ระบบการจ้างงานมากยิ่งขึ้น และต้องพัฒนาให้ตรงต่อความต้องการในตลาดแรงงาน

5) แต่ละภาคส่วน ยังไม่ได้ทำหน้าที่ตามบทบาทที่ตนควรกระทำ อย่างสมดุลงในแต่ละด้าน จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า แม้ทุกภาคส่วนจะมีคะแนนในเรื่องการมีส่วนร่วมเต็มร้อย แต่ในบทบาทอื่น ๆ กลับตกเกณฑ์ ดังนั้น การมีส่วนร่วมอย่างเดียวไม่สามารถสร้างความสำเร็จได้ แต่ทุกภาคส่วนต้องทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ด้วย

6) ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องคนพิการให้ครอบคลุมทุกประเภทความพิการ โดยเน้นการสร้างการเข้าใจความแตกต่าง ระดับอาการ ข้อจำกัดที่ไม่สามารถกระทำได้ และพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละประเภทความพิการ และเผยแพร่ให้คนในสังคมทราบและเข้าใจความแตกต่าง จะทำให้การทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมของคนพิการเกิดขึ้นได้จริงและยั่งยืน

8.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติการ

1) สิ่งแรกที่ควรกระทำเร่งด่วนที่สุดคือ ภาครัฐต้องเป็นผู้นำในการจัดการทบทวน การดำเนินงานของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ องค์กรคนพิการ และสถานประกอบการ โดยจัดทำผลแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐ สถานประกอบการ และองค์กรคนพิการในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยใช้ประเด็นตามข้อกำหนดของมาตรฐานสากลเป็นที่ตั้งเพื่อให้เป็นเป้าหมายเปรียบเทียบกับสิ่งที่ดำเนินงานว่าสอดคล้องกันหรือไม่

2) ภาครัฐควรดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการแต่ละประเภท โดยมีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบความพิการ ระดับของอาการ ข้อจำกัดของแต่ละประเภทความพิการ ลักษณะงานที่คนพิการแต่ละประเภทสามารถทำได้โดยข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับความพิการนั้นต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประเภทดังกล่าว สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมตามประเภทความพิการ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมโดยต้องมีการศึกษาให้รอบด้านครอบคลุมไปถึง การเดินทางไปทำงานของคนพิการ เมื่อศึกษาได้แล้วควรต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานทุกภาคส่วน รวมถึงสรุปเป็นประเด็นสำคัญและเผยแพร่สู่สังคมด้วย เพื่อสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและการดำเนินงานที่ตรงกับสภาพความต้องการที่แท้จริง

3) ภาครัฐควรทบทวนประสิทธิภาพของตัวบทกฎหมาย มาตรการ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ โดยต้องดูถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นว่ามีอะไรบ้าง ดูผลกระทบเชิงลบว่ามีอะไรบ้าง นำเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้มาดูตัวชี้วัดว่าสิ่งที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือยัง หากยังต้องหาวิธีใดมาแทนที่

4) องค์กรคนพิการต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่ตนเองมีให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ จากข้อมูลต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าคนพิการยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิที่ตนเองมี โดยอาจจะมีบางกลุ่มที่ทราบแต่หากถามถึงคนพิการทุกคนของประเทศก็ยังไม่เกิดความเข้าใจที่ทั่วถึง บางครั้งมีความเข้าใจเพียงบางส่วนสุดท้ายจะนำไปสู่ความไม่เข้าใจและเข้าใจผิด ดังนั้นเพื่อให้คนพิการไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และไม่เข้าใจผิดจนเกินขอบเขตของสิทธิที่ตนเองมีจนนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ควรมีการจัดทำข้อมูลสรุปที่ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องฉบับเข้าใจง่ายและมีการรับรองมาตรฐานโดยทุกกลุ่มองค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงชวนภาคสถานประกอบการเข้ามาร่วมในกระบวนการด้วย เพื่อให้สิ่งที่เผยแพร่ไปสามารถสื่อสารไปยังทุกกลุ่มให้เข้าใจตรงกัน โดยกระจายข้อมูลจากตรงกลางและกระจายวงออกไปเรื่อย ๆ องค์กรคนพิการสามารถกระจายชุดความรู้นี้ผ่านไปยังองค์กรเครือข่ายความพิการของตน ภาครัฐกระจายข้อมูลเผยแพร่ไปสู่สังคม และสถานประกอบการกระจายข้อมูลไปยังเครือข่ายสถานประกอบการของตน

5) สถานประกอบการต้องมีการนำประเด็นด้านการจ้างงานมาพิจารณาอย่างจริงจังและครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องมากขึ้น จากการดำเนินการในช่วงเวลาที่ผ่านมาส่วนมากเป็น

การกระทำตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งอาจเป็นเพราะความไม่ตั้งใจของมาตรการ แต่ในประเด็นนี้สถานประกอบการก็สามารถลุกขึ้นมาเสนอประเด็นต่อภาครัฐให้เกิดการพิจารณาได้ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานสถานประกอบการเองก็ควรมีสติที่จะเสนอความต้องการของตน โดยยื่นข้อเสนอให้ภาครัฐพิจารณา โดยควรมีการศึกษาสำรวจด้วยว่ามาตรการที่คิดว่าสามารถทำได้ นั้นควรเป็นอย่างไรโดยสอบถามไปยังเครือข่ายสถานประกอบการและรวบรวมเป็นข้อมูลเล่มรายงาน หรืออาจจะเป็นงานวิจัยที่บอกภาครัฐและองค์กรคนพิการได้ว่าหากมีมาตรการจูงใจเช่นนี้จะมีสถานประกอบการอีกมากที่อยากจ้างงานคนพิการด้วยความเต็มใจมิใช่การบังคับ สิ่งนี้จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและตอบสนองความต้องการของทั้งภาครัฐที่ต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดความเสมอภาคของคนในสังคม ตอบความต้องการขององค์กรคนพิการให้เกิดการจ้างงาน และตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในเรื่องความคุ้มค่าที่จะกระทำ



บรรณานุกรม

ILO CONVENTION 159 VOCATIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS., (1983).

international Labour Organization. (2007). *The employment situation of people with disabilities : towards improved statistical information.*

international Labour Organization. (2014a). *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines.* Retrieved from https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_322685/lang--en/index.htm

international Labour Organization. (2014b). *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities.* Retrieved from https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316815/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (2015). *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda / International Labour Office, Gender, Equality and Diversity.* Retrieved from https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430935/lang--en/index.htm

International Labour Organization. (2016). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: a practical guide.* Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_536630.pdf

international Labour Organization (Ed.) (2014c). *Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational*

enterprises.

Nations, U. (2020). *Sustainable Development Report 2020: Thailand.* Retrieved from <https://sdgindex.org/reports/sustainable-development-report-2020/>

ILO CONVENTION 159 VOCATIONAL REHABILITATION AND EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS, (1990).

UNHCR. (2019). *WORKING WITH PERSONS WITH DISABILITIES IN FORCED DISPLACEMENT.* Retrieved from

<https://www.unhcr.org/publications/manuals/4ec3c81c9/working-persons-disabilities-forced-displacement.html>

United Nations. (2014). *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities Training Guide Professional Training Series No. 19*. Retrieved from https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_EN%20Accessible.pdf

กรมการจัดหางาน และ Workability Thailand. (2561). รายงานสรุปสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ปี 2560 และทิศทางการปรับกลยุทธ์ปี 2561. Retrieved from <http://nlrc.mol.go.th/research/SHZRVY0.pdf>

ชนวรรณ เกตุชาญศิริ. (2559). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ศึกษากรณีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. Retrieved from <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5303>

ธนาภรณ์ พรหมสุวรรณ. (2561). ทิศทางนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. โรงแรมปรีณัฐพาเลซ มหานคร.

ภัทรีพันธ์ พงศ์วัชร. (2558). การศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35. Retrieved from <http://164.115.27.97/digital/files/original/82aaa9368c56005a3f1b6b47e79f1ee8.pdf>

ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม C.F.R. (2555, 26 กรกฎาคม).

วไล ฅ ป้อมเพชร. (ม.ป.ป.). สิทธิมนุษยชน. Retrieved from

http://www.saranukromthai.or.th/Ebook/BOOK32/pdf/book32_4.pdf

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจุไร ทังพงษ์. (2554). บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย: ความเหมาะสมภาคในโอกาสของการมีงานทำงานและ ไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. Retrieved from

https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_162885/lang--en/index.htm

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, (2550, 18 กันยายน).

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2556 (ฉบับที่ 2), (2556, 20 มีนาคม).

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2556). รายงานผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”. Retrieved from

<http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/document/%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A5%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B8%8D%E0%B9%88.pdf>

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). ยุทธศาสตร์อินชอนเพื่อ “ทำสิทธิให้เป็นจริง” สำหรับคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2553). การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ.

Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_218558/lang--en/index.htm

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.-a). *ILO คืออะไร ILO ทำอะไร*. In ส. แผนกสารสนเทศ (Ed.).

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.-b). การเข้าร่วมในสังคมของคนพิการในประเทศไทย.

Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcm_041891.pdf



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | น.ส.เมธพร วิพัฒน์กิจวิไล |
| วัน เดือน ปี เกิด | 6 มิถุนายน 1995 |
| สถานที่เกิด | กรุงเทพมหานคร |
| วุฒิการศึกษา | รัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY