

การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Recruitment and Selection of Persons with Disabilities for the Civil Servant Positions:
A Case of Human Resource Officer



A Thesis 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 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน :

กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

โดย

นายภควัต ศรีไทย

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ศุภชัย ยาวะประภา)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

6180619424 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Recruitment and Selection Civil Servant Positions Disabilities
Customized Employment

Pakkawat Srithai : Recruitment and Selection of Persons with Disabilities
for the Civil Servant Positions: A Case of Human Resource Officer. Advisor:
Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

The Research on Recruitment and Selection of Persons with Disabilities for the Civil Servant Positions : A Case of Human Resource Officer has 2 objectives 1) to study patterns, methods, process and obstacles in recruiting and selecting persons with disabilities and appoint them as civil servants through a study of human resource officer, practitioner level and 2) to propose policy suggestion in developing or revising recruitment process for persons with disabilities. The qualitative method has been applied by utilizing a combination of desk review and interviews with the key informants with 5 target groups for a total of 22 persons. The research has found that the way of recruitment and selection process to be a civil servant could be divided into 2 ways which are recruitment and selection and Select the candidate pool. In general, the process is in conformity with customized employment (CE) comprising important features 1) to provide an opportunity for government sectors in hiring persons with disabilities in every position to be compatible with the nature of the positions also not being a hurdle to them 2) to provide an opportunity for competition among persons with disabilities themselves 3) to provide an opportunity for government sectors in appointing expertise on persons with disabilities to be a committee for recruitment and selection 4) to provide an opportunity for government sectors to specify a testing method for persons with disabilities as appropriate 5) to impose government sectors to make available the universal design and to put in place facilities so that persons with disabilities are able to perform their functions. In addition, the study has found that there are 3 factors conducive to a success in the employment of people with disabilities 1) law enforcement i.e. 2) organizational factors and 3) conformity of persons with disabilities. Policy proposals entail, 1) sufficient budget allocation or punishment for incompliance 2) synchronized database 3) suitable work criteria for persons with disabilities 4) manuals or guidelines enumerate types of works appropriate to persons with disabilities and revise the Office of the Civil Service Commission's guideline for the employment of persons.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเนื่องจากบุคคลที่มีพระคุณและคอยช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด อันได้แก่ 1. ครอบครัว ของผู้วิจัย คุณพ่อชัยรัตน์ คุณแม่ไกล่รุ่ง คุณศิริรัตน์ (พี่สาว) คุณดาทองพล คุณยายอุทัย คุณย่าบุญเพ็ง คุณน้ำทิพวรรณ และญาติ ๆ ทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา 2. กัลยาณมิตรที่ดี ทั้งในคณะรัฐศาสตร์ พี่ๆ เจ้าหน้าที่ รพม. โดยเฉพาะพี่โบว์ พี่หยง พี่เจี๊ยบ ที่คอยให้คำแนะนำเสมอมา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย 3. ท่านคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านประธานกรรมการ รศ.ดร.เอก ตั้งทรัพย์วัฒนา ที่ได้ให้เกียรติเป็นประธานสอบครั้งนี้ และให้คำแนะนำในการปรับปรุง ท่านศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่คอยแนะนำและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา และท่าน รศ.ดร.ปภรณ์ ศิริประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละ ทุ่มเท และให้คำแนะนำ จนงานวิจัยชิ้นนี้ออกมาได้อย่างสมบูรณ์ และ 4. ท่านผู้อนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ทั้ง ท่านอาจารย์ ท่านผู้แทนส่วนราชการทุกแห่ง พี่ๆ ผู้เข้าสอบ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะช่วยให้ผู้สนใจหรือหน่วยงาน จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนานโยบาย หรือองค์ความรู้ เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการภาครัฐในประเทศไทย หากงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ ณ ที่นี้ (E-mail Pakkawat.srithai@gmail.com)

สุดท้ายนี้ คุณความดีหรือกุศลใดที่เกิดจากงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่ คุณดาทองพล อุทามนตรี และคุณน้ำวิระพล อุทามนตรี ผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัย

ภควัต ศรีไทย

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ช
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	2
1.5 ระเบียบวิธีวิจัย.....	3
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2	5
แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดเรื่องคนพิการ.....	5
2.1.1 ความพิการทางการเห็น	6

2.1.2 ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	6
2.1.3 ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	7
2.1.4 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม.....	7
2.1.5 ความพิการทางสติปัญญา	7
2.1.6 ความพิการทางการเรียนรู้.....	7
2.1.7 ออทิสติก	8
2.2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย.....	8
2.2.1 รายงานสถานการณ์คนพิการ	8
2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในประเทศไทย	11
2.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560	11
2.3.2 สิทธิคนพิการตามกฎหมายในประเทศไทย.....	15
2.4 การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย.....	19
2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ	19
2.4.2 รายงานสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย	21
2.5 การสรรหาและคัดเลือก.....	27
2.5.1 กระบวนการและขั้นตอนในการสรรหา	28
2.5.2 ประเภทและวิธีการสรรหา.....	35
2.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือก	37
2.6 กรณีศึกษากระบวนการสรรหาของภาคเอกชน.....	41
2.6.1 บริษัทเอไอเอส (AIS) จำกัดมหาชน.....	41
2.6.2 บริษัทเบอร์ลีย์เคอร์ จำกัดมหาชน	43
2.7 แนวทางการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน.....	44
2.7.1 ความหมายของข้าราชการพลเรือน.....	44
2.7.2 หลักการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน	47

2.8 แนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการ	60
2.8.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 22 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสรรหา และเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ	60
2.8.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การสรร หาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ	61
2.8.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือก โดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก	66
2.9 การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการในหน่วยงานกรณีศึกษา	70
2.9.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	70
2.9.2 สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	73
2.9.3 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	76
2.9.4 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่มีการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	79
2.9.5 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่มีการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	94
2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	101
2.10.1 งานวิจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก	101
2.10.2 งานวิจัยด้านคนพิการ	102
2.11 กรอบแนวคิด	111
บทที่ 3	112
ระเบียบวิธีการศึกษา	112
3.1 ประเภทงานวิจัย	112
3.2 วิธีการศึกษาวิจัย	112
3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	112

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	114
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	116
บทที่ 4	117
ผลการศึกษา	117
4.1 การศึกษาจากเอกสาร	117
4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ	117
4.1.2 กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของไทย	119
4.1.3 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย.....	121
4.1.4 หลักการสรรหาและคัดเลือก.....	126
4.2 ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	140
4.2.1 การบังคับใช้กฎหมาย: พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	141
4.2.2 ทศนคติผู้บริหารส่วนราชการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานคนพิการในหน่วยงานราชการ... ..	143
4.2.3 กรอบอัตรากำลัง.....	147
4.2.4 ลักษณะงานที่จะจ้างงานคนพิการ.....	152
4.2.5 มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง	157
4.2.6 การกำหนดประเภทความพิการและการทดสอบ.....	159
4.2.7 สิ่งอำนวยความสะดวกและการอำนวยความสะดวก.....	166
4.2.8 ภูมิสำเนา.....	169
4.2.9 แรงจูงใจส่วนบุคคล.....	171
4.2.10 ข้อมูลด้านคนพิการการเข้าถึงแหล่งข้อมูล.....	173
4.3 วิเคราะห์ผลการศึกษา.....	179
4.3.1 การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา	179
4.3.2 การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล.....	183

4.3.3 วิเคราะห์ผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการผ่านแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)	194
บทที่ 5	203
สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	203
5.1 รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ ในการการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษา : ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล.....	203
5.1.1 หลักสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน	204
5.1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	206
5.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน	210
5.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายในการจ้างงานคนพิการ	210
5.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน	212
5.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน.....	216
5.3 การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนตามแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการของสำนักงาน ก.พ. กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผ่านมุมมองการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)	218
5.4 ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการ	221
5.4.1 นโยบายและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ	221
5.4.2 แนวทางการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน	223
5.4.3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้สอดคล้องแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment).....	224
บรรณานุกรม.....	231



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนคนพิการแยกตามภูมิลำเนา.....	8
ตารางที่ 2 แสดงการจำแนกคนพิการตามประเภทคนพิการ	9
ตารางที่ 3 แสดงระดับการศึกษาของคนพิการ	10
ตารางที่ 4 แสดงการประกอบอาชีพคนพิการ.....	10
ตารางที่ 5 แสดงเปรียบเทียบอัตราการจ้างงานคนพิการในภาครัฐและสถานประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ.2562 – 2564	21
ตารางที่ 6 แสดงการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเฉพาะปี พ.ศ.2564.....	22
ตารางที่ 7 แสดงสถานการณ์ดำเนินคดีกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในการจ้างงานคนพิการ.....	22
ตารางที่ 8 แสดงสถิติการจ้างงานคนพิการในภาครัฐ	23
ตารางที่ 9 สถิติการจ้างงานคนพิการจำแนกตามหน่วยงานภาครัฐ.....	24
ตารางที่ 10 แสดงตามประเภทตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการ	26
ตารางที่ 11 แสดงการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐในปี พ.ศ. 2564	27
ตารางที่ 12 แสดงรายละเอียดการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป.....	48
ตารางที่ 13 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	72
ตารางที่ 14 แสดงการตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	73
ตารางที่ 15 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.....	75
ตารางที่ 16 แสดงตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.....	76
ตารางที่ 17 แสดงโครงสร้างอัตรากำลังของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.....	78
ตารางที่ 18 แสดงตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.....	79
ตารางที่ 19 แสดงสรุปประเด็นคำถามและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	114
ตารางที่ 20 แสดงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	115

ตารางที่ 21	แสดงเปรียบเทียบการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติ	120
ตารางที่ 22	แสดงผลการวิจัยการประกอบอาชีพของคนพิการ	124
ตารางที่ 23	แสดงความแตกต่างของการสรรหาและคัดเลือกของภาครัฐและเอกชน	128
ตารางที่ 24	แสดงการเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของหลักเกณฑ์.....	133
ตารางที่ 25	แสดงด้านการบังคับใช้กฎหมาย : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	143
ตารางที่ 26	แสดงด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ.....	146
ตารางที่ 27	แสดงด้านกรอบอัตรากำลัง.....	151
ตารางที่ 28	แสดงด้านลักษณะงาน.....	156
ตารางที่ 29	แสดงด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง.....	158
ตารางที่ 30	แสดงด้านการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัคร.....	164
ตารางที่ 31	แสดงด้านการเลือกใช้วิธีการทดสอบ	165
ตารางที่ 32	แสดงด้านการอำนวยความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอบ.....	168
ตารางที่ 33	แสดงด้านภูมิลาเนาและที่พักอาศัยของคนพิการ.....	170
ตารางที่ 34	แสดงด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการ.....	172
ตารางที่ 35	แสดงด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	178
ตารางที่ 36	แสดงเปรียบเทียบการจ้างงานคนพิการ	180
ตารางที่ 37	แสดงสรุปลักษณะสำคัญตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล.....	182
ตารางที่ 38	การเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการกับแนวคิด	219
ตารางที่ 39	สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ.....	226
ตารางที่ 40	สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ.....	229

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของเวอร์เธอร์ และเดวิส	30
รูปภาพที่ 2 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์.....	33
รูปภาพที่ 3 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของกัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล	35
รูปภาพที่ 4 แสดงขั้นตอนการคัดเลือกตามแนวคิดของพิชเชอร์ เซอนเฟลด์ท์ และชอร์	41
รูปภาพที่ 5 แสดงการแบ่งระดับประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือน	46
รูปภาพที่ 6 แสดงหลักการสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน	54
รูปภาพที่ 7 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	72
รูปภาพที่ 8 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.....	75
รูปภาพที่ 9 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	78
รูปภาพที่ 10 กรอบแนวคิด	111
รูปภาพที่ 11 แสดงขั้นตอน วิธีการกระบวนการที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือก	132
รูปภาพที่ 12 แสดงขั้นตอน วิธีการกระบวนการที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ เข้าบรรจุ เป็นข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559	137
รูปภาพที่ 13 แสดงการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการของคนพิการ	177

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ. , 2565) จึงได้กำหนดแนวทางในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ เพื่อส่งเสริมให้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของส่วนราชการได้มีโอกาสเข้าทำงานมากขึ้น ด้วยวิธีการที่สะดวก คล่องตัว โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรมในกลุ่มคนพิการด้วยกัน (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) สำนักงาน ก.พ. จึงจัดทำแนวทาง เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ โดยมีสาระสำคัญตั้งแต่แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ กระบวนการวางแผนและกำหนดตำแหน่ง วิธีการสอบการคัดเลือกคนพิการ ตลอดจนการจ้างงานคนพิการ ซึ่งได้แจ้งให้ทุกให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาถึงปัจจุบัน

โดยปกติแล้วการจ้างงานจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากกระบวนการแรกคือการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการ จะเห็นได้ว่าแม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะมีแนวทางให้ส่วนราชการจ้างงานคนพิการตามหนังสือ ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ และต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่องการคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น โดยแนวทางดังกล่าวได้กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติมาถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 7 ปี การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐก็ยังไม่สามารถเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

จากรายงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่าสถิติจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ในปีพ.ศ. 2564 ต้องจ้างงานคนพิการไม่น้อยกว่า 17,622 คน แต่ภาครัฐกลับมีอัตราการจ้างงานคนพิการเพียง 3,582 คน คิดเป็นร้อยละ 20.32 เท่านั้น กล่าวคือภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มอีกไม่น้อยกว่า 14,040 คน หรือกว่าร้อยละ 76.67 จึงจะเป็นไปตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าอัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐยังคงต้อง

จ้างงานคนพิการเพิ่มอีกมาก แม้จะมีกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวทางที่เกี่ยวข้อง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564a)

จากข้อเท็จจริงที่นำเสนอข้างต้นจึงเป็นที่มาของงานวิจัยชั้นนี้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษารูปแบบ วิธีการ กระบวนการ และปัญหาอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ผ่านการศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล มีรูปแบบ วิธีการ ลักษณะการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานอย่างไร
2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และปัจจัยใดที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ผ่านการศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
3. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการ กระบวนการ และปัญหา อุปสรรค ในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ผ่านการศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นการศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการเพื่อบรรจุและ

แต่งตั้งเป็นข้าราชการตาม 1) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ และ 2) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ผ่านการศึกษาตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ โดยศึกษาระหว่างช่วงเวลา ปี พ.ศ.2563 – 2565 ในส่วนราชการระดับกระทรวง จำนวน 2 แห่ง คือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และระดับกรม จำนวน 1 แห่ง คือ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

1.5 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีจุดมุ่งหมายที่ศึกษาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการศึกษาโดยอาศัยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่อง ทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการในตำแหน่งข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภ่นั้น

ข้าราชการพลเรือน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ ตาม 1) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ และ 2) หนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

การจ้างงานคนพิการ หมายถึง การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 หรือมาตรา 34 หรือมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน หมายถึง การจ้างงานคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานกรณีศึกษา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
2. เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงนโยบายในการการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

ประโยชน์เชิงวิชาการ

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องดังกล่าวผ่านแนวคิดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเรื่องคนพิการ
2. สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในประเทศไทย
4. แนวคิดการสรรหาและคัดเลือก
5. กรณีศึกษากระบวนการสรรหาภาคเอกชน
6. แนวทางการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ
7. แนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการ
8. การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานกรณีศึกษา
9. การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา
10. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเรื่องคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 ให้ความหมายคนพิการว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป โดยแบ่งเป็นประเภทความพิการ (ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555, 2555) ดังนี้

2.1.1 ความพิการทางการเห็น

1) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับต่ำกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

2) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงต่ำกว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2.1.2 ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

1) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทาง การได้ยิน เมื่อตรวจการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

2) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ และ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ได้ยินดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 40 เดซิเบล

3) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

2.1.3 ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

1) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

2) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของ ศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

2.1.4 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

1) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด

2) ความพิการออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมอง และความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์ (Asperger)

2.1.5 ความพิการทางสติปัญญา

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเขาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุ 18 ปี

2.1.6 ความพิการทางการเรียนรู้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

2.1.7 ออทิสติก

ออทิสติก เป็นประเภทความพิการล่าสุดที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดให้เป็นความพิการ ประเภทที่ 7 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 หลักเกณฑ์กำหนดความพิการทางออทิสติก ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และการสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอร์เกอร์ (Asperger)”

กล่าวโดยสรุปประเทศไทยมีการจำแนกประเภทความพิการออกเป็น 7 ลักษณะ ตามที่กล่าวมาข้างต้น แบ่งเป็นความพิการด้านต่างๆ ตามหลักการแพทย์ ซึ่งระบุว่าความพิการในแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน และมีข้อจำกัดทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

2.2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

สถานการณ์คนพิการ หมายถึง บริบทคนพิการในประเทศไทย ตั้งแต่จำนวนคนพิการ ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่ ภูมิสำเนา ประเภทความพิการ ระดับการศึกษา และสถานะการประกอบอาชีพ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ดังนี้

2.2.1 รายงานสถานการณ์คนพิการ

จากรายงานสถานการณ์คนพิการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 พบว่าประเทศไทยมีคนพิการกว่า 2,102,384 คน โดยคนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 836,097 คิดเป็นร้อยละ 39.77 ในขณะที่คนพิการอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด จำนวน 98,030 คิดเป็นร้อยละ 4.66 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ข้อมูลดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนคนพิการแยกตามภูมิสำเนา

อันดับ	ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	836,097	39.77
2	ภาคเหนือ	465,693	22.15
3	ภาคกลาง	439,819	20.92
4	ภาคใต้	262,744	12.50

อันดับ	ภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	กรุงเทพมหานคร	98,030	4.66
	ข้อมูลรอการยืนยัน	1	0.00
	รวม	2,102,384	100.00

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b)

เมื่อจำแนกตามประเภทความพิการ พบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีความพิการด้านการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย จำนวน 1,054,789 คน คิดเป็นร้อยละ 50.17 ของคนพิการทั้งหมด ขณะที่คนพิการประเภททางการเรียนรู้ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13,711 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 ของคนพิการทั้งหมด (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ข้อมูลดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการจำแนกคนพิการตามประเภทความพิการ

ลำดับที่	ประเภทความพิการ	จำนวน	ร้อยละ
1	ทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	1,054,789	50.17
2	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	393,027	18.69
3	ทางการเห็น	187,546	8.92
4	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	164,710	7.83
5	ทางสติปัญญา	143,819	6.84
6	พิการมากกว่า 1 ประเภท	123,835	5.89
7	ออทิสติก	17,101	0.81
8	ทางการเรียนรู้	13,711	0.65
9	ข้อมูลรอการยืนยัน	3,849	0.18
	รวม	2,102,384	100.00

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 1,323,640 คน คิดเป็นร้อยละ 62.96 ขณะที่คนพิการที่จบการศึกษาน้อยที่สุดคือระดับอนุปริญา จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 0.01 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ข้อมูลดังแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงระดับการศึกษาของคนพิการ

การศึกษา	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
อายุไม่ถึงเกณฑ์	2,341	0.11
อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้เรียน	22,746	1.08
ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น	3,823	0.18
ประถมศึกษา	1,323,640	62.96
มัธยมศึกษา	188,598	8.97
อุดมศึกษา	26,187	1.25
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	39,259	1.87
อนุปริญญา	297	0.01
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1,761	0.08
สูงกว่าปริญญาตรี	4,556	0.22
อื่น ๆ	21,972	1.05
ไม่ระบุการศึกษา	15,098	0.72
ไม่ได้รับการศึกษา	13,155	0.63
ไม่มีข้อมูล	438,951	20.88
รวม	2,102,384	100

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b)

เมื่อจำแนกตามการประกอบอาชีพ พบว่าคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15 – 59 ปี จำนวน 855,816 คน มีผู้ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพเพียง 315,164 คน ทั้งนี้จากคนพิการที่ให้ข้อมูลพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม จำนวน 167,546 คน คิดเป็นร้อยละ 53.16 และคนพิการประกอบอาชีพกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย น้อยที่สุด จำนวน 980 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ข้อมูลดังแสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการประกอบอาชีพคนพิการ

อันดับ	อาชีพ	รวม	ร้อยละ
1	เกษตรกรรม	167,546	53.16
2	รับจ้าง	70,915	22.50

อันดับ	อาชีพ	รวม	ร้อยละ
3	ไม่ระบุอาชีพ	23,983	7.58
4	ผู้ประกอบการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ	18,948	6.01
5	ลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท	17,609	5.59
6	อื่น ๆ	11,723	3.72
7	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3,550	1.13
8	กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย	980	0.31
รวม		315,164	100

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b)

2.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยมีการบัญญัติกฎหมายต่าง ๆ เพื่อรับรองสิทธิของประชาชน รวมทั้งคนพิการด้วย ในขณะเดียวกันก็มีการกำหนดสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เพื่อให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายกฎหมายต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ภายใต้ลักษณะสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายทั้ง เพศ เชื้อชาติ ศาสนา และความพิการ ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของบุคคลล้วนแตกต่างกันไป และมีบุคคลบางกลุ่มที่อาจเกิดความเสียเปรียบกว่าคนอื่นในสังคม ดังนั้นรัฐในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ ในการสร้างความผาสุก และคุ้มครองบุคคลทั้งหลายที่อยู่ภายในรัฐให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข และพิทักษ์คุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พร้อมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม ความคุ้มครอง และการสร้างหลักประกันด้านคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุด จึงเป็นกลไกสำคัญ ที่จะสร้างความเท่าเทียมและศักดิ์ศรีบุคคลต่าง ๆ ให้มีความเสมอภาคกัน และมีคุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกันภายใต้บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ตลอดจนการบัญญัติหลักประกันในการใช้ชีวิตของประชาชนไว้ เช่น การได้รับโอกาสทางการศึกษา และการสาธารณสุข ตลอดจนการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ

เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560, 2560)

1) บทบัญญัติว่าด้วยสิทธิเสรีภาพของประชาชนและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ

ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้มีมาตราที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560, 2560) ดังนี้

“มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน”

“มาตรา 25 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพที่จะทำการนั้นได้ และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเท่าที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีการตรากฎหมายนั้นขึ้นใช้บังคับบุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญสามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่นย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามกฎหมายบัญญัติ”

2) บทบัญญัติว่าด้วยความเสมอภาค

ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ได้มีมาตราที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคของประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560, 2560) ดังนี้

“มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน”

“มาตรา 32 บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว”

3) บทบัญญัติว่าด้วยสิทธิของประชาชนในการเข้าถึงบริการพื้นฐานแห่งรัฐ

ด้านการสาธารณสุข

“มาตรา 47 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย”

“มาตรา 55 รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

ด้านการศึกษา

“มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ในการดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาตามวรรคสองหรือให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามวรรคสาม รัฐต้องดำเนินการให้ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามความถนัดของตน

ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษีรวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์เงินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดให้การบริหารจัดการกองทุนเป็นอิสระและกำหนดให้มีการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว”

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ

“มาตรา 71 รัฐพึงเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคมจัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างสรรค์เสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและ
ความสามารถสูงขึ้น

รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัดฟื้นฟูและเยียวยาผู้ถูกระทำการดังกล่าว ในการจัดสรรงบประมาณรัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศวัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรม”

กล่าวโดยสรุปรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ให้ความคุ้มครองสิทธิพลเมืองไว้ทั้งในด้านสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ว่าคนทุกคนในสังคม มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ทุกคนมีคุณค่า มีเกียรติและศักดิ์ศรีในตนเอง ไม่มีใครสามารถมาละเมิด

หรือกระทำการใดที่เป็นการดูถูกเหยียดหยาม และกีดกัน ผู้อื่น พร้อมทั้งยังมีการกำหนดในเรื่อง การศึกษาว่าประชาชนต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับการพัฒนาตนเองได้ตามความ ต้องการและความสามารถ รัฐต้องจัดการศึกษาเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษได้ พร้อมทั้ง อำนาจความสะดวกในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในด้านการสาธารณสุข

ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับคนพิการจะพบว่ารัฐธรรมนูญได้ให้การคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพของคนพิการ และการที่คุ้มครองไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ และคนพิการสามารถ เข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน อาทิ การสาธารณสุขเพื่อการฟื้นฟู รักษา บำบัด การศึกษาตาม ศักยภาพ พร้อมทั้งการอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.3.2 สิทธิคนพิการตามกฎหมายในประเทศไทย

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดทำคู่มือสิทธิคนพิการ โดยมีการ รวบรวมสิทธิขั้นพื้นฐานของคนพิการ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านสิ่ง อำนาจความสะดวกและบริการสาธารณะ ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ (กรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2565) ดังนี้

1) ด้านการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้น พื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีและรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคล ซึ่งไม่ สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือเมื่อพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการ พ.ศ.2551, 2551) กำหนดสิทธิทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้ได้รับการศึกษาโดย ไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต โดยคนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาโดย ไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงปริญญาตรี พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการ จำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง

การจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล โดยจัดหาสื่อการศึกษาเพื่อคนพิการ 4 ประเภทหลัก ได้แก่ 1. การจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น หนังสือเรียน ชุดการเรียน คู่มือครู เป็นต้น 2. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน รายการเทปเสียง เป็นต้น 3. สื่อวัสดุ-อุปกรณ์ ได้แก่ บัตรคำ บัตรภาพ บล็อกคำศัพท์ เป็นต้น และ 4. สื่อประสม

ทั้งนี้ หากสถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษาให้ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

2) ด้านการแพทย์

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้จัดทำคู่มือสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสำหรับคนพิการ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, ม.ป.ป.) โดยมีสาระสำคัญระบุว่าคนพิการที่มีบัตรผู้พิการ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐได้ทุกแห่งโดยไม่ต้องมีใบส่งต่อและมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ ได้แก่ การตรวจวินิจฉัย การตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ การตรวจด้วยวิธีพิเศษอื่นตามสิทธิ การแนะนำให้คาปรึกษา และในกรณีจำเป็น เช่น การให้ยา เวชภัณฑ์ การศัลยกรรม กายภาพบำบัด พยาบาลจิตเวช อรรถบำบัด รวมถึงกรณีการจัดหา ซ่อมแซม หรือเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ ซึ่งคนพิการสามารถขอรับบริการทางการแพทย์ได้ที่สถานพยาบาลของรัฐ สถานพยาบาลในกำกับของรัฐ สถานพยาบาลรัฐวิสาหกิจ สถานพยาบาลเอกชนที่รัฐกำหนด

3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดทำคู่มือสิทธิคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2565) โดยสามารถสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะสำหรับคนพิการได้ ดังนี้ 1. หน่วยราชการต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการเข้าถึงและใช้บริการได้ เช่น สถานที่ราชการต่าง ๆ ต้องมีทางลาดสำหรับคนพิการ ห้องน้ำคนพิการ หรือบางแห่งที่มีความพร้อมอาจมีลิฟต์คนพิการ ในการให้บริการประชาชนที่เป็นคนพิการให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างสะดวก 2. ในส่วนของการเดินทางระบบขนส่งมวลชนต้องจัดที่สำหรับคนพิการ หรือการได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารขนส่งสาธารณะสำหรับคนพิการที่มีบัตรคนพิการและแสดงบัตรต่อเจ้าหน้าที่ประจำสถานีหรือรถสาธารณะ แต่ละแห่งเพื่อที่จะได้อำนวยความสะดวกในการเดินทางให้ถูกต้อง เช่น รถไฟฟ้า BTS รถไฟฟ้า ฟรี MRT ฟรี การบินไทยลดค่า

โดยสารคนพิการร้อยละ 50 ขสมก.รถพัดลมลดค่าโดยสารครึ่งราคา บขส. ลดค่าโดยสารครึ่งราคา เรือ เป็นต้น

4) ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ

รัฐได้ให้การสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การส่งเสริมอาชีพคนพิการผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ที่มีการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิฯ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น

มาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ (3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพสะดวกด้วยเทคโนโลยีของคนพิการ

นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติในการกำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการ โดยบังคับใช้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ในมาตรา 33 ได้บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน” ซึ่งภายหลังกฎกระทรวงแรงงานได้กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (กระทรวงแรงงาน, 2554) โดยมีสาระสำคัญ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ดังนี้

1. ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราลูกจ้างที่มีใจคนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนและเศษของหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

(ตามมาตรา 33) ซึ่งนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ หกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยจะต้องมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในหนึ่งปีภาษีจะมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด

2. ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงาน ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษาและการประกอบอาชีพ โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งล่าสุดในปีก่อนที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการคูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

3. กรณีสถานประกอบการหรือส่วนราชการไม่ประสงค์จ้างงานคนพิการและไม่ประสงค์จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ให้ปฏิบัติตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 (ฉบับที่ 2) ความว่าในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการจัดจ้างเหมาะสม งาน หรือจ้าง เหมาบบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

จากบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในส่วนของภาคเอกชนสามารถเลือกจ้างงานคนพิการได้หลากหลายกว่าภาครัฐ กล่าวคือภาคเอกชนสามารถจ้างงานคนพิการได้โดยวิธีการ

1. จ้างงานในสถานประกอบการ
2. จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ
3. การจ้างเหมาหรือจัดให้มีสัมปทานสำหรับคนพิการ

ในขณะที่ภาครัฐเองมีเพียง 2 วิธี คือ

1. การจ้างงานในหน่วยงาน
2. การจ้างเหมาบริการหรือให้สัมปทาน

จะพบว่าในส่วนของภาครัฐ ไม่มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้จะเห็นว่าหากภาคเอกชนไม่จ้างงานคนพิการ จะมีบทกำหนดโทษ เช่น การปรับเงิน ในขณะที่ภาครัฐเองเป็นลักษณะการขอความร่วมมือมิได้กำหนดบทลงโทษแต่อย่างใด

2.4 การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้มีบทบัญญัติให้มีการจ้างงานคนพิการในมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงขออภิปรายแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และสถิติการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ดังนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

บาร์บารา เมอร์เรย์และโรเบิร์ต เฮอร์อน (Barbara Marley and Robert Heron อ้างถึงในวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ มณฑิธร บุญตัน และอัครพรรณ ขวัญชื่น, ม.ป.ป.) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพได้กล่าวถึงแนวคิดในการจ้างงานคนพิการใน 4 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การจ้างงานในโรงงานอาร์กซ์ คือ การทำงานในกิจการของรัฐและคอยมีการกำกับติดตามคนพิการอย่างใกล้ชิดซึ่งงานลักษณะนี้เหมาะกับคนพิการที่ไม่มีทักษะในการทำงาน
- 2) การจ้างงานในระบบสนับสนุน คือ การทำงานที่มีพี่เลี้ยงคอยสอนงานเพื่อให้การทำงานของคนพิการเป็นไปตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดเหมาะกับคนพิการที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้หรือทาง สติปัญญา และคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ และเมื่อทำงานไปจนเกิดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการเข้าสู่การทำงานในระบบเปิด
- 3) การจ้างงานระบบเปิด คือ การจ้างงานในสถานประกอบการทั่วไปโดยมุ่งหวังว่าคนพิการจะสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ มีรายได้เพียงพอในการเลี้ยงตนเองและครอบครัว
- 4) การประกอบอาชีพอิสระ คือ การที่คนพิการสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวที่อาศัยความรู้วิชาชีพเฉพาะและมีแหล่งสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณ ทรัพยากร และวัตถุดิบต่างๆ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) หมายถึง กระบวนการ หลักการ ยุทธวิธีที่ยืดหยุ่น ที่แตกต่างไปจากกระบวนการจ้างงานปกติทั่วไปและออกแบบมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งของนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ผ่านการเจรจาต่อรอง ปรีกษาหารือ พุดคุย ระหว่างคนพิการหรือตัวแทนกับนายจ้างโดยคำนึงถึงจุดแข็ง เจือ้นไขหรือข้อจำกัดของคนพิการ และความสนใจของคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนคนพิการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013; Griffin, 2007 อ้างถึงในทวิ เชื้อสุวรรณทวิ, 2562) ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6 ประการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013 อ้างถึงในทวิ เชื้อสุวรรณทวิ, 2562) ดังนี้

1. กระบวนการจ้างงานที่คำนึงถึงทักษะ ศักยภาพ ความสนใจของคนพิการเป็นหลัก รวมทั้งคำนึงถึงความต้องการตลาดแรงงานในภาพรวม มากกว่าความต้องการของตลาดแรงงานท้องถิ่น
2. กระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างตำแหน่งงานใหม่ที่มีความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน โดยมีการออกแบบร่วมกันระหว่างตัวคนพิการและนายจ้างหรือสถานประกอบการ
3. กลวิธีที่ใช้เป็นไปด้วยความยืดหยุ่นในการจ้างงานเพื่อสร้างคุณภาพของประโยชน์และความต้องการของคนพิการและนายจ้าง
4. กระบวนการเน้นสร้างเสริมศักยภาพของคนพิการโดยมีการจัดหาหรือปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ สภาพแวดล้อมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับทักษะ ความสนใจ เพื่อสร้างผลผลิตในการทำงาน
5. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและวิธีการที่มีอยู่ของนายจ้างเพื่อช่วยเหลือคนพิการ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน เป็นต้น
6. ปัจจัยความสำเร็จของแนวคิดนี้คือการมีมุมมองที่ดีและปฏิบัติต่อคนพิการว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในตัวเองและมีอิสระเลือกตามความถนัดหรือทักษะของตน

กล่าวโดยสรุปจะพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับจ้างงานคนพิการจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือแบบแรกเป็นการมองว่าการจ้างงานคนพิการโดยพิจารณาภาพรวมตามลักษณะความพิการ และจัดสรรการออกแบบการจ้างงานคนพิการแบบภาพรวม ในขณะที่แบบที่สองคือการออกแบบ

ลักษณะงานและลักษณะการจ้างงานบนพื้นฐานความแตกต่างของบุคคลที่เป็นคนพิการนั้น ๆ โดยอาจมีการปรับลักษณะงานเดิมให้เหมาะกับคนพิการคนนั้น ๆ หรืออาจออกแบบลักษณะงานใหม่สำหรับคนพิการคนนั้นก็ได้

2.4.2 รายงานสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

จากรายงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แสดงให้เห็นสถิติการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ย้อนหลัง 4 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2562 - 2565) (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a) โดยผู้วิจัยขออภิปรายเฉพาะ พ.ศ.2562-2564 ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงเปรียบเทียบอัตราการจ้างงานคนพิการในภาครัฐและสถานประกอบการระหว่างปี พ.ศ.2562 – 2564

ปี	หน่วยงาน	จำนวนการจ้างงานคนพิการ (คน)	อัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการเพิ่ม (คน)
2562	ภาครัฐ	6,257	7,969
	สถานประกอบการ	69,375	599
2563	ภาครัฐ	3,911	11,501
	สถานประกอบการ	68,370	1,791
2564	ภาครัฐ	3,582	14,040
	สถานประกอบการ	64,546	239

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a)

จากตารางที่ 5 พบว่า ในปี 2562 – 2564 สถานประกอบการสามารถจ้างงานคนพิการได้ใกล้เคียงอัตราที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ กลับจ้างงานคนพิการได้น้อยกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนดและมีแนวโน้มที่จะต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเฉพาะในส่วนของสถิติ ณ ปี พ.ศ.2564 ทั้งในส่วนของสถานประกอบการสามารถแสดงข้อมูลตามตารางที่ 6 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a) ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเฉพาะปี พ.ศ.2564

ปี	จำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงาน		ผลการดำเนินงาน					ต้องจ้างคนพิการเพิ่ม	
	นายจ้าง (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	จ้าง 33 (คน)	สัมปทาน 35 (สัญญา)	ส่งเงิน 34 (คน)	จ้างแล้ว (คน)	จ้างแล้ว (ร้อยละ)	ต้องจ้างเพิ่ม (คน)	ต้องจ้างเพิ่ม (ร้อยละ)
2564	13,713	64,785	37,850	13,786	12,910	64,546	99.63	239	0.37

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a)

จากตารางที่ 6 พบว่าสถานประกอบการจ้างงานคนพิการสูงถึง 64,546 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 99.63 แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการทำงานนั้นรวมไปถึงการจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 34 ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นจำนวนกว่า 12,910 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจ้างงานคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างแท้จริงอยู่ที่ 51,636 คน คิดเป็นร้อยละ 80

ทั้งนี้ ในรายงานเดียวกันนั้นก็แสดงให้เห็นสถานการณ์ดำเนินคดีกับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการไม่ครบตามกฎหมายหรือไม่จ้างงานคนพิการ แสดงได้ตามตารางที่ 7 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564c) ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงสถานการณ์ดำเนินคดีกับสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการ

สถานการณ์ดำเนินการ	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)
ยังไม่ได้ดำเนินการ	3,041
มีคำพิพากษา/อยู่ระหว่างบังคับคดี	100
อยู่ระหว่างพิจารณาคดี	8

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564c)

จากตารางที่ 7 พบว่ามีการดำเนินคดีกับสถานประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการตามกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการใช้แรงจูงใจเชิงลบเพื่อให้สถานประกอบการปฏิบัติตามอีกด้วย

ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐเอง มีจำนวนการจ้างงานคนพิการในอัตราที่ต่ำและมีแนวโน้มที่จะลดลง ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2564 โดยแสดงตามตารางที่ 8 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564a) ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงสถิติการจ้างงานคนพิการในภาครัฐ

ปี	จำนวนหน่วยงานที่ต้องจ้างงานคนพิการ		ผลการดำเนินงาน						ต้องจ้างเพิ่ม (ราย)
	หน่วยงาน (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	รายงานผลแล้ว (แห่ง)	จ้างงานตาม ม. 33	สัมปทานตาม ม. 35	รวม	จ้างแล้ว (ร้อยละ)	ต้องจ้างเพิ่ม (ร้อยละ)	
2562	212	14,226	131	3,327	2,930	6,257	43.98	56.02	7,969
2563	290	15,412	204	2,633	1,278	3,911	25.37	74.63	11,501
2564	292	17,622	223	2,801	781	3,582	20.32	79.67	14,040

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564a)

จากตารางข้างต้นพบว่าหน่วยงานภาครัฐ มีการจ้างงานคนพิการในอัตราที่ต่ำ ทั้งนี้การจ้างงานคนพิการในภาครัฐตั้งแต่ปี 2562 – 2564 จะพบว่ามีอัตราจ้างงานคนพิการที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม อีกทั้งอัตราส่วนที่หน่วยงานภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการกลับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564d) ดังตารางที่แสดงดังนี้

ตารางที่ 9 สถิติการจ้างงานคนพิการจำแนกตามหน่วยงานภาครัฐ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	อัตราที่ ต้องรับ คน พิการ (คน)	ผลการดำเนินการจ้างงานคนพิการ ในปี 2564			
				มาตรา 33 (คน)	มาตรา 35 (คน)	รวม	ต้องจ้าง งานเพิ่ม อีก (คน)
1	สำนักนายกรัฐมนตรี	9,145	91	25	3	28	63
2	กระทรวงกลาโหม	ไม่สามารถแจ้งยอดได้เนื่องจากเป็นภารกิจด้านความมั่นคง					
3	กระทรวงการคลัง	33,691	337	290	3	293	44
4	กระทรวงการ ต่างประเทศ	1,628	16	0	6	6	10
5	กระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา	2,035	20	19	2	21	ปฏิบัติงาน ครบถ้วน
6	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์	9,680	97	118	0	118	ปฏิบัติงาน ครบถ้วน
7	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	75,014	750	159	25	184	566
8	กระทรวงคมนาคม	26,418	264	217	52	269	ปฏิบัติงาน ครบถ้วน
9	กระทรวงทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	38,771	388	55	5	60	448
10	กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม	3,549	35	19	0	19	16
11	กระทรวงพลังงาน	2,279	23	5	1	6	17
12	กระทรวงพาณิชย์	4,773	48	31	0	31	17
13	กระทรวงมหาดไทย	48,879	489	37	0	37	452
14	กระทรวงยุติธรรม	26,969	270	74	11	85	185

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวน ผู้ปฏิบัติงาน (คน)	อัตราที่ ต้องรับ คน พิการ (คน)	ผลการดำเนินการจ้างงานคนพิการ ในปี 2564			
				มาตรา 33 (คน)	มาตรา 35 (คน)	รวม	ต้องจ้าง งานเพิ่ม อีก (คน)
15	กระทรวงแรงงาน	13,982	140	86	94	180	ปฏิบัติงาน ครบถ้วน
16	กระทรวงวัฒนธรรม	6,217	62	11	0	11	51
17	กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและ นวัตกรรม	1,684	17	3	3	6	11
18	กระทรวงศึกษาธิการ	446,096	4,461	247	0	247	4,214
19	กระทรวงสาธารณสุข	267,597	2,676	409	8	417	2,259
20	กระทรวงอุตสาหกรรม	4,097	41	24	1	25	16
21	สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	214,573	2,146	41	0	41	2,105
22	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	174,835	1,748	440	504	944	804
23	องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น	139,142	1,394	156	2	151	1,236
24	หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ	208,993	2,101	335	61	396	1,705
รวม		1,762,214	17,622	2,801	781	3,582	14,040

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564d)

จากตารางที่ 9 พบว่าอัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐแยกตามกระทรวงหรือส่วนราชการที่เทียบเท่ากระทรวง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ยังต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการ แม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะมีหลักเกณฑ์ในการจ้างงานคนพิการแจ้งไปยังหน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ ก็ยังไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน (กระทรวงและเทียบเท่ากระทรวง) พบว่าหน่วยงานที่จ้างงานคนพิการได้ครบตามอัตราที่กฎหมายกำหนดมีเพียง 4 หน่วยงาน

เท่านั้น ประกอบด้วย กระทรวงคมนาคม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงแรงงาน ตามลำดับ ขณะที่ส่วนใหญ่จ้างงานคนพิการในลักษณะตามมาตรา 33 จำนวน 2,801 คน และจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 จำนวน 781 คน กล่าวคือหน่วยงานภาครัฐได้จ้างงานคนพิการรวมทั้งสิ้นเพียง 3,582 คน จากกรอบอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการกว่า 17,622 คน และต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มอีก 14,040 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564d)

เมื่อพิจารณาเฉพาะอัตราการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 พบว่าการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ และน้อยที่สุดคือข้าราชการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b) ดังแสดงตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงตามประเภทตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการ

ประเภทตำแหน่ง	ปี พ.ศ.2562 (คน)	ปี พ.ศ.2563 (คน)	ปี พ.ศ.2564 (คน)
ข้าราชการ	448	322	439
พนักงานราชการ	1,656	1,340	875
ลูกจ้างประจำ	318	218	687
ประเภทอื่น ๆ	905	753	800
รวม	3,327	2,633	2,801

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

จากตารางที่ 10 พบว่าในปี พ.ศ. 2664 หน่วยงานภาครัฐที่จ้างงานคนพิการในส่วนราชการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีการจ้างงานคนพิการมากที่สุดคือพนักงานราชการ จำนวน 875 คน คิดเป็นร้อยละ 31.23 รองลงมาคือประเภทอื่น ๆ จำนวน 800 คน คิดเป็นร้อยละ 28.56 และน้อยที่สุดคือข้าราชการจำนวน 439 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามประเภทความพิการพบว่าส่วนใหญ่เป็นการจ้างงานคนพิการประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b) ดังแสดงตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐในปี พ.ศ. 2564
จำแนกตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	จ้างงานตามมาตรา 33	จ้างงานตามมาตรา 35	รวม
ความพิการทางการเห็น	262	149	411
ความพิการทางได้ยินหรือสื่อความหมาย	435	94	529
ความพิการทางเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	1,982	472	2,454
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	28	9	37
ความพิการทางสติปัญญา	53	43	96
ความพิการทางเรียนรู้	9	1	10
ความพิการทางออทิสติก	25	8	33
ไม่ได้ระบุความพิการ	7	5	12
รวม	2,801	781	3,582

ที่มา : (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

จากตารางที่ 11 พบว่าคนพิการที่ได้รับการจ้างงานมากที่สุดในหน่วยงานภาครัฐแยกตามประเภทความพิการคือความพิการทางเคลื่อนไหวหรือร่างกาย จำนวน 2,454 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 ของการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ และคนพิการประเภทความพิการทางเรียนรู้ได้รับการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ของการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

2.5 การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหา (recruitment) นับว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการสรรหา ไว้ต่างๆ ดังนี้

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1995, p. 192 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) ให้ความหมายของการสรรหาว่า หมายถึง กระบวนการดึงดูดความสนใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดี มาสมัครงานกับองค์กร เพื่อช่วยขับเคลื่อนงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

โดว์ลิง และเวลช์ (Dowling P.J. & Welch, 2004, p. 83 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) ให้ความหมายของการสรรหาว่า หมายถึง การค้นหาผู้สมัครที่มีศักยภาพและจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้องค์กรสามารถคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับงาน

อิวานชีวิช (Ivancevich, 2010, p. 184 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) ให้ความหมายของการสรรหาว่า หมายถึง กิจกรรมหนึ่งขององค์กรที่สอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อจำนวนและประเภทของผู้สมัครงานและไม่ว่าผู้สมัครจะยอมรับตำแหน่งงานที่องค์กรเสนอให้หรือไม่ก็ตาม

พะยอม วงศ์สารศรี (พะยอม วงศ์สารศรี 2545, หน้า 124) ให้ความหมายของการสรรหาว่า หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การแสวงหาคนจนถึงการได้บุคคลที่สมัครเพื่อที่องค์กรจะได้คัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานต่อไป

กุลชลี พวงเพชร (กุลชลี พวงเพชร, 2558, หน้า.78) ให้ความหมายของการสรรหาว่า หมายถึง กระบวนการค้นหาและจูงใจบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการ มาสมัครงานในตำแหน่งว่างขององค์กร

กล่าวโดยสรุปการสรรหาคือ วิธีการ กระบวนการ ค้นหาให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพียงพอสำหรับการทำงานตามความต้องการขององค์กร

2.5.1 กระบวนการและขั้นตอนในการสรรหา

เวอร์เธอร์ และเดวิส ได้กำหนดกระบวนการสรรหาไว้ 9 ขั้นตอน (Werther & Davis, 1996, pp.182-183 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาข้อมูลการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning)

ฝ่ายบุคคลควรศึกษาและออกแบบแผนการสรรหาพนักงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการการสรรหา โดยเฉพาะองค์กรมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งงานจากบุคคลภายในองค์กรแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ฝ่ายบุคคลทราบว่าตำแหน่งงานใดที่จะต้องบรรจุคนจากภายนอก และตำแหน่งงานใดที่จะต้องบรรจุคนจากภายใน

ขั้นที่ 2 ทบทวนแผนการจ้างงานที่คำนึงถึงความเสมอภาค (affirmative action plans)

ฝ่ายบุคคลต้องทำการทบทวนแผนการจ้างงานโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคขององค์กร ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น สัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

ขั้นที่ 3 ศึกษาข้อมูลจากคำร้องขอของผู้จัดการ (specific requests of managers)

ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้จัดการย่อมทราบถึงบริบทการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น กำลังคนและภาระงาน ฝ่ายบุคคลจึงควรสื่อสารกับผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะคำร้องขอบุคลากรบางประเภทของผู้จัดการ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมา ประกอบการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ขององค์กร

ขั้นที่ 4 ระบุตำแหน่งงานใหม่ job opening identified)

หลังจากที่ฝ่ายบุคคลได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ตามขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 3 แล้วก็จะสามารถกำหนดหรือระบุตำแหน่งงานสำหรับคนในองค์กรของตนได้

ขั้นที่ 5 รวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน (job analysis information)

หลังจากกำหนดตำแหน่งงานแล้ว ฝ่ายบุคคลจะทำการรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน เช่น คำบรรยายลักษณะงาน (job description) และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน (job specification) ซึ่งสำคัญต่อการสรรหาบุคคล เนื่องจากองค์กรมีตำแหน่งงานและลักษณะงานที่หลากหลาย การที่ฝ่ายบุคคลสามารถรู้ได้ว่าองค์กรต้องการคนแบบใด ทักษะอย่างไร และขอบเขตของงานเป็นอย่างไร ย่อมช่วยให้การสรรหาดำเนินการไปได้อย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 6 ขอข้อคิดเห็นจากผู้จัดการ (manager's comments)

เมื่อได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบุคคลจำเป็นต้องขอความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานมีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

ขั้นที่ 7 กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่ตรงกับงาน (job requirement)

หลังจากฝ่ายบุคคลได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ก็จะสามารถกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ เช่น คุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น เป็นต้น

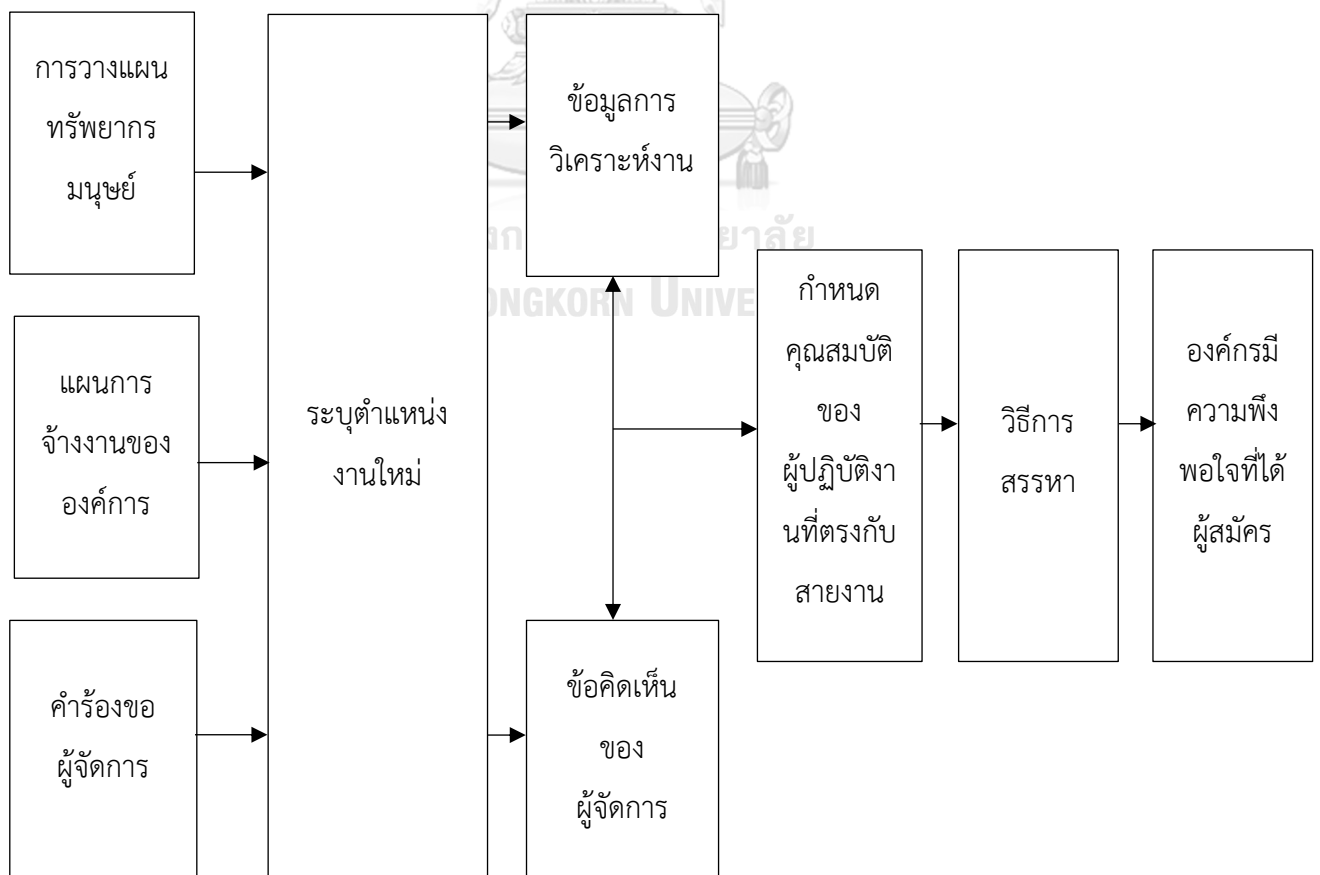
ขั้นที่ 8 การกำหนดวิธีการสรรหา (methods of recruitment)

ฝ่ายบุคคลจะกำหนดวิธีการสรรหาวิธีใดวิธีหนึ่งขึ้นหรือหลายวิธี เพื่อดำเนินการสรรหาผู้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ

ขั้นที่ 9 เกิดความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัคร (satisfactory pool of recruits)

หลังจากที่ฝ่ายบุคคลได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ กล่าวคือ มีผู้สมัครที่มาสมัครงานกับองค์กร และฝ่ายบุคคลสามารถคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับองค์กรต่อไป

รูปภาพที่ 1 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของเวอร์เธอร์ และเดวิส



ที่มา : เวิร์เธอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1996, pp.182-183 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558)

ในขณะที่สุนันทา เลานันทน์ ได้อธิบายว่ากระบวนการสรรหามี 10 ขั้นตอน (สุนันทา เลานันทน์, 2542) ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้ฝ่ายบุคคลรู้ความต้องการด้านกำลังคนขององค์กร เช่น จำนวนคนที่จะต้องปฏิบัติงานลักษณะตำแหน่งนั้น ๆ ในช่วงเวลาใด

2. การขอจ้างพนักงานของผู้จัดการการจัดทำคำขอพนักงาน

ผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ จะระบุความต้องการคนในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการพนักงานในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ต้องการในช่วงเวลาใด และลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งมีอะไรบ้าง เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบุคคลนำไปพิจารณาประกอบแผนการสรรหาบุคคล

3. การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร

หลังจากมีการวางแผนด้านการสรรหาแล้ว ฝ่ายบุคคลจะวิเคราะห์ความต้องการด้านการสรรหา และระบุตำแหน่งที่จะทำการสรรหาบุคคล

4. การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

ภายหลังจากการระบุตำแหน่งที่จะรับสมัครงานแล้วฝ่ายบุคคลจะต้องศึกษาข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน เพื่อให้การออกแบบการประกาศรับสมัครมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และสามารถสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน

5. การศึกษาข้อคิดเห็นของผู้จัดการ

หลังจากฝ่ายบุคคลรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์งานแล้ว ต้องรับฟังข้อคิดเห็นของผู้จัดการในหน่วยงานที่จะทำการสรรหาด้วย เพื่อเป็นการรวบรวมจะเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นความต้องการที่เป็นปัจจุบันเป็นข้อมูลที่ทันสมัย และช่วยให้ข้อมูลประกอบการสรรหาได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องงาน

เป็นการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์กรจะทำการสรรหา เช่น ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษาในสาขาที่กำหนด หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

7. การพิจารณาทางเลือกอื่นทดแทนการสรรหา

ในบางกรณีองค์กรที่ได้มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการสรรหา อาจพิจารณาแล้วว่างานบางอย่างอาจไม่ต้องการพนักงานที่มาทำงานอยู่ตลอด กล่าวคืออาจมีความจำเป็นบางช่วงเวลา หรือบางครั้งบางคราว องค์กรอาจเลือกใช้วิธีการอื่นแทนการสรรหา เช่น การให้ทำงานล่วงเวลา การจ้างงานชั่วคราว การขอเช่าพนักงาน การให้ผู้รับเหมาช่วงและการใช้เหมาอิสระ เป็นต้น

8. การกำหนดวิธีการสรรหาผู้สรรหา

เมื่อองค์กรตัดสินใจที่จะเลือกใช้การสรรหาพนักงานแล้ว ฝ่ายบุคคลจะกำหนดแหล่งการสรรหาและวิธีการสรรหา โดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ การสรรหาบุคคลภายในและภายนอกองค์กร และจะนำไปสู่การดำเนินการสรรหา

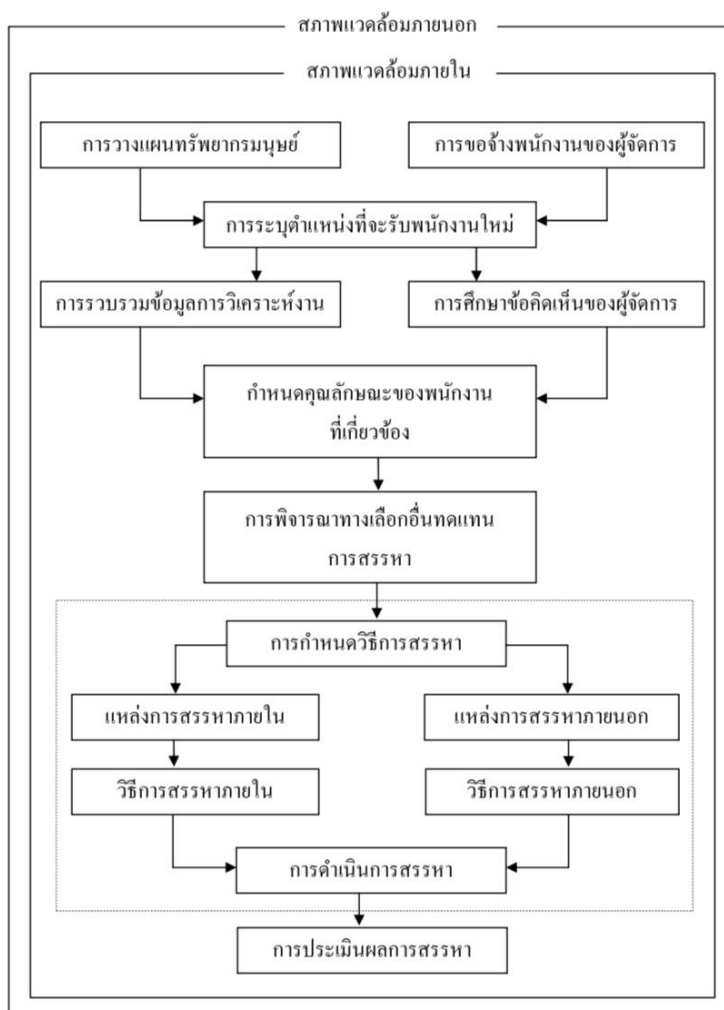
9. การดำเนินการสรรหา

เมื่อองค์กรได้เตรียมการสรรหาตามขั้นตอนที่ 1 - 8 แล้ว เมื่อเริ่มดำเนินการสรรหา ฝ่ายบุคคลอาจดำเนินการ เช่น ปิดประกาศตำแหน่งงานว่าง การรับสมัครสอบแข่งขัน การโฆษณาทางสื่อมวลชน ติดต่อกับสถาบันการศึกษา เป็นต้น

10. การประเมิน

เมื่อเริ่มดำเนินการประกาศรับสมัครแล้ว ฝ่ายบุคคลจะเริ่มตรวจสอบว่าจำนวนผู้สมัครในแต่ละตำแหน่งครบตามเป้าหมายหรือไม่ ถ้าพบว่าบางตำแหน่งไม่มีผู้สมัครก็จะต้องทบทวนวิธีการใช้ในการสรรหาหรืออาจจะขยายเวลาการรับสมัครออกไปอีก โดยการประเมินผลจะช่วยให้มีการปรับปรุงวิธีการและกลยุทธ์ในการสรรหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยกิจกรรมหลักของกระบวนการสรรหา

รูปภาพที่ 2 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์



ที่มา : (สุนันทา เลานันทน์, 2542)

นอกจากนี้ กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล ได้แบ่งการสรรหาออกเป็น 5 ขั้นตอน (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล 2557) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ฝ่ายบุคคลได้ทราบสถานการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ความต้องการด้านกำลังคนว่าต้องการพนักงานระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่ต้องการรับพนักงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร และลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 : การขอจ้างพนักงานของผู้จัดการ (Employee requisition of managers)

การจัดทำคำขอพนักงานผู้จัดการหน่วยงานนั้น ๆ จะต้องระบุให้ชัดเจนว่าจะขอพนักงานเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด และลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นมีอะไรบ้าง เป็นต้น เพื่อให้ฝ่ายบุคคลจะได้ดำเนินการนำไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนการสรรหา

ขั้นตอนที่ 3 : การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร (Job opening identified)

ตำแหน่งงานที่ระบุนี้ได้มาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการขอจ้างพนักงานตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นภาพรวมว่าองค์กรต้องการพนักงานใหม่เพื่อทำงานในตำแหน่งใดบ้าง

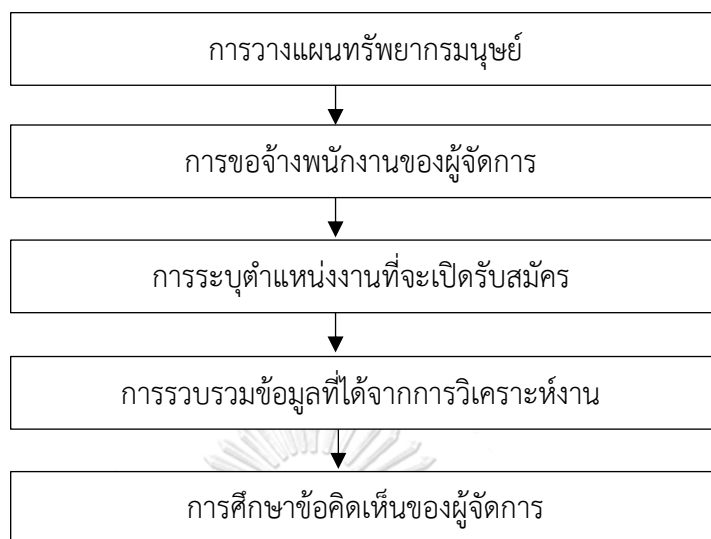
ขั้นตอนที่ 4 : การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Job analysis information)

หลังจากที่กำหนดตำแหน่งงานที่จะรับสมัครแล้ว ฝ่ายบุคคลต้องศึกษาข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน ได้แก่คำบรรยายลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อระบุลงในประกาศรับสมัครเพื่อให้การสรรหาบุคคลได้ตรงตามต้องการ

ขั้นตอนที่ 5 : การศึกษาข้อคิดเห็นของผู้จัดการ (Manager's comments)

ข้อคิดเห็นหรือข้อสังเกตของผู้จัดการที่รวบรวมจากคำขอจ้างพนักงานจะเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นความต้องการที่เป็นปัจจุบันนับเป็นข้อมูลที่ทันสมัย และเป็นข้อมูลประกอบการสรรหาสมบูรณ์และตรงกับความต้องการของหน่วยปฏิบัติมากขึ้น

รูปภาพที่ 3 แสดงกระบวนการสรรหาตามแนวคิดของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล



ที่มา : (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล 2557)

2.5.2 ประเภทและวิธีการสรรหา

ศุภชัย ยาวะประภาช ได้กล่าวว่าประเภทการสรรหาบุคลากรสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (ศุภชัย ยาวะประภาช, 2548, หน้า .147) ดังนี้

1. การสรรหาจากภายใน (recruitment from inside)

หมายถึง เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างลงแทนที่องค์กรจะประกาศรับสมัครบุคคลภายนอก ก็จะประกาศรับสมัครบุคคลที่เป็นพนักงานอยู่แต่เดิม เพื่อเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

2. การสรรหาจากภายนอก (recruitment from outside)

หมายถึง การสรรหาบุคคลภายนอกองค์กรโดยการชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งที่องค์กรประกอบรับสมัครอยู่ โดยมีวิธีการตั้งแต่การแสวงหาแหล่งกำลังคน การประกาศรับสมัคร จนกระทั่งการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขัน ซึ่งเป็นการสรรหาที่มีกระบวนการและขั้นตอนค่อนข้างมาก

ในขณะที่กุลชลี พวงเพชร ได้จำแนกช่องทางหรือวิธีการการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร (กุลชลี พวงเพชร, 2558) ดังนี้

1. การมาสมัครงานด้วยตนเอง (walk-in)

ช่องทางนี้เป็นการที่ผู้สมัครเดินทางมายังสถานที่ตามที่หน่วยงานกำหนดให้ผู้สมัครยื่นใบสมัครด้วยตนเอง

2. การเขียนจดหมายมาสมัครงาน (write-in)

เป็นวิธีการที่ผู้สมัครงานเขียนจดหมายแจ้งความประสงค์หรือสนใจทำงานถ้ามีตำแหน่งว่างลง หรือในปัจจุบันอาจเป็นการกรอกใบสมัครหรือฝากประวัติในเว็บไซต์หน่วยงาน เป็นต้น

3. การแนะนำของพนักงานในองค์กร (Employee referrals)

วิธีการนี้เป็นการที่พนักงานในองค์กรแนะนำให้คนที่รู้จักมาสมัครงานในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง

4. การโฆษณา (Advertising)

วิธีนี้เป็นการโฆษณาประกาศเพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าหน่วยงานกำลังเปิดรับสมัครตำแหน่งนั้น ๆ อยู่ โดยอาจเป็นลักษณะการติดป้ายประกาศ การประกาศลงเว็บไซต์ เป็นต้น

5. กรมการจัดหางาน (Department of Employment)

บางครั้งหน่วยงานอาจเลือกที่จะติดต่อหางานผ่านกรมการจัดหางาน ซึ่งก็เป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อระหว่างหน่วยงานที่รับสมัครพนักงานและผู้ที่ต้องการสมัครงาน

6. หน่วยงานจัดหาของเอกชน (Private Placement Agencies)

หน่วยงานจัดหางานของเอกชนจะทำหน้าที่เป็นคนกลาง (Middle-man) ระหว่างนายจ้างและคนงานในปัจจุบันนี้มีหน่วยงานประเภทนี้มาก

7. สถาบันการศึกษา (Educational Institutions)

หน่วยหลายแห่งจะติดต่อกับสถาบันการศึกษาโดยตรง เพราะเป็นศิษย์เก่าหรืออาจเชื่อถือการคัดเลือกนักศึกษาของอาจารย์ในสถาบันนั้น ๆ

8. บริษัทภายนอก (Outsourcing)

หน่วยงานอาจใช้วิธีการให้บริษัทสรรหาที่มีความชำนาญงานในด้านต่างๆ เป็นผู้สรรหาและกลั่นกรองผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นก็ได้ เช่น งานทำความสะอาด เป็นต้น

2.5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือก

เมื่อองค์การได้กำหนดวิธีการ กระบวนการสรรหาเสร็จแล้วจะนำไปสู่การคัดเลือก (Selection) ผู้สมัครเข้ามาทำงานในองค์การต่อไป มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายของการคัดเลือกไว้ ดังนี้

โดว์ลิง และเวลช์ (Dowling P.J. & Welch, 2004, p. 83 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) กล่าวว่า การคัดเลือกหมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินและตัดสินใจเลือกคนเข้าทำงาน

เบอร์นาร์ดีน และรัสเซลล์ (Bernardin H.J. & Russell, 2013, p. 215 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) กล่าวว่า การคัดเลือกหมายถึง กระบวนการรวบรวมและประเมินข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครเพื่อประกอบการตัดสินใจในการบรรจุบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งว่างขององค์กร หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือย้ายตำแหน่ง

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther W.B. & Davis, 1996, p. 235 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) กล่าวว่า การคัดเลือกหมายถึง กระบวนการที่เป็นขั้นตอนในการกลั่นกรองผู้สมัครที่องค์กรคาดว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และตัดคนที่คิดว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานทิ้งไป

กุลชลี พวงเพชร (กุลชลี พวงเพชร, 2558, หน้า 99) กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการรวบรวมและประเมินข้อมูลจำนวนมากที่เกี่ยวกับผู้สมัคร เพื่อกรั่นกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การคาดหวัง และบรรจุคนเหล่านั้นเข้าทำงานในตำแหน่งว่างขององค์กร

พะยอม วงศ์สารศรี (พะยอม วงศ์สารศรี 2545, หน้า 140) กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่องค์การใช้เครื่องมือต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในการพิจารณาเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือเพียงเท่าที่องค์การต้องการ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541, หน้า 88-89) กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการสรรหาบุคลากร เพื่อให้องค์กรได้ตรวจสอบ กลั่นกรอง และพิจารณาตัดสินใจเลือกคนที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน โดยผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกต้องมีความรู้ในหลักการคัดเลือกเพื่อแยกบุคคลที่องค์กรต้องการ ออกจากกลุ่มคนทั่วไป

กล่าวโดยสรุปการคัดเลือกคือกระบวนการที่ต้องทำต่อจากการสรรหาเพื่อกลั่นกรอง ทดสอบ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรเพื่อให้องค์กรมั่นใจว่าผู้ที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกมีความเหมาะสมกับองค์กร และเหมาะสมกับงานที่สุดในบรรดาผู้สมัครงาน ในส่วนคนที่ไม่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานก็จะถูกคัดออกในกระบวนการคัดเลือก

1) ความสำคัญของการคัดเลือก

พะยอม วงศ์สารศรี (พะยอม วงศ์สารศรี 2545) ได้อธิบายความสำคัญของการคัดเลือกไว้ว่า การคัดเลือกเป็นด่านสุดท้ายในการกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรที่จะให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้ามาในองค์กร ซึ่งหากกระบวนการสรรหามีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ ตามที่องค์กร ต้องการ แต่หากกระบวนการคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตาม ที่ต้องการ และอาจจบลงที่การเลิกจ้าง เป็นต้น

2) กระบวนการคัดเลือก

ฟิชเชอร์, เซอเนเฟลด์ท์ และชอว์ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1999, p.342 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558) ได้กล่าวว่าขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือกมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกรอกใบสมัคร 2. การสัมภาษณ์เพื่อกลั่นกรอง 3. การทดสอบ 4. การสัมภาษณ์ 5. การตรวจสอบ หลักฐานอ้างอิง 6. การให้ข้อเสนอแบบมีเงื่อนไข 7. การตรวจร่างกาย และ 8. การตัดสินใจจ้าง โดยในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือกจะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เช่น ข้อมูลภูมิหลัง ความสามารถ และแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยในการทำนายผล การปฏิบัติงานของผู้สมัครได้ที่การตัดสินใจในการเลือกบุคคลมีความถูกต้องยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารอาจตัดบางขั้นตอนที่คิดว่าข้อมูลในขั้นต่อนั้นจะไม่มีผลต่อการทำนายทิ้งไป เพื่อเป็นการ ประหยัดค่าใช้จ่ายหรือในกรณีที่องค์กรไม่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายอาจเพิ่มการตรวจสอบ เช่น การ ตรวจสอบเครดิต การตรวจสอบใบรับรอง และการตรวจสอบการติดยาเสพติด เป็นต้น

ขั้นที่ 1 การกรอกใบสมัคร (application blanks)

การกรอกใบสมัครเป็นขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการคัดเลือกที่องค์กรกำหนดให้มีในกระบวนการคัดเลือก โดยวัตถุประสงค์ของการกรอกใบสมัครคือการต้องการได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจจ้างงาน โดยปกติแล้วสาระสำคัญของใบสมัครมักจะประกอบไปด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติการทำงานของผู้สมัคร เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์เพื่อคัดกรอง (screening interview)

เป็นขั้นตอนที่สองของกระบวนการคัดเลือก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดกรองผู้สมัครที่เห็นได้ชัดว่าคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ต้องการออกจากกระบวนการคัดเลือก เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการคัดเลือกขั้นอื่นต่อไป โดยการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ต้องการทราบข้อมูลทั่วไป เช่น ระดับการศึกษา บุคลิกภาพที่ปรากฏเห็นได้ง่าย เป็นต้น อย่างไรก็ตามควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขาดคุณสมบัติของบุคคลไว้อย่างระมัดระวัง เพราะการกำหนดมาตรฐานอย่างไรเหตุผลซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลอาจทำให้องค์กรพลาดโอกาสที่จะได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดไป

ขั้นที่ 3 การทดสอบ (testing)

การทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในการคัดเลือกบุคคล เพราะการทดสอบจะช่วยให้วัดบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ความสนใจ อารมณ์ ทัศนคติและพฤติกรรมอื่น ๆ โดยหน่วยงานอาจเลือกใช้วิธีการทดสอบ เช่น แบบทดสอบความรู้ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ และแบบทดสอบจิตวิทยา การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การสัมภาษณ์ (interviews)

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในการคัดเลือกบุคคลในองค์กรทั่วไปและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสัมภาษณ์จะเป็นการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้สมัครเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ แล้วการสัมภาษณ์ยังมีวัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น เป็นการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับองค์กรหรือตำแหน่งงาน

แก่ผู้สมัครเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครตัดสินใจว่าจะทำงานหรือไม่ถ้ามีโอกาสเลือกได้หรือเป็นการรักษาเท่าที่ตีต่อกัน ระหว่างผู้สมัครกับองค์การในกรณีที่ต้องมีการไม่ได้เลือกบุคคลนั้นเข้าทำงาน

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบหลักฐานอ้างอิง (reference checks)

ขั้นต่อไปเป็นการตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัครซึ่งจะรวมถึงการตรวจใบรับรองและข้อมูลภูมิหลังของผู้สมัครตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ในเงื่อนไขการสมัคร เช่น หลักฐานการศึกษา ประวัติอาชญากรรม และรายละเอียดการจ้างงานในอดีต เช่น ชื่อตำแหน่งงาน เงินเดือน เหตุผลที่ลาออกจากงานเดิม เป็นต้น

ขั้นที่ 6 การให้ข้อเสนอแบบมีเงื่อนไข (conditional offer)

เป็นขั้นตอนที่องค์การเสนอข้อเสนอแบบมีเงื่อนไขบางประการแก่ผู้สมัครที่ผ่านการ กระบวนการคัดเลือกมาถึงขั้นตอนนี้ได้ ผู้สมัครที่ปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวก็จะออกจากกระบวนการไป สำหรับผู้สมัครที่ยอมรับข้อเสนอขององค์การก็จะเข้าสู่ขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 7 การตรวจร่างกาย (physical examination)

ขั้นตอนการตรวจจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและอุบัติเหตุของผู้สมัคร นอกจากการใช้แบบสอบถามแบบง่าย ๆ องค์การอาจจัดให้มีการตรวจสอบทางการแพทย์ เช่น การเจาะเลือด การเอ็กซเรย์ ขั้นตอนของการตรวจร่างกายและการตรวจสอบทางการแพทย์จะทำให้้องค์การมีความมั่นใจในตัวผู้สมัครว่าเป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ขั้นที่ 8 การตัดสินใจจ้าง (final employment decision)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก องค์การจะจัดจ้างบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งว่าง ต่อเมื่อบุคคลนั้นผ่านการประเมินในขั้นตอนต่างๆ 7 ขั้นตอนดังกล่าวมาแล้ว

รูปภาพที่ 4 แสดงขั้นตอนการคัดเลือกตามแนวคิดของฟิชเชอร์ เซอเนเฟลด์ท์ และชอว์



ที่มา : ฟิชเชอร์ เซอเนเฟลด์ท์ และชอว์, 1999. (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1999, p.342 อ้างถึงในกุลชลี พวงเพชร, 2558)

2.6 กรณีศึกษากระบวนการสรรหาของภาคเอกชน

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมรูปแบบการสรรหาบุคลากรขององค์กรชั้นนำเป็นกรณีศึกษาโดยผู้วิจัยขอยกตัวอย่างที่สำคัญ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

2.6.1 บริษัทเอไอเอส (AIS) จำกัดมหาชน

ข้อมูลเบื้องต้นของเอไอเอส

ลักษณะธุรกิจ : ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ภายใต้ชื่อทางการค้า AIS ด้วยระบบ Digital GSM บนคลื่นความถี่ 900 และ 1800 เมกะเฮิร์ตซ์และให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในย่านความถี่ 2.1 กิกะเฮิร์ตซ์ ในระบบดิจิทัล UMTS (Universal Mobile Telecommunications System) และการให้บริการที่เกี่ยวข้อง เช่น นำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ ศูนย์ให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ ให้บริการโทรคมนาคม และโครงข่ายโทรคมนาคม เป็นต้น

1) กระบวนการสรรหาของเอไอเอส มีลักษณะสำคัญ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

1.1) มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัท มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกำลังคนที่บริษัทต้องการในแต่ละปี เพื่อประกอบการวางแผนสรรหาบุคคล

1.2) การทำแผนสรรหาและคัดเลือกแหล่งเป้าหมาย (Sourcing) ที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และกำหนดงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ

1.3) การสรรหาเชิงรุกไปยังแหล่งเป้าหมาย

1.4) การคัดเลือกด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ในรูปแบบของคณะกรรมการ (Group Interview) การใช้แบบทดสอบค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (FASTMOVING) การทดสอบภาษาอังกฤษ (หรือทดแทนด้วย ผลสอบ TOEIC) และการทดสอบเฉพาะวิชาชีพ เป็นต้น

1.5) การฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน (On Board) เป็นระยะเวลา 2 วันเพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างภายในขององค์กร วิสัยทัศน์ กฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน ทักษะในการทำงานที่ต้องการและวัฒนธรรมองค์กร

1.6) การมีระบบพี่เลี้ยงดูแลพนักงานใหม่ทุกคน

2) สำหรับกลยุทธ์การสรรหาที่เอไอเอสนิยมใช้ ได้แก่

2.1) การเดินสายประชาสัมพันธ์ (Roadshow) ตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

2.2) การฝึกงาน หรือโครงการสหกิจศึกษา โดยระหว่างฝึกงานจะมีการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ รวมถึงการศึกษาดูงานเพื่อให้รู้จักองค์กร และรับรู้งานด้านเทคนิคและงานด้านการบริการ จากนั้นเอไอเอสจะมีค่ายกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับนักศึกษาเหล่านี้ เพื่อมีโอกาสร่วมงานกันในอนาคต

2.3) โครงการช้างเผือก ซึ่งเป็นโครงการที่ทำการคัดเลือกนักศึกษาที่กำลังเรียนด้านวิศวกรรมศาสตร์และมีคะแนนการเรียนในระดับดี เพื่อมาเรียนรู้การทำงานด้านเทคนิคของบริษัท หลังจากนั้นจัดสรรพนักงาน เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

2.4) ทุนการศึกษาสำหรับบุคคลภายนอกทั้งในและต่างประเทศ

2.5) โครงการ One Day Trip โดยทำหนังสือถึงสถาบันการศึกษาเพื่อขอนำนักศึกษาที่เรียนด้าน ปวช. หรือ ปวส. ให้เข้ามาศึกษาดูงานเพื่อให้เข้าใจธุรกิจของเอไอเอส เป็นเวลา 1 วัน

2.6) กิจกรรมให้บุคคลภายนอกได้รู้จักองค์กร เช่น งานนัดพบแรงงาน (Job Fair) โครงการเปิดบ้าน (Open House) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์ เช่น Facebook หรือ Line

2.7) การใช้บริการบริษัทรับจ้างจัดหาพนักงาน (Head Hunter) สำหรับกลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการและผู้บริหาร

2.8) เว็บไซต์สมัครงาน เช่น Jobtopgun, Jobsdb, Jobthai สำหรับกลุ่มตำแหน่งงานต่างๆ

2.9) โครงการ Employee Referral Program บุคลากรภายในแนะนำผู้สมัครจากภายนอกมาสมัครงานกับองค์กรโดยช่องทางต่างๆ มีวิธีการใช้งานที่แตกต่างกัน

2.6.2 บริษัทเบอร์ลีคเกอร์ จำกัดมหาชน

ข้อมูลเบื้องต้นของเบอร์ลีคเกอร์

ลักษณะธุรกิจ : ผลิตและบริการธุรกิจประเภทบรรจุภัณฑ์ อุปกรณ์บริโภค เวชภัณฑ์ และ เทคนิค และอื่นๆ

1) กระบวนการสรรหาพนักงาน

ทุกตำแหน่งที่เบอร์ลีคเกอร์ มีกระบวนการสรรหาที่คล้ายคลึงกัน (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

1.1) ประกาศรับสมัครซึ่งจะแตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้สมัครอาจกรอกใบสมัครหรือฝากประวัติในเว็บไซต์ของบริษัท หรือพอร์ทัลเนอร์

1.2) การทดสอบความรู้ ความสามารถ ด้วยการทำแบบทดสอบความรู้ความสามารถและแบบทดสอบทางจิตวิทยา

1.3) การสรรหาเชิงรุก เช่น โครงการ Management Trainee (กลุ่มผู้มีความรู้สูง) การสรรหาตาม มหาวิทยาลัย และโครงการแนะนำเพื่อน เป็นต้น

1.4) การสอบทานกับบุคคลอ้างอิง (Reference Check)

1.5) การสัมภาษณ์ในรูปของคณะกรรมการ เป็นต้น

จากที่ผู้วิจัยนำเสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาคเอกชนมีลักษณะการสรรหาและคัดเลือกที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และสามารถกำหนดได้ตามกลุ่มเป้าหมายตามนโยบายของบริษัท แต่ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ วิธีการไว้ ซึ่งทำให้มีความแตกต่างในการสรรหา ดังที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงต่อไป

2.7 แนวทางการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน

เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้นการศึกษาการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ดังนั้นเพื่อความเข้าใจของผู้อ่าน ผู้วิจัยขอกล่าวถึงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเสียก่อนเพื่อเป็นความเข้าใจสำหรับผู้อ่านในขั้นต้น

2.7.1 ความหมายของข้าราชการพลเรือน

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักคือสำนักงานข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทักษะความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ในการบริหารค่าตอบแทน และการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการลงโทษ (สำนักงาน ก.พ. , 2565)

เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินและการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและคล่องตัวพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงมีข้าราชการขึ้นเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในส่วนราชการ ระบบข้าราชการพลเรือนยุคใหม่เริ่มต้นขึ้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงออกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 โดยในมาตรา 4 ได้กำหนดความหมายของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือนหมายถึงผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในกระทรวงทบวงกรมแผ่นดินฝ่ายพลเรือน เว้นข้าราชการฝ่ายตุลาการและให้รวมทั้ง

ข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกระทรวงการทหาร” (เฉลิมรัฐ ภูทองไชย, 2559) ในปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้ความหมายของข้าราชการพลเรือนว่า “ข้าราชการพลเรือน (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวงกรมฝ่ายพลเรือน” และในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 บัญญัติว่าข้าราชการพลเรือนมี 2 ประเภท คือ (1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุแต่งตั้งตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และ (2) ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการโดยได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพระองค์พระมหากษัตริย์ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยกล่าวถึงข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เท่านั้น นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังกล่าวได้มีการกำหนดระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) ดังนี้

1. ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี 4 ประเภท ดังนี้

1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังต่อไปนี้

1.1.1 ระดับปฏิบัติงาน

1.1.2 ระดับชำนาญงาน

1.1.3 ระดับอาวุโส

1.1.4 ระดับทักษะพิเศษ

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังต่อไปนี้

1.2.1 ระดับปฏิบัติการ

1.2.2 ระดับชำนาญการ

1.2.3 ระดับชำนาญการพิเศษ

1.2.4 ระดับเชี่ยวชาญ

1.2.5 ระดับทรงคุณวุฒิ

1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมและตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประกอบด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้

1.3.1 ระดับต้น

1.3.2 ระดับสูง

1.4 ตำแหน่งประเภทบริหาร

ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ประกอบด้วยตำแหน่งดังต่อไปนี้

1.4.1 ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม และผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

1.4.2 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

รูปภาพที่ 5 แสดงการแบ่งระดับประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือน



ที่มา : พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (2551)

2.7.2 หลักการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนไว้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) ดังนี้

“มาตรา 42 (1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ”

“มาตรา 52 การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ”

“มาตรา 53 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ดำรงตำแหน่งใดให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นโดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด”

สาระสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกในระบบราชการไทย เป็นการแสวงหาคนตามคุณลักษณะ มีคุณสมบัติ และเลือกสรรคนที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีแนวทางตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ใช้วิธีการสอบ 3 ขั้นตอน โดยศูนย์สรรหาและเลือกสรรได้จัดทำคู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ : การสอบแข่งขัน (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังนี้

1. การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป
2. การสอบแข่งขัน เพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
3. การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถทั่วไป โดยการสอบข้อเขียนในวิชาต่าง ๆ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังนี้

- การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)

มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบความสามารถหรือศักยภาพ ในการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถเรียนรู้ หรือฝึกฝน การปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาให้ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ การสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถทั่วไป โดยในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา แสดงตามตาราง (สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงรายละเอียดการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป

วิชาที่สอบ	สัดส่วนคะแนนเต็ม
<p>1. วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์</p> <p>เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ครอบคลุมประเด็นดังนี้</p> <p>(1) การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความข้อความหรือสถานการณ์ต่าง ๆ</p> <p>(2) การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงคำข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผลจากข้อความสัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์หรือแบบจำลองต่าง ๆ และ</p> <p>(3) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล</p>	<p>100</p> <p>คะแนน</p>
<p>2. วิชาภาษาอังกฤษ</p> <p>เป็นการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ สำนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมาย และบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถด้านการอ่าน โดย</p>	<p>50</p> <p>คะแนน</p>

วิชาที่สอบ	สัดส่วน คะแนนเต็ม
<p>ทดสอบการทำความเข้าใจในสาระของข้อความหรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียนภาษาอังกฤษ ในระดับเบื้องต้น</p> <p>(ผู้เข้าสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษที่ยังไม่หมดอายุการรับรองผลการทดสอบจาก TOEFL (ไม่รวม TOEFL ITP) TOEIC IELTS CU TEP และ TU GET ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือเสมือนว่าเป็นผู้สอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษ ในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนั้น)</p>	
<p>3. วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>เป็นการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ</p>	50 คะแนน
<p style="text-align: center;">รวม 3 วิชา</p>	200 คะแนน

ที่มา : (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562)

- การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.)

มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ได้ประเมินความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่งที่บุคคลจะเข้ามาบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ โดยส่วนราชการควรกำหนดแนวทางการดำเนินการและเลือก ซึ่งโดยทั่วไป มักใช้เครื่องมือเพื่อใช้ในการทดสอบ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังนี้

1. กำหนดหลักสูตรการสอบ

ประกอบด้วย ขอบเขต เนื้อหา และวิธีการทดสอบโดย มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะผู้ชำนาญงาน (Subject Matter Experts)

การแต่งตั้งผู้ชำนาญงาน เช่น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็นอย่างดี และควรมีจำนวนประมาณ 4 - 8 คน

1.2 เตรียมข้อมูลเกี่ยวกับคำบรรยายลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ตามที่ระบุอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

1.3 กำหนดขอบเขต ความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการทดสอบ ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาเฉพาะทางวิชาใดวิชาหนึ่ง เช่น ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ในทางกฎหมาย เป็นต้น โดยส่วนราชการอาจกำหนดหลักสูตรการสอบจากองค์ความรู้ที่มีมาจากการศึกษาในสถานศึกษา หรือองค์ความรู้อื่นจากการปฏิบัติงานหรือความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาออกแบบหลักสูตรการทดสอบก็ได้ กรณีมีความรู้ความสามารถบางอย่างที่ไม่เหมาะสมจะทดสอบด้วยวิธีการสอบข้อเขียนอาจ กำหนดให้สอบด้วยเครื่องมืออื่น ๆ ได้ เช่น การทดสอบจากการปฏิบัติงาน การสอบปากเปล่า ฯลฯ

2. กำหนดขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องการทดสอบ

ส่วนราชการจะกำหนดระดับพฤติกรรมด้านการคิดที่ต้องการทดสอบโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภายใต้คำสั่ง หรือการกำกับ ตรวจสอบของหัวหน้างาน ขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องการทดสอบอาจเน้นพฤติกรรมด้านการคิดที่เน้นระดับความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้เป็นหลัก ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งที่ใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ควรทดสอบพฤติกรรมด้านการคิดตั้งแต่ระดับความเข้าใจ การนำไปใช้ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า เป็นต้น กล่าวคือ การออกแบบขอบข่ายเนื้อหาต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

3. กำหนดคะแนนที่ต้องการทดสอบ

ส่วนราชการจะกำหนดคะแนนให้สัมพันธ์กับเนื้อหาที่ต้องการทดสอบ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เน้นการทดสอบองค์ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลอาจกำหนดคะแนนให้มากกว่าวิชาอื่น ๆ ที่ทดสอบ เป็นต้น

4. กำหนดระยะเวลาในการทำตอบ

ส่วนราชการจะพิจารณากำหนดระยะเวลาในการทดสอบให้สัมพันธ์กับเนื้อหา และวิธีการที่จะทดสอบ กรณีที่เป็นข้อสอบอัตนัยจะใช้เวลามากกว่าข้อสอบปรนัยหรือการสอบ ปฏิบัติงานควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบที่ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เป็นต้น

5. กำหนดจำนวนกรรมการออกข้อสอบแต่ละวิชา ส่วนราชการต้องมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

- ขอบข่ายเนื้อหาวิชาที่ทดสอบและคะแนน
- ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของกรรมการ
- ความยุติธรรมสำหรับผู้เข้าสอบ โดยไม่แต่งตั้งกรรมการจากสถาบันใดสถาบัน หนึ่งหรือกรรมการจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งอาจทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบสำหรับผู้เข้าสอบได้ เครื่องมือที่นิยมใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งได้แก่ ข้อสอบ แบบปรนัยหรืออัตนัย การทดสอบการปฏิบัติ (Performance Test) เป็นต้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการสร้างข้อสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความรู้หรือความจำ (Knowledge/Memory)

เป็นการวัดความสามารถในการระลึก (Recall) สิ่งที่ได้เรียนรู้มาหรือ ประสบการณ์ที่ได้จากสภาพแวดล้อม เพื่อทดสอบความรู้ ความจำ โดยมักจะใช้วิธีการทดสอบเป็นข้อ คำถาม เช่น ถ้าม้าแปล ชนิด เรือร่าว จำนวน วัน เวลา วัตถุประสงค์ หน้าที่ ประโยชน์และโทษ คำศัพท์ ตัวสะกด เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension)

เป็นการวัดความสามารถในการจับประเด็น อธิบายความ และเชื่อมโยง ความหมายของเรื่องราวความคิดต่าง ๆ โดยข้อสอบจะมุ่งเน้นที่การวัดความเข้าใจโดยมี ลักษณะ คำถาม เช่น การถามความหมายของเรื่อง การเปรียบเทียบความหมายในเรื่อง การตีความ การขยาย ความ โดยการคิดคาดคะเน เป็นต้น

3. การนำไปใช้ (Application)

เป็นการวัดการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ หรือแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ใหม่หรือในชีวิตประจำวันที่คล้ายกับสถานะเดิม การให้เลือกวิธีการหรือเครื่องมือสำหรับการแก้ปัญหา โดยมีลักษณะคำถาม เช่น การถามหาข้อบกพร่องของวิธีการ ถ้าผลจะเป็นอย่างไร วิธีการเช่นนี้ใช้หลักการอะไร เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis)

เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว เหตุการณ์ หรือแจกแจงรายละเอียดของเรื่องราว ข้อความ ความคิด รวมทั้งการปฏิบัติ ออกเป็นประเด็นย่อย ๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความจริง คุณสมบัติหรือเหตุผลของสิ่งนั้น ๆ ลักษณะคำถาม เช่น ถามประเด็นสำคัญ วัตถุประสงค์ สาเหตุ องค์ประกอบ ผลที่จะเกิดตามมาจากสาเหตุ เป็นต้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis)

เป็นการวัดความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อย ๆ ของเรื่องราว โดยมีการริเริ่มดัดแปลงและ ปรับปรุงให้มีโครงสร้างที่ดีขึ้น โดยลักษณะคำถาม เช่น มีการยกสถานการณ์ตัวอย่าง เพื่อให้ผู้เข้าสอบได้แสดงความคิดเห็น ว่าเห็นด้วยหรือไม่ เพราะเหตุใด จะวางแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้อย่างไร ให้เขียนโครงการ/แผนงาน เป็นต้น

6. การประเมินค่า (Evaluation)

เป็นการวัดความสามารถในการ วิวินิจฉัย ติราคา ลงสรุป ตัดสินเรื่องราว ความคิด เหตุการณ์และ การกระทำว่า ดี/ไม่ดี เหมาะสม/ไม่เหมาะสม ฯลฯ อย่างมีหลักเกณฑ์ ลักษณะคำถามมักเกี่ยวข้องกับความถูกต้องเหมาะสมของเรื่องราว คุณค่า หรือประโยชน์ของวิธีการ การกระทำ ผลปฏิบัติ ความสมเหตุสมผลของการกระทำ เป็นต้น

- การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)

มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการทดสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุ และแต่งตั้งโดยวิธีการสัมภาษณ์หรือ วิธีอื่นเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยอาจพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติ การทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน สังคมและ สิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหว

พริบ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้สอบแข่งขันเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

เมื่อส่วนราชการได้วิเคราะห์งานและกำหนดคุณลักษณะของบุคคลแล้ว ก็จะดำเนินการวัดคุณลักษณะของบุคคล โดยศูนย์สรรหาและเลือกสรร ได้แบ่งการวัดเป็น 3 ด้าน (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังนี้

1. การวัดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain)

เป็นการวัดความรู้ในเนื้อหาต่าง ๆ ที่เป็นผล มาจากการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมด้านความคิด อันเป็นความสามารถทางสมอง ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ความรู้หรือความจำ (Knowledge/Memory) เป็นความสามารถในการระลึก (Recall) สิ่งที่ได้เรียนรู้มาหรือประสบการณ์ที่ได้จากสภาพแวดล้อม

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถในการจับประเด็น อธิบายการเชื่อมโยงความหมายของเรื่องราวความคิดต่าง ๆ

1.3 การนำไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์หรือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวของเหตุการณ์แล้ว แยกย่อยเป็นรายละเอียดที่เห็นถึงความสัมพันธ์ หรือสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นได้

1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานสิ่งย่อย ๆ ของเรื่องให้เป็นเรื่องเดียวกัน โดยมีการคิดริเริ่มดัดแปลงและปรับปรุง

1.6 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยและตีราคาของเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างมีหลักเกณฑ์

2. การวัดด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

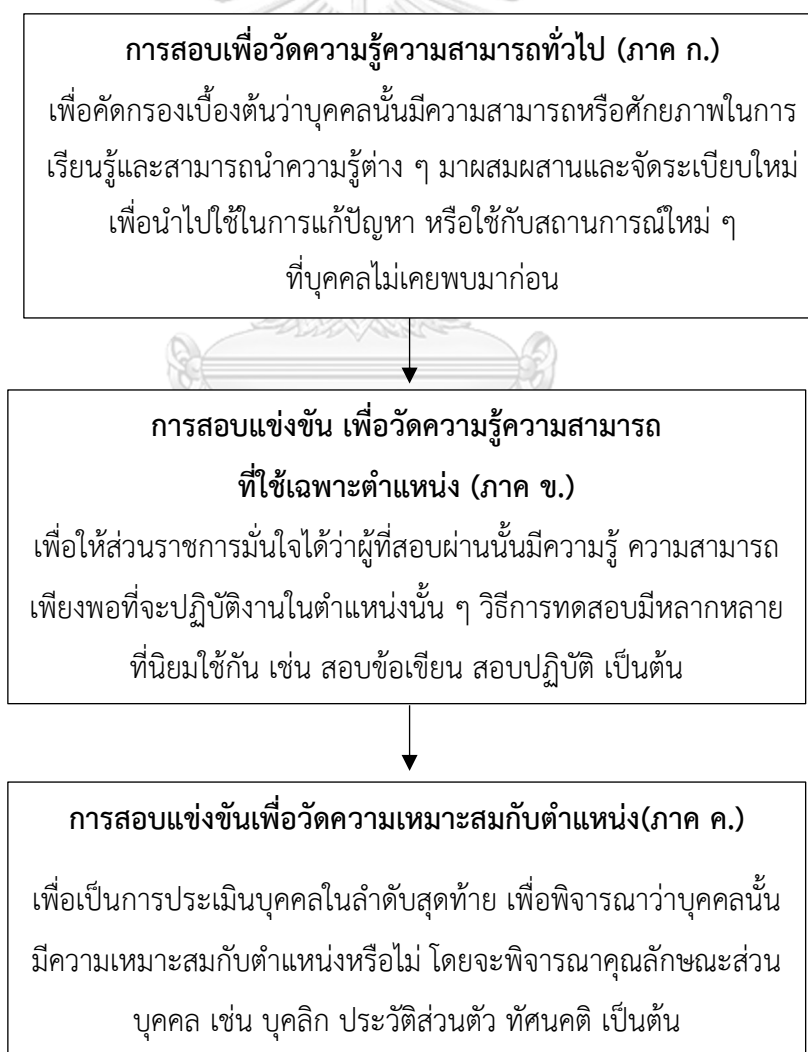
เป็นการวัดทักษะ ความชำนาญหรือพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติซึ่งเป็นผลจากการนำความรู้สู่การปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น

3. การวัดด้านจิตพิสัย (Affective Domain)

เป็นการวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึก เช่น เจตคติ ความสนใจ บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น โดยจะกำหนดการวัดให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัดทั้ง 3 ด้าน

กล่าวโดยสรุป การสรรหาและคัดเลือกของส่วนราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือน ของระบบราชการนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มุ่งเน้นหลักการสำคัญคือ ความเสมอภาค เป็นธรรม และได้บุคคลที่เป็นคนเก่ง คนดี และเหมาะสมกับงานของส่วนราชการนั้น ๆ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย จำเป็นต้องพิจารณาถ่วงถ่วงและคัดเลือกคนที่เหมาะสมที่สุดผ่านวิธีการต่าง ๆ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

รูปภาพที่ 6 แสดงหลักการสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือน



ที่มา : หลักการสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสรุปโดยผู้วิจัย

2. กระบวนการและขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

การสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการไม่ว่าจะเป็นการสอบแข่งขันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 53 หรือการคัดเลือกตามมาตรา 55 จะมีหลักการเดียวกัน และต้องเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมในมาตรา 42 คือ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง “ความรู้ความสามารถของบุคคล” “ความเสมอภาค” “ความเป็นธรรม” และ “ประโยชน์ของทางราชการ” เป็นไปตามแนวทางในการดำเนินการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, 2551) โดยวิธีการสรรหาตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การสอบแข่งขันโดยรับสมัครจากบุคคลทั่วไปหรือรับสมัครเฉพาะผู้ผ่านการกั้นกรองเบื้องต้นแล้ว (ผ่านภาค ก.) ซึ่งปัจจุบันได้มีการรับสมัครบุคคลทั่วไปผ่านเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปีเพื่อแสวงหาบุคคลมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างลงและกรออบอัตรา โดยเข้าสู่กระบวนการสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ต่อไป

2. การคัดเลือก ดำเนินการในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน เช่น กรณีคุณวุฒิที่ทำให้สำเร็จการศึกษาได้ยาก หรือได้รับทุนรัฐบาล และผู้พิการ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการสรรหาบุคคลที่มีเหตุพิเศษกลุ่มนี้

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเพียงส่วนของการสอบแข่งขันโดยรับสมัครบุคคลทั่วไปก่อนเพื่อความเข้าใจของผู้อ่านในลำดับต่อไป โดยในส่วนที่ 2 การคัดเลือก ในกรณีคนพิการจะได้กล่าวถึงต่อไปในส่วนแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการ

การได้มาซึ่งข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยเปิดสอบภาค ข. และ ภาค ค. ตามลำดับ เพื่อสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ส่วนราชการต้องการ

กรณีที่เป็นตำแหน่งอื่น เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมา ฯลฯ ให้ส่วนราชการดำเนินการจัดสอบคัดเลือกเอง

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งนั้น จะมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (job description) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติที่จำเป็นในตำแหน่งงานนั้น ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร

ตั้งแต่คัดเลือกพนักงานใหม่ พิจารณาโยกย้าย ไปจนถึงการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพและใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประเมินการทำงานของแต่ละตำแหน่ง ทำให้เห็นโครงสร้างขององค์การอย่างชัดเจน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ซึ่งเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จัดเป็นเอกสารที่สำคัญสำหรับงานบุคคลที่จะใช้ในการสื่อให้ผู้สนใจในตำแหน่งนั้น ๆ ทราบและตัดสินใจว่าผู้สมัครเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์สำคัญพิจารณาว่าบุคคลนั้น ๆ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่

2.1 กระบวนการและขั้นตอน

เมื่อส่วนราชการมีแผนในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการตามอัตราที่ส่วนราชการกำหนด ส่วนราชการจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2562) ดังต่อไปนี้

1. การเริ่มกระบวนการสรรหาและคัดเลือก

1.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ส่วนราชการจะดำเนินการตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดความเหมาะสมกับ ตำแหน่งให้ส่วนราชการเป็นผู้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งว่างของส่วนราชการนั้น โดยดำเนินการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ดังนี้

ส่วนราชการจะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

- 1) หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประธาน
- 2) กรรมการอื่นซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ หรือ ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นกรรมการ
- 3) ผู้แทน ก.พ. ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการ

4) ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการนั้น ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการ
เจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ คำสั่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเป็นเรื่องลับและเปิดเผย
ให้ผู้ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันแล้ว เลขานุการจะมีหนังสือ
แจ้งให้กรรมการ ทุกท่านทราบ

1.2 การเตรียมการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ต้องเตรียมการเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขัน
ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 การเตรียมเอกสารการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

- 1) วาระการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน
- 2) แผนดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งระบุกรอบระยะเวลาเริ่มต้นและ
สิ้นสุดกระบวนการ
- 3) จัดทำร่างประกาศรับสมัครสอบแข่งขันตามที่กำหนดในหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

- ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับ
- จำนวนตำแหน่งว่างในวันประกาศรับสมัครสอบ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้ามของผู้มีสิทธิสมัครสอบและ
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- กำหนดการและวิธีการรับสมัครสอบ รวมทั้งกำหนดระยะเวลา
รับสมัครสอบซึ่ง ต้องไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ
- เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การประกาศ
บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

- เงื่อนไข หรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครสอบควรทราบ เช่น ส่วนราชการนั้น ๆ จะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ เป็นต้น

- กำหนดวัน เวลา ที่ผู้สมัครสอบต้องนำหนังสือรับรองผลการสอบ ผ่านการวัดความรู้ ความสามารถทั่วไปของ ก.พ. มายื่นให้ส่วนราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นวันก่อนวันที่ส่วนราชการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

1.3 การประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน

ส่วนราชการจะมีการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อวางแผนดำเนินการสอบ กำหนด หลักสูตรและวิธีการสอบ จัดทำประกาศรับสมัครสอบ จัดให้มีการออกข้อสอบและตรวจคำตอบ กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบ ฯลฯ ก่อนที่จะประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน พร้อมทั้งจัดทำรายงานการประชุม ทั้งนี้ การประชุมถือเป็นความลับ

1.4 การเผยแพร่ข่าวการรับสมัครสอบแข่งขัน

1.4.1 เมื่อหัวหน้าส่วนราชการลงนามในประกาศรับสมัครสอบฯ ส่วนราชการจะดำเนินการเผยแพร่ข่าวการรับสมัครสอบแข่งขัน โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้องเผยแพร่ประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์ของส่วนราชการที่รับสมัคร ปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผย และอาจจะเผยแพร่ทางสื่ออื่น ๆ หรือเว็บไซต์อื่น ๆ อีกก็ได้ ตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

1.4.2 ในการเผยแพร่ประกาศรับสมัครให้ทราบทั่วกันก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ซึ่งหากเป็นการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ ประกาศรับสมัครก็ต้องอยู่บนเว็บไซต์ก่อนวันรับสมัคร 5 วันทำการ

1.5 การรับสมัครสอบแข่งขัน

1.5.1 ส่วนราชการสามารถกำหนดระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ แม้จะรับสมัครทางอินเทอร์เน็ตตลอด 24 ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ และวันหยุดราชการ ระยะเวลา รับสมัครก็ต้องไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

1.5.2 ในระหว่างการรับสมัครสอบ หากมีเหตุผลและความจำเป็นหัวหน้าส่วนราชการอาจประกาศขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ตามที่เห็นสมควรโดยระยะเวลาที่จะขยาย

ต้องไม่น้อยกว่า 5 วันทำการนับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ และต้องประกาศการขยายระยะเวลาก่อนวันปิดรับสมัครสอบ

1.6 การเตรียมการในการสอบข้อเขียน

1.6.1 การตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล

ส่วนราชการจะดำเนินการตรวจสอบหลักฐาน และจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ หากพบภายหลังว่าคุณสมบัติไม่ตรงกับประกาศรับสมัครก็จะถือว่าขาดคุณสมบัติ

1.6.2 การเตรียมการเกี่ยวกับสถานที่และเจ้าหน้าที่คุมสอบ

ส่วนราชการจะดำเนินการสำรวจหาพื้นที่ในการจัดสอบที่เหมาะสม ทั้งสถานที่ราชการ สถานศึกษา ฯลฯ และจัดทำคำสั่งมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบ

1.6.3 การประชุมคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่คุมสอบที่เกี่ยวข้อง

ส่วนราชการจะมีการคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานสอบและดำเนินการสอบตามกำหนดการสอบและระเบียบวิธีการสอบเพื่อซักซ้อมความเข้าใจก่อนการดำเนินการสอบเพื่อให้การดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. การดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ

การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งส่วนราชการเป็นผู้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งว่างของส่วนราชการนั้น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. กำหนด ที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในส่วนแรกเรื่องการสอบ ภาค ข. แล้ว เช่น การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ ตามที่ส่วนราชการแต่ละแห่งเห็นสมควร

3. ประกาศขึ้นบัญชี

เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการสอบ และรวบรวมคะแนนเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หากมีคุณสมบัติตรงตามประกาศและมีคะแนนผ่านเกณฑ์การคัดเลือกที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครส่วนราชการก็จะดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป พร้อมทั้งส่งรายงานผลการคัดเลือก คะแนน และเอกสารที่เกี่ยวข้องไปที่สำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ การขึ้นบัญชีผู้สอบได้ข้างต้น จะมีอายุ 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

2.8 แนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการ

การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐนั้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการ โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ บริหารงานบุคคลภาครัฐ มี (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

2.8.1 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 22 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 22 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2554 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ มีสาระสำคัญว่าตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการมาเพื่อถือปฏิบัตินั้น ต่อมากฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ (สำนักงาน ก.พ. , 2554b) ดังนี้

1. ส่วนราชการสามารถดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 15 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ที่อ้างถึง 1 โดยรับสมัครเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ มีประเภทความพิการเหมาะสมกับลักษณะงานมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ.

2. ส่วนราชการสามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร นร 1004.1/ว 16 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ที่อ้างถึง 2 กรณีข้อ 1 (3) โดยรับสมัครเฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ มีประเภทความพิการเหมาะสมกับลักษณะงานและมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กล่าวคือหนังสือแจ้งเวียนแนวทางฉบับดังกล่าว นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมการจ้างงานภาครัฐของไทยก็ว่าได้ เนื่องจากแต่เดิมไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นการเฉพาะสำหรับคนพิการในการรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวและประกาศใช้หลักเกณฑ์ใหม่ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

2.8.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ

หนังสือ ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ โดยมีสาระสำคัญ (สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

1. ให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 22 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2554

2. ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการและรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการติดตามประเมินผลและพัฒนาแนวทางการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน

3. ในกรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ ให้ดำเนินการจัดบริการอื่นทดแทนตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการตามหนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

สาระสำคัญของแนวทางดังกล่าวได้มีการกำหนดแนวทางการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ กรณีจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) ไว้ดังนี้

1. การกำหนดอัตราการจัดงานคนพิการ

ขั้นแรกส่วนราชการจะต้องพิจารณาอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของตนเสียก่อน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่ได้ผู้วิจัยได้กล่าวไปข้างต้น โดยการนับอัตราผู้ปฏิบัติงานในสัดส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน และถ้ามากกว่า 50 คนแต่ไม่ถึง 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน นั้น “ผู้ปฏิบัติงาน” ข้างต้นจะนับเพียงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการนั้น ๆ ทั้งนี้ จะไม่นับลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงาน ณ ส่วนราชการ

2. เลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ

ต่อมาหลังจากส่วนราชการได้รับแจ้งข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับจัดสรรแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการเลือกลักษณะงานและตำแหน่งที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติจริงหรือพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นจากลักษณะงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องคือประเภทความพิการ ประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่วนราชการเห็นสมควร เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยส่วนราชการอาจดำเนินการดังนี้

1) ส่วนราชการจะต้องพิจารณาข้อมูลลักษณะงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยส่วนราชการอาจใช้แบบสำรวจ หรือจัดประชุมหารือเพื่อรวบรวม รับฟังความคิดเห็น และกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เช่น งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย งานจัดทำและตรวจสอบบัญชี งานเขียนโปรแกรม ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลต่าง ๆ งานทะเบียนข้อมูลและจัดทำเอกสาร งานรับและโอนโทรศัพท์และการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ งานรับ-ส่งเอกสารภายในหน่วยงาน เป็นต้น

2) พิจารณาคูณสมบัติ ความรู้ ความสามารถทักษะสมรรถนะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบ ข้อมูลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานของส่วนราชการ

3) พิจารณาสายงานและตำแหน่งของข้าราชการพนักงานราชการหรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งหมดที่มีอยู่ในส่วนราชการ เพื่อกำหนดรูปแบบการรับคนพิการเข้าทำงานโดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งเมื่อกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการแล้วให้พิจารณา รูปแบบการรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ ว่าจะเป็นการจ้างข้าราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์

วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุคนพิการเข้ารับราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 และกรณีที่ต้องการจ้างงานคนพิการเป็นพนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่ นร 1004.1/คพร./พิเศษ 1791 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2554

3. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

ในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการมีขั้นตอนและกระบวนการ ดังนี้

1. การตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

ภายหลังได้พิจารณาเลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการแล้วในการเริ่มกระบวนการสรรหาคนพิการจะเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการคัดเลือก โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย

1) หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย

เป็นประธาน

2) ผู้แทนหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งหรือผู้ได้รับมอบหมาย

เป็นกรรมการ

3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายพิจารณา แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับคนพิการร่วมเป็นกรรมการได้ตามความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่กำหนดวิธีการคัดเลือกระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกจัดทำประกาศรับสมัคร วางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกและดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก

โดยคณะกรรมการคัดเลือก อาจพิจารณาดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือ หลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้ คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์กรรมการออกข้อสอบ กรรมการ ทดสอบการปฏิบัติงาน

หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตามความจำเป็นก็ได้ สำหรับคำสั่งตั้งคณะกรรมการถือเป็นเรื่องลับ ไม่ควรเปิดเผยให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ และเมื่อตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้เลขานุการมีหนังสือแจ้งให้กรรมการทุกท่านทราบ

ในการประชุมของคณะกรรมการคัดเลือกนั้น จะต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ วิธีปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบครอบ โดยสาระสำคัญที่คณะกรรมการฯ จะต้องพิจารณา เช่น ตำแหน่งที่ต้องการบรรจุ ชื่อตำแหน่ง สัดกดกอง สำนัก หรือหน่วยงานที่จะรับคนพิการเข้าไปทำงาน และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกและกำหนดคุณสมบัติบุคคลในประกาศรับสมัครให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ จะเป็นผู้พิจารณาวิธีการรับสมัคร ระยะเวลาในการรับสมัคร ตลอดจนวัน เวลา สถานที่ในการคัดเลือก การรายงานตัว และการบรรจุ เป็นต้น

2. การเตรียมการก่อนการรับสมัคร

ในขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมการก่อนการรับสมัคร โดยฝ่ายเลขานุการต้องดำเนินการ ตั้งแต่การจัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ โดยคณะกรรมการฯ จะต้องพิจารณาข้อมูลที่เป็น เช่น จำนวนตำแหน่งว่าง ลักษณะวิธีการในการคัดเลือก คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง ระยะเวลารับสมัคร วิธีการคัดเลือก และแผนการดำเนินการเป็นต้น

เมื่อมีแผนการดำเนินการแล้ว กระบวนการคัดเลือกจะเริ่มดำเนินการจากการจัดทำประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การจัดหาสถานที่สอบ การเตรียมและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทดสอบสำหรับคนพิการ เป็นต้น

หลังจากนั้น ส่วนราชการจะดำเนินการเผยแพร่ประกาศรับสมัครคัดเลือกเป็นการเฉพาะสำหรับคนพิการเท่านั้น โดยสาระสำคัญในประกาศ จำเป็นต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

1) ประเภทความพิการที่จะรับสมัครคัดเลือกอาจระบุได้มากกว่า 1 ประเภทความพิการขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกหรือหากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าคนพิการทุกประเภทสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับสมัครคัดเลือกได้ก็อาจรับสมัครคัดเลือกคนพิการทุกประเภทก็ได้

2) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

- 4) อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการจัดเตรียมให้สำหรับคนพิการในวันดำเนินการคัดเลือก หรือในการปฏิบัติงานส่วนราชการ
- 5) คุณสมบัติทั่วไปลักษณะต้องห้ามและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก
- 6) วิธีการรับสมัคร
- 7) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร
- 8) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและกำหนดวันเวลาสถานที่ในการคัดเลือก
- 9) วิธีการคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดซึ่งอาจพิจารณากำหนดวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม
- 10) เกณฑ์การตัดสิน
- 11) การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- 12) การบรรจุและแต่งตั้ง
- 13) เงื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ เช่น ค่าธรรมเนียมสำหรับตำแหน่งที่สมัคร เป็นต้น ทั้งนี้ให้ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศลักษณะงานที่ปฏิบัติให้ละเอียดชัดเจนเพื่อให้ผู้สมัครใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับงานนั้นหรือไม่

3. การดำเนินการสอบคัดเลือก

หลังจากที่ส่วนราชการได้ดำเนินการรับสมัครคนพิการเข้าทำงานแล้วจะต้องดำเนินการทดสอบและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามวิธีการทดสอบที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยในการดำเนินการต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามมติคณะกรรมการอย่างเคร่งครัด และส่วนราชการจะต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของการดำเนินการด้วย

4. การประกาศผลการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อส่วนราชการได้ทำการคัดเลือกและทดสอบและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งแล้ว และได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ผ่านการคัดเลือกว่ามีคุณสมบัติตามที่กำหนด ส่วนราชการจะทำการรวมคะแนนและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้ 2 ปี และเรียกบรรจุผู้ผ่านการคัดเลือกตามที่ประกาศไว้ พร้อมทั้งส่งผลการคัดเลือกไปยังสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

2.8.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก โดยมีสาระสำคัญ (สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ไม่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกคนพิการในตำแหน่งนั้นอยู่ และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นตำแหน่งที่ต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ส่วนราชการอื่นคัดเลือกคนพิการตามหนังสือที่อ้างถึงไว้ ให้ส่วนราชการสามารถ คัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ ทั้งนี้ คำว่า “ตำแหน่งอื่น” หมายถึง ชื่อตำแหน่ง เดียวกันแต่ต่างส่วนราชการด้วย

2. ให้ส่วนราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกส่งรายชื่อและที่อยู่ของผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นจำนวนสามเท่าของตำแหน่งว่างหรือในกรณีที่มีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเหลือในประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกน้อยกว่าจำนวนดังกล่าวให้ส่งรายชื่อและที่อยู่ตามจำนวนที่เหลือในประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกได้ โดยส่งตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับและเมื่อส่งรายชื่อจนถึงคนสุดท้ายในประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว แต่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกนั้นยังไม่ถูกยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มส่งรายชื่อตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีกได้

3. ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการ ผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ ทั้งนี้ คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

3.1 พิจารณาเลือกประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นตำแหน่งที่รับสมัครจากบุคคลที่มีวุฒิมหาบัณฑิต การศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน และมีวิธีการคัดเลือกที่ตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งว่างที่จะบรรจุ

3.2 ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกโดยกำหนด วิธีการประเมิน ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติหรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม และกำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสม กับตำแหน่ง ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

4. เมื่อคณะกรรมการตามข้อ 3 พิจารณาเลือกประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการที่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ดำเนินการเกี่ยวกับการนำรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกมาเพื่อเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

4.1 ประสานกับส่วนราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อให้ได้รายชื่อและที่อยู่ของผู้ผ่านการคัดเลือกที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ

4.2 ทำหนังสือแจ้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกตามข้อ 4.1 สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ระบุรายละเอียดในหนังสือ ดังนี้

1) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก และเงินเดือน ที่จะได้รับ

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

3) วิธีการรับสมัคร วันที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

4) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

5) วิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเกณฑ์การตัดสิน

6) ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งใน ครั้งนี้ หรือสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งแล้วแต่ไม่ผ่านการคัดเลือกยังคงมีชื่อ ในประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมของส่วนราชการเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม

7) ผู้ที่ได้รับแจ้งให้สมัครหรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหรือผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในครั้งนี้จะหมด สิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่ประเมินใหม่นี้ ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

7.1) ผู้นั้นถูกยกเลิกจากประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วน ราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิม

7.2) ผู้นั้นได้แจ้งความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรกับส่วนราชการเจ้าของ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมแล้วว่า จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งของส่วน ราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการ อื่นที่ได้นำรายชื่อจาก ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเดียวกันนี้

7.3) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งของส่วนราชการเจ้าของ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการอื่นที่ได้นำ รายชื่อจากประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเดียวกันนี้

8) เจื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ ทั้งนี้ ให้แจ้งเป็นหนังสือ ส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่าห้าวัน และกำหนดระยะเวลารับ สมัครไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

5. ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความ เหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัครและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความ เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีสาระสำคัญ คือ เลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้ผ่าน การคัดเลือกและชื่อตำแหน่งตามประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล

6. ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นโดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนมากไปน้อย ในกรณีที่ได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

ในกรณีที่ส่วนราชการตามข้อ 1 มีตำแหน่งที่จะบรรจุน้อยกว่าจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกในครั้งใหม่ ให้รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกที่ยังไม่ได้รับการบรรจุนั้นยังมีผลใช้ได้ต่อไปเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ ของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมของส่วนราชการเดิม

7. ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ส่งประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกไปยังส่วนราชการเจ้าของ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิม จำนวน 1 ชุด ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

8. เมื่อจะเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ ให้ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมเสียก่อนว่าผู้ที่เรียกมารายงานตัวนั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วจึงมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เรียกผู้นั้นมารายงานตัวโดยวันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากวันที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่าห้าวัน

9. ในวันที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวให้ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมด้วยว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่หรือไม่ หากผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ และให้มีหนังสือขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับการบรรจุครั้งนี้แล้ว ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ส่งหลักฐานการสละสิทธินั้นให้ส่วนราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมคัดชื่อผู้นั้นออกจากรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และขอให้ส่วนราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมส่งหลักฐานการสมัครสอบของผู้นั้นมาให้โดยเร็ว

10. ให้ส่วนราชการตามข้อ 1 ส่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการตามลำดับที่ในประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

2.9 การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการในหน่วยงานกรณีศึกษา

ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทย พ.ศ.2564 เมื่อตอนต้นจะพบว่าหน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการได้ในอัตราที่ต่ำ ในขณะที่ภาคเอกชนจ้างงานได้สูง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาข้อมูลพบว่า มีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 3 แห่งที่มีการรับสมัครคนพิการเข้าบรรจุรับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ในห้วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน คือช่วงปี พ.ศ.2563 – 2565 ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อเป็นการศึกษาว่าการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ มีปัญหา อุปสรรคอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้การจ้างงานคนพิการสำเร็จ หรือไม่สำเร็จ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรที่จะศึกษาจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวไปข้างต้นในส่วนการทบทวนวรรณกรรมนั้นแล้ว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานกรณีศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับผู้อ่านเบื้องต้น ก่อนนำไปสู่บทวิเคราะห์ในบทที่ 4 ต่อไป

2.9.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education) เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในอดีตเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ในปี พ.ศ. 2545 ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้รวมเอากิจการของกรมการศึกษาเอกชน (กศ.น.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และกรมพลศึกษาบางส่วน เข้ามาไว้ด้วยกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565a)

อำนาจหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ จัดทำงบประมาณและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีหน้าที่และอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนาศาสตร์การบริการของกระทรวง
3. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
4. จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
7. ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
8. ส่งเสริมประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
9. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
10. พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
11. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
12. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

รูปภาพที่ 7 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่มา : (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ม.ป.ป.)

อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากรายงานประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนทั้งสิ้น 40,176คน โดยข้าราชการที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะประกอบไปด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการพลเรือน และบุคลากรประเภทอื่นๆ ตามลำดับ จำแนกได้ตามตาราง (กระทรวงศึกษาธิการ , 2565b) ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	22,379
ข้าราชการพลเรือน	1,980
ลูกจ้างประจำ	532
พนักงานราชการ/พนักงานของรัฐ	15,267
ลูกจ้างชั่วคราว	18

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
รวม	40,176

ที่มา : (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565b)

เมื่อผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอทราบจำนวนข้าราชการพลเรือน ที่เป็นคนพิการที่ปฏิบัติงานในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่ามีจำนวน 9 อัตรา 5 ตำแหน่ง แสดงตามตารางที่ 14 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงการตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
นักวิชาการเงินและบัญชี	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	1
นักจัดการงานทั่วไป	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	3
นักวิชาการศึกษา	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	3
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	1
นักทรัพยากรบุคคล	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	1

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สัมภาษณ์ ,2564)

2.9.2 สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

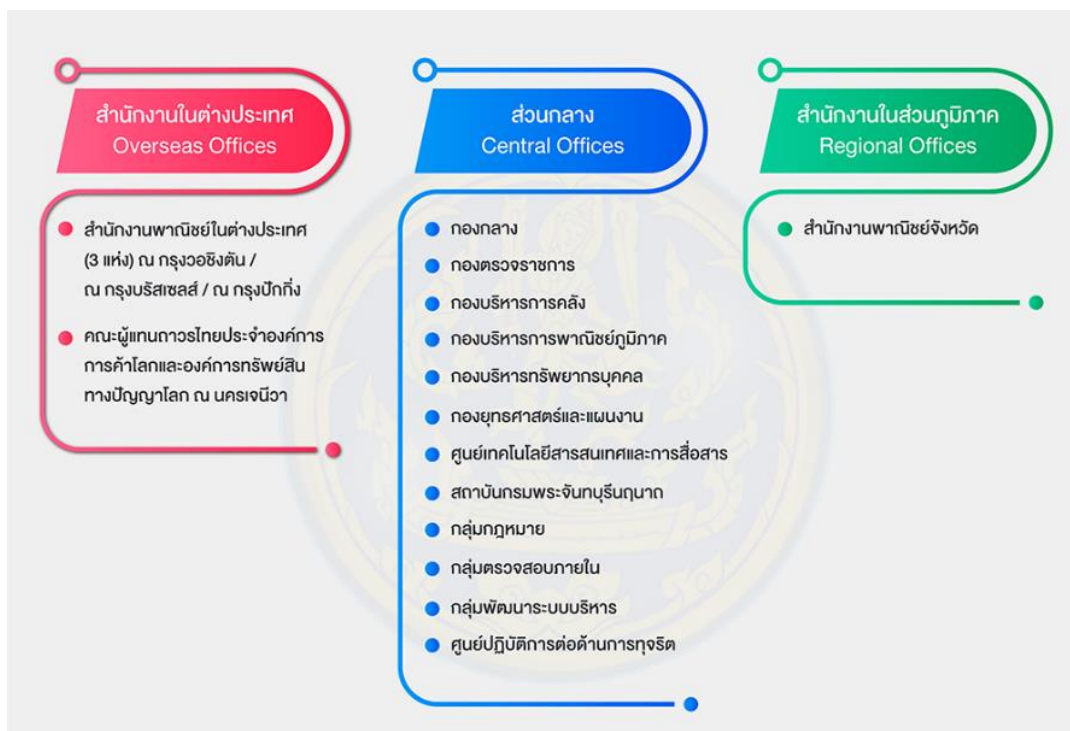
กระทรวงพาณิชย์ (Ministry of Commerce) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ประเภทกระทรวงของไทย ที่หน้าที่เกี่ยวกับการค้า ธุรกิจบริการ ทรัพย์สินทางปัญญา และราชการอื่นๆ ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์ หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงพาณิชย์ (กระทรวงพาณิชย์, 2565a)

อำนาจหน้าที่

กระทรวงพาณิชย์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง (กระทรวงพาณิชย์, 2565b) ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูล เพื่อเสนอแนะรัฐมนตรีเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
2. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวงและแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนปฏิบัติงาน
3. จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลเศรษฐกิจการค้า พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นศูนย์ข้อมูลกลางของกระทรวง
4. ประสานการบริหารราชการและปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการตรวจราชการ
5. กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
6. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
7. ดูแลงานประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

รูปภาพที่ 8 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์



ที่มา : (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, ม.ป.ป.)

อัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่าอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีจำนวนทั้งสิ้น 1,613 คน โดยประกอบไปด้วยข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ จำแนกได้ตามตารางที่ 15 (กระทรวงพาณิชย์, 2564) ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการพลเรือน	1,194
ลูกจ้างประจำ	77
พนักงานราชการ	307
ลูกจ้างชั่วคราว	35

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
รวม	1,613

ที่มา : (กระทรวงพาณิชย์, 2564)

เมื่อผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เพื่อขอทราบจำนวนข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวน 8 อัตรา 4 ตำแหน่ง แสดงตามตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
นักวิชาการพาณิชย์	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	1
เจ้าพนักงานธุรการ	ข้าราชการพลเรือน (ประเภททั่วไป)	5
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ข้าราชการพลเรือน (ประเภททั่วไป)	1
เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน	ข้าราชการพลเรือน (ประเภททั่วไป)	1

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (สัมภาษณ์ ,2564)

2.9.3 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

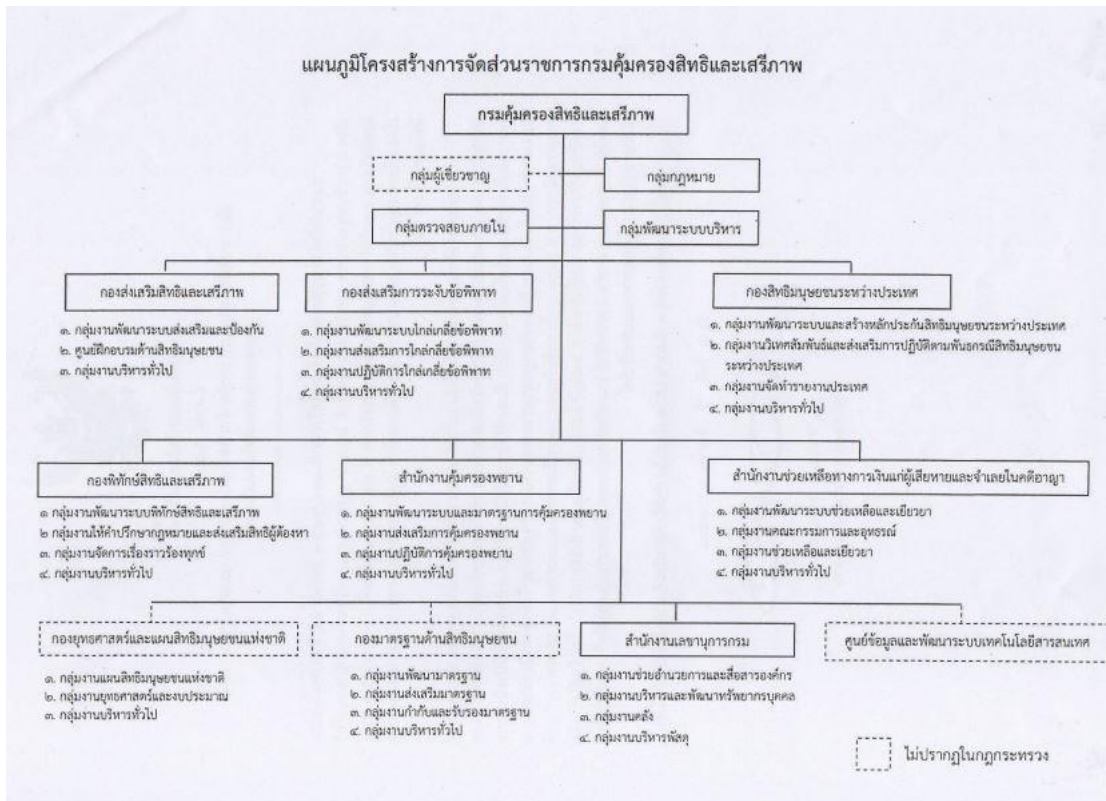
กระบวนการยุติธรรมยังไม่มีหน่วยงานกลางในการประสานงานเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความยุติธรรมหรือถูกล่วงละเมิดสิทธิ ด้วยการส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือช่วยบรรเทาปัญหาในเบื้องต้นทั้งในเชิงรุกและรับจึงทำให้ประชาชนที่ถูกละเมิดสิทธิขาดที่พึ่งในการเข้าถึงความยุติธรรม ประกอบกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ต้องการให้มีการส่งเสริมคุ้มครองและสร้างหลักประกันให้กับประชาชนซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ ประกอบกับมีการปฏิรูประบอบราชการใหม่จึงได้มีการจัดตั้งกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (RIGHTS AND LIBERTIES PROTECTION DEPARTMENT) ขึ้นภายใต้สังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2565a)

อำนาจหน้าที่

ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวงไว้ให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมาย โดยการจัดวางระบบ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตลอดจนการดำเนินการให้พยาน ผู้เสียหายและจำเลยในคดีอาญา ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือเยียวยาในเบื้องต้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการบริหารจัดการด้านคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
2. ส่งเสริมและพัฒนาการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
3. ส่งเสริมและพัฒนากลไกการระงับข้อพิพาทในสังคม
4. ประสานงานด้านคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
5. พัฒนาระบบ มาตรการ และดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม รวมทั้งจำเลยที่ถูกดำเนินคดีอาญาโดยมิได้เป็นผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการด้านการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
7. ดำเนินการคุ้มครองพยานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

รูปภาพที่ 9 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ



ที่มา: (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2562)

อัตรากำลังของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่าอัตรากำลังในภาพรวมของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีจำนวนทั้งสิ้น 343 คน โดยประกอบไปด้วยข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ตามลำดับ จำแนกได้ตามตารางที่ 17 (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2565b) ดังนี้

ตารางที่ 17 แสดงโครงสร้างอัตรากำลังของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ข้าราชการพลเรือน	171
ลูกจ้างประจำ	-
พนักงานราชการ	172
ลูกจ้างชั่วคราว	-
รวม	343

ที่มา : (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2565b)

เมื่อผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ไปกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเพื่อขอทราบจำนวนข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวน 2 อัตรา 2 ตำแหน่ง (ชื่อตำแหน่งในสายงาน) แสดงตามตารางที่ 18 ดังนี้

ตารางที่ 18 แสดงตำแหน่งที่จ้างงานคนพิการในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
นักทรัพยากรบุคคล	ข้าราชการพลเรือน (ประเภทวิชาการ)	1
เจ้าพนักงานธุรการ	ข้าราชการพลเรือน (ประเภททั่วไป)	1

ที่มา : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (สัมภาษณ์, 2564)

จากที่ผู้วิจัยได้นำเสนอการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานกรณีศึกษาทั้ง 3 แห่งจะพบว่า มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งที่หลากหลาย จึงเป็นที่น่าสนใจว่าเหตุใดหน่วยงานจึงกำหนดที่จะจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ที่ผู้วิจัยจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 4

ผู้วิจัยขอเสนอเพิ่มเติมในประเด็นของ "มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง" ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในตำแหน่งต่างๆ ของข้าราชการ กล่าวคือ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะอธิบายถึงขอบเขตงาน คุณสมบัติบุคคล ซึ่งบุคคลใดๆ จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีมากกว่า 200 ตำแหน่ง ดังนั้นเพื่อความเข้าใจของผู้อ่านผู้วิจัยขอเสนอมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เฉพาะในส่วนที่คนพิการปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษา 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 9 ตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ., 2564) ดังนี้

2.9.4 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่มีการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลหน่วยงานกรณีศึกษา และตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการนั้น เพื่อนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมประกอบความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง และลักษณะงานของตำแหน่งที่คนพิการปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเสนอมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ., 2564) สำหรับข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการ จำนวน 6 ตำแหน่งในสายงาน ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (สำนักงาน ก.พ. , 2554a) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (สำนักงาน ก.พ. , 2552a) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

(สำนักงาน ก.พ. , 2552e) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ (สำนักงาน ก.พ. , 2552c) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (สำนักงาน ก.พ. , 2552b) และนักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ (สำนักงาน ก.พ. , 2552d) ดังนี้

1. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี : ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หรือสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หรือสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าวในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

4. ได้รับปริญญาในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ อ.ก.พ. กรม พิจารณาเห็นว่ามีความรู้ที่เทียบได้ในระดับเดียวกันกับสาขาวิชาหรือทางตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือข้อ 3 ซึ่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการในการ ทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน ทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องการตามระเบียบ วิธีการบัญชีของส่วนราชการ
2. รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของส่วนราชการ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย
3. จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ ตรงกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน
4. ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

5. ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ

6. ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

1. ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่ตนมีความรับผิดชอบในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

2. จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

2. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป : ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงาน หรือการบริหารราชการทั่วไปภายใต้การกำกับ แนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงานในด้านต่างๆ เช่นงานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติการงานบริหารอาคารสถานที่และงานสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น

2. ปฏิบัติงานเลขานุการของผู้บริหาร เช่น การกลั่นกรองเรื่อง การจัดเตรียมเอกสาร สำหรับการประชุม เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหาร
3. จัดเตรียมการประชุม บันทึกลงและเรียบเรียงรายงานการประชุม และรายงานอื่นๆ เพื่อให้การบริหารการประชุมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
4. ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
5. ช่วยติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ของหน่วยงาน เพื่อการรายงานและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาต่อไป

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

ตอบปัญหา ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบในระดับเบื้องต้น แก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

3. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา : ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการศึกษา ภายใต้การกำกับ แนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการการพัฒนางานด้านวิชาการศึกษาและที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเบื้องต้น เพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนมาตรฐานการศึกษา หลักสูตร แบบเรียน ตำรา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา
3. จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและ เอกสารด้านการศึกษา รวมทั้งปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงและให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

6. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านการศึกษา

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่มงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

1. จัดบริการส่งเสริมการศึกษา เช่น จัดนิทรรศการ กิจกรรม พิพิธภัณฑสถานทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริการความรู้และบริการทางด้านการศึกษาและวิชาชีพแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

2. ผลิตคู่มือ แนวทางการอบรม เอกสารทางวิชาการ รวมทั้งให้คำแนะนำปรึกษา เบื้องต้นแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาและชุมชน ประชาชนทั่วไป เพื่อให้บริการความรู้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและสะดวก

3. ดำเนินการจัดการประชุมสัมมนาวิชาการนานาชาติ จัดประชุมอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและให้แนวทางการศึกษา และแนวทางการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลทั่วไป

4. เผยแพร่การศึกษา เช่น จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ เขียนบทความ จัดทำวารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้ความรู้ด้านการศึกษา การแนะแนวการศึกษาและวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ : ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งทางคอมพิวเตอร์
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านวิชาการคอมพิวเตอร์ภายใต้การกำกับ แนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. ติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ชุดคำสั่งระบบปฏิบัติการชุดคำสั่งสำเร็จรูป ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
2. ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย
3. ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้องตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของหน่วยงาน
4. เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เขียนชุดคำสั่ง ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ
6. ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
7. ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบงานประยุกต์ เพื่อให้ได้ระบบงานประยุกต์ที่ตรงตามคุณลักษณะและความต้องการของหน่วยงาน
8. รวบรวมข้อมูลประกอบการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตรงตามความต้องการใช้ของหน่วยงาน

9. ช่วยตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูลการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าข่ายไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบ

10. ช่วยตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการออกใบอนุญาตเพื่อให้การออกใบอนุญาตเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานงานทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

1. ช่วยจัดทำคู่มือระบบและคู่มือผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ดำเนินการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนการใช้ระบบงานที่พัฒนาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

3. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใช้เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถแก้ไขและใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล: ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในและต่างประเทศเพื่อประกอบการวางแผนการวางแผนการจัดทำมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐหรือของส่วนราชการ
2. ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตรและการถ่ายทอดความรู้การจัดสรรทุนการศึกษาและการดูแลนักเรียนทุนและบุคลากรภาครัฐในต่างประเทศรวมถึงการวางแผน และเสนอแนะนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และแผนการจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอบรม

4. ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์งาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

5. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทน

6. ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบข้อมูล ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการดำเนินการทางวินัยการรักษาวินัยและจรรยา

7. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาระบบพิทักษ์คุณธรรม

8. ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานการทำงานร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

1. ให้คำแนะนำ ชี้แจงตอบปัญหาเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ชำราชกร พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจและสนับสนุนงานตามภารกิจของหน่วยงาน

2. ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนภารกิจของบุคคลหรือหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานหลักเกณฑ์และมาตรการต่าง ๆ

3. ดำเนินการจัดสวัสดิการและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

6. นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ

ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ : ระดับปฏิบัติการ

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านวิชาการพาณิชย์ ภายใต้การ กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. ตรวจสอบ จดทะเบียน พิจารณาออกใบอนุญาต ใบรับรอง หนังสือรับรองเกี่ยวกับการนำเข้า ส่งออก การประกอบธุรกิจการค้าภายในและระหว่างประเทศ หนังสือคู่มือจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งการตรวจสอบรับรองความถูกต้องของการดำเนินงานทางธุรกิจของผู้ประกอบการ เพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการ และบุคคลทั่วไป และเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการค้า ภายในและระหว่างประเทศให้เกิดความเป็นธรรม
2. ศึกษา รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับสถานการณ์เศรษฐกิจการค้า การลงทุนและการตลาด นโยบาย มาตรการ ข้อตกลงทางการค้าทั้งภายในและระหว่างประเทศ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการจัดทำดัชนีเศรษฐกิจการค้า การกำหนดนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบ ข้อตกลงทางการค้า การเจรจาการค้า การส่งเสริมการส่งออก การส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ การคุ้มครองและส่งเสริมการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในเชิงพาณิชย์ การปกป้องผลประโยชน์ และการแก้ไขปัญหา อุปสรรคทางการค้าและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในงานพาณิชย์ต่างๆ
3. ตรวจสอบต้นทุนและกระบวนการผลิตสินค้า ติดตาม สอดส่องพฤติกรรมทางการค้า ตรวจสอบและกำกับการดำเนินธุรกิจตามกฎหมายในความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิพิเศษทางการค้า การปกป้องผลประโยชน์ทางการค้า การพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้บริโภค การรักษาความเป็นธรรมทางการค้า และการป้องปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
4. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการตลาด ธุรกิจ งานด้านทรัพย์สินทางปัญญา การส่งเสริมการส่งออก รวมทั้งการอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการด้านการค้า การลงทุน

และงานด้านทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจและขยายโอกาสในการแข่งขันทางการค้า

5. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ วิธีการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

ด้านการประสานงาน

1. ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกที่งานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2. ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการบริการ

1. ให้คำปรึกษาแนะนำในระดับเบื้องต้นแก่ผู้ประกอบการ บุคคลทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้ข้อมูลและสามารถดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฏระเบียบ

2. ให้บริการข้อมูลวิชาการ สถิติการค้า การตลาดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบข้อหารือต่าง ๆ ในระดับเบื้องต้นแก่ผู้ประกอบการ บุคคลทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลด้านการพาณิชย์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของผู้ประกอบการ บุคคลทั่วไปและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.9.5 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่มีการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

ตามที่มีผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลหน่วยงานกรณีศึกษา และตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการนั้น เพื่อนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมประกอบความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง และลักษณะงานของตำแหน่งที่คนพิการปฏิบัติงานในหน่วยงานกรณีศึกษา ผู้วิจัยจึงนำเสนอ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ., 2564) สำหรับข้าราชการพลเรือน ประเภททั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่งในสายงาน ประกอบด้วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ., 2551a) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ., 2551b) เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน (สำนักงาน ก.พ., 2551c) ดังนี้

1. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี : ระดับปฏิบัติงาน

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. จัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชีในระดับต้นเพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
2. รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
3. ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงิน เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
4. ประสานงานในระดับฝ่ายหรือกลุ่มกับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือและร่วมมือในงานและแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

ด้านการบริการ

1. ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาหน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่ผู้ที่สนใจ
2. ประสานงานในระดับกลุ่ม กับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไปเพื่อขอความช่วยเหลือและความร่วมมือในงานการเงินและบัญชีและแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ : ระดับปฏิบัติงาน

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ หรือบริการทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการปฏิบัติการ

1. ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริการทั่วไป เช่น การรับส่งลงทะเบียน รวบรวมข้อโต้ตอบจัดเตรียมการประชุม การบันทึกข้อมูล เพื่อสนับสนุนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้ โดยสะดวกราบรื่นและมีหลักฐานตรวจสอบได้
2. รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสาร หลักฐานหนังสือ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและเป็นหลักฐานทางราชการ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ของสำนักงาน เพื่อให้มีอุปกรณ์ที่มีคุณภาพไว้ใช้งานและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
4. รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานและข้อมูลต่างๆ นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปใช้เสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

ด้านการบริการ

1. ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น
 2. ให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป
 3. ผลิตเอกสารต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
3. เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือนประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ : ระดับปฏิบัติงาน

คุณสมบัติสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานงานสถิติ ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติการ

1. สำรอง จัดทำ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูลสถิติที่มีความซับซ้อนไม่มากนัก เพื่อเป็นฐานข้อมูลหรือข้อมูลสนับสนุนในการจัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ

2. สนับสนุนการปฏิบัติงานสำรวจสถิติ อาทิ ช่วยในการจัดร่างตารางรายงานสถิติช่วย
ร่างแบบสอบถาม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำรวจสถิติดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. จัดหมวดหมู่ และจัดทำทะเบียนข้อมูลสถิติ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหา
ข้อมูล

ด้านการบริการ

1. ให้บริการข้อมูลสถิติแก่บุคคลที่สนใจ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง
2. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่าง
ราบรื่น



2.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 2 ประเด็นหลัก ประกอบด้วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในมิติต่าง ๆ ดังนี้

2.10.1 งานวิจัยด้านการสรรหาและคัดเลือก

ฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกของภาคราชการกับภาคเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเครื่องมือคือการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มและแบบสอบถามและใช้การวิเคราะห์ SWOT และ Tows Matrix สถิติที่ใช้คือความถี่และค่าเฉลี่ยเป็นตัววัดระดับความเหมาะสมของแนวทางเชิงรุก

ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคราชการ มีลักษณะสำคัญประกอบด้วย เป็นลักษณะการสรรหาที่เน้นการตั้งรับ ไม่ใช่ใช้วิธีการสรรหาเชิงรุก ส่งผลให้การสรรหาไม่มีความหลากหลาย อีกทั้งลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน ไม่น่าดึงดูดผู้ที่เป็กลุ่มเป้าหมายที่สมควร อีกทั้งยังขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่น่าสนใจ และประการสุดท้ายคือการเป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ขาดความคล่องตัวและไม่ยืดหยุ่น ส่วนจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคราชการ คือ มีการยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีมาตรฐาน ในขณะที่จุดอ่อน คือ ขั้นตอนที่ทำให้มีความล่าช้า และการประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพ

ในส่วนของภาคเอกชนพบว่า การสรรหามักจะสรรหาบุคคลมาแทนตำแหน่งที่ว่างลง และมีช่องทางการสรรหาที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน เว็บไซต์หางาน งาน Job Fair และงาน Job Expro และลงประกาศทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น โดยจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือ ใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง จุดอ่อน คือ สรรหาบุคคลเฉพาะกลุ่มทำให้สรรหาได้ยาก (ฉัตรวิภา เอื้อแท้, 2559)

ชญานันท์ ศรีธรรมนิทย์ (2559) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลภาคเอกชน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างปลายเปิดโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ (BDMS) หรือบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด (มหาชน) และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย กลุ่ม โรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง และโรงพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่ 1 แห่ง นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อได้เปรียบ

ผลการวิจัยพบว่าจากการเปรียบเทียบโรงพยาบาล 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ได้ใช้ระบบการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นมาตรฐานเดียวกันไม่มีความแตกต่าง โดยใช้วิธีการ ดึงดูดผู้สมัคร เช่น เพื่อนชวนเพื่อน การออก campus และการให้ทุนการศึกษากับผู้ที่มีผลการเรียนดี ทั้งนี้ในกรณีตำแหน่งที่เปิดรับสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานจากภายในได้จะ พิจารณาบุคลากรภายในก่อน รวมถึงให้โอกาสในการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะย้ายไปให้ตรงตาม สมรรถนะของตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีข้อได้เปรียบของโรงพยาบาลกรุงเทพคือการมีเครือข่ายมากและ ความเป็นปึกแผ่นของ โรงพยาบาลในเครือ ทำให้เกิดความรวดเร็วในการหาตำแหน่งทดแทนของแต่ละ โรงพยาบาลโดยใช้วิธีการที่หลากหลายที่นอกเหนือจากการสรรหาจากการประกาศงานผ่าน Job Advertising หรือ Website ของโรงพยาบาลเองแล้ว ยังมีช่องทางอื่น เช่น เพื่อนชวนเพื่อน การให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่มีผลการเรียนดีซึ่งเมื่อจบการศึกษาก็จะได้มาเป็นพนักงานของโรงพยาบาล การจัด Campus ที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ การขอเยี่ยมตัวแพทย์ เป็นต้น (ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิทย์, 2559)

2.10.2 งานวิจัยด้านคนพิการ

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งในมิติของการจ้าง งานคนพิการ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ การบังคับใช้กฎหมายและมาตรการเกี่ยวกับการ จ้างงานคนพิการ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ โดยสามารถนำเสนอได้ ดังนี้

1) งานวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

เขมิกา พันธุ์วิไล (2546) ได้ศึกษาแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถาน ประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ โดยแยกเป็น 3 ประเด็น คือ ความต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ในสถานประกอบการ คุณลักษณะแรงงานคนพิการที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการและ แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและการสังเกต

ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการต้องการรับคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 20 - 40 ปี จะเป็นเพศใดก็ขึ้นอยู่กับลักษณะ งานของสถานประกอบการ และคนพิการที่จะจ้างงานนั้นควรเป็นมีพื้นฐานการศึกษา ผ่านการฝึก อาชีพ ตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบโดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน

1. คนพิการทางกายหรือทางการเคลื่อนไหวมีโอกาสที่จะรับเข้าทำงานมากที่สุด รองลงมาคือคนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย และความพิการทางการมองเห็น ตามลำดับ

2. งานที่เหมาะสมกับคนพิการและที่ความต้องการของสถานประกอบการ เป็นงานประเภท ปฏิบัติการที่ใช้ฝีมือและงานประเภทธุรการ ทั้งงานนักวิชาการและงานเสมียน โดยที่สถานประกอบการเห็นว่าคนพิการควรมีการศึกษาอย่างน้อยในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนในงาน ธุรการนั้นควรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อยในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และมีความสามารถทางด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ ส่วนงานอุตสาหกรรม การผลิตและงานบริการไม่เหมาะสมแก่คนพิการ

ทั้งนี้พบว่ากระบวนการฝึกอาชีพของคนพิการนั้นพบว่ายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพราะยังไม่มีสถาบันที่ทำการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการตามความต้องการของตลาดแรงงาน

และแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการพบว่าคนที่คนพิการ ที่ทำงานได้ดี มีทักษะในการทำงาน ส่งผลให้สถานประกอบการเจตคติที่ดีต่อการจ้างงานคนพิการ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการใน อนาคตนั้นมีปัญหาในเรื่องของความคล่องตัว และปัญหาทางด้านอารมณ์และจิตใจของคนพิการ สถานประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าคนพิการสามารถที่จะทำงานได้ทุกอย่างเช่นเดียวกับคนปกติ แต่ สถานประกอบการบางแห่งอาจให้ค่าจ้างแก่คนพิการน้อยกว่าคนปกติทำให้คนพิการบางคนเปลี่ยนไป ประกอบอาชีพอื่น (เขมิภา พันธุ์วิไล, 2546)

ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2562) ได้สรุปลักษณะงานที่เหมาะสมกับประเภทความพิการ ของคนพิการ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) ดังนี้

1. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการทางการเห็น

1.1 ลักษณะงานสนับสนุนบริการที่เป็นงานใช้โทรศัพท์ เช่น เจ้าหน้าที่รับ โทรศัพท์ (Operator) เจ้าหน้าที่ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call center) ประชาสัมพันธ์หรืองานธุรการ สำนักงานที่มีการจัดคอมพิวเตอร์พิเศษให้สำหรับคนพิการ

1.2 ลักษณะงานที่อาศัยวิชาชีพเฉพาะ เช่น งานนวดแผนไทยที่มีการฝึกอบรมแก่คนพิการอย่างกว้างขวาง งานครูอาจารย์ในระดับต่างๆ งานนักวิเคราะห์ด้านการเงิน นักกฎหมาย นักบัญชีและวิชาชีพอื่น ๆ สำหรับคนพิการที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้นไป

2. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการทางได้ยินและสื่อความหมาย

2.1 ลักษณะงานในสายการผลิตหรือเทคนิคทั้งการผลิตในระดับหัตถกรรมหรืองานฝีมือและในระดับอุตสาหกรรมการผลิตประเภทต่างๆ ซึ่งคนพิการทางการได้ยินจะสามารถทำงานที่อาศัยสมาธิสูง เช่น งานเจียรระโนอัญมณี หรืองานที่ทำกับเครื่องจักรอุตสาหกรรมที่ส่งเสียงดัง (เป็นมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง แต่ในความเป็นจริงต้องเป็นคนพิการทางการได้ยินในระดับรุนแรงและมีได้ใส่เครื่องช่วยฟัง) เช่น งานผู้ควบคุมเครื่องจักร ช่างเครื่องจักร ได้ดีอีกด้วย

2.2 ลักษณะงานสนับสนุนบริการที่เนือหางานไม่ซับซ้อน ทำให้นายจ้างและคนพิการสามารถสื่อสารกันได้เช่นงานเก็บเงิน (Cashier) งานพิมพ์เอกสารงานบันทึกข้อมูล งานจัดเรียงสินค้า งานเสิร์ฟ งานขับรถส่งของ

2.3 ลักษณะงานอาคารซ่อมบำรุง เช่น งานทำความสะอาด งานซักรีด คนสวน

2.4 ลักษณะงานที่อาศัยวิชาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการที่มีการศึกษาในระดับที่สูง เช่น งานครูอาจารย์ในโรงเรียนโสตศึกษาต่างๆ

3. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

3.1 ลักษณะงานสนับสนุนบริการ เช่น งานเอกสารงานธุรการ ผู้ช่วยผู้บริหาร บันทึกข้อมูลรับโทรศัพท์ (Operator) ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call center) งานจัดเตรียมอาหาร

3.2 ลักษณะงานวิชาการค้นคว้าข้อมูลนักวิจัย นักเขียนคอลัมน์นิสต์ของหนังสือพิมพ์วารสารหรือเว็บไซต์

3.3 ลักษณะงานออกแบบสร้างสรรค์ เช่น งานฝีมืองานหัตถกรรม

3.4 ลักษณะงานในสายการผลิตบางประเภทที่ไม่ต้องใช้ทักษะในการยกของหรือควบคุมเครื่องจักรกล เช่น งานตัดเย็บในอุตสาหกรรมสิ่งทอ

3.5 งานด้านความเชี่ยวชาญสายอาชีพเฉพาะ เช่น งานเทคโนโลยีสารสนเทศงานเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์นักบัญชี เป็นต้น

4. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการทางสติปัญญาการเรียนรู้ออทิสติกและ จิตใจหรือพฤติกรรม

4.1 ลักษณะงานสนับสนุนบริการ เช่น งานเดินเอกสาร ถ่ายเอกสาร
งานคลังสินค้า งานส่งของงานเสิร์ฟอาหาร

4.2 ลักษณะงานในสายการผลิต เป็นงานผู้ช่วยช่างหรือผู้ช่วยในฝ่ายผลิตที่ไม่มี
กระบวนการซับซ้อนมาก เช่น งานบรรจุภัณฑ์งานพิมพ์สกรีนเสื้อผ้า

4.3 ลักษณะงานออกแบบสร้างสรรค์ เช่น งานฝีมือหรืองานศิลปะต่างๆ
ซึ่งบุคคลออทิสติกบางรายจะมีความสามารถในด้านนี้ที่โดดเด่น

4.4 ลักษณะงานอาคารซ่อมบำรุง เช่น งานทำความสะอาด

4.5 ลักษณะงานขาย เช่น งานดูแลกิจการร้านขายของชำขนาดเล็ก

4.6 ลักษณะงานอื่น ๆ เช่น งานทำอาหารทำขนม งานดูแลสัตว์เลี้ยง และใน
กรณีผู้บกพร่องทางจิตที่ได้รับการศึกษามีความสามารถที่จะทำงานในลักษณะงานที่อาศัยความ
เชี่ยวชาญพิเศษหรืออาศัยทักษะทางการคิดวิเคราะห์ที่ได้ เช่น งานแปลงานถอดเทปและบันทึกข้อมูล
โดยสามารถทำงานในตำแหน่งงานในระดับกลางถึงระดับสูงได้อีกด้วย แต่จะมีข้อจำกัดในการทำงานที่
อาศัยการตัดสินใจที่ใช้ความระมัดระวังสูง เช่น งานขับรถงานควบคุมเครื่องจักรงานการเงิน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้น เป็นลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการนี้
เป็นมุมมองและการรับรู้ปัจจุบันของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ คนพิการ นายจ้างและผู้เชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องที่
เห็นว่างานลักษณะใดบ้างที่น่าจะไม่เป็นอุปสรรคหรือมีข้อ จำกัด หรือการจัดปรับการจ้างงานน้อย-
ที่สุด (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562)

รณรงค์ จันโต (2563) ได้ศึกษาสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในสถาน
ประกอบการและหน่วยงานของรัฐและการประกอบอาชีพอิสระ และศึกษาอาชีพหรืองานที่เหมาะสม
กับคนพิการแต่ละประเภทความพิการ และอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการในศูนย์พัฒนา
ศักยภาพและอาชีพคนพิการและศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยใช้วิธีวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพและ
ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน
ราชการ สถานประกอบการขนาดใหญ่ และนายกสมาคมคนพิการ รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้แทนจาก

หน่วยงานรัฐและเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการ ผู้แทนคนพิการ และกลุ่มอาชีพคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ และการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้แทนสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานของราชการ องค์กรคนพิการ

ผลการวิจัยพบว่าคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นกลุ่มที่ได้รับการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพิการประเภทอื่น ๆ

1. ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มทางการเคลื่อนไหว เช่น ช่างเทคนิค ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ศูนย์ข้อมูล เจ้าหน้าที่ธุรการ เลขานุการ เจ้าของกิจการ ช่างฝีมือ นวดแผนโบราณ และขายสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

2. ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มทางการได้ยิน เช่น ครูสอนคนหูหนวก ครูสอนคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เว็บไซต์ เจ้าของกิจการร้านค้า ช่างแกะสลักไม้ เป็นต้น

3. ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มทางการเห็น เช่น นักพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ครูสอนภาษาอังกฤษ พนักงานเก็บเงิน พนักงานรับสายโทรศัพท์ พนักงานในบริษัทห้างร้าน เป็นต้น และยังพบว่าคนพิการทางการเห็นส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพอิสระ เช่น นวดแผนไทย พยากรณ์โชคชะตา จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล ทำความสะอาด ทำการเกษตร และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นต้น

4. ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มทางสติปัญญา เช่น งานทำความสะอาด งานทำอาหาร งานถ่ายเอกสาร งานในสำนักงาน งานประกอบอุปกรณ์ งานไม้เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น คนพิการกลุ่มนี้พิการเพียงแค่สมองจึงยังสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองในสังคมได้ หากได้รับการฝึกฝนอบรมและได้รับความรู้เพื่อความชำนาญ อาชีพที่เหมาะสมกับความพิการด้านสติปัญญา อาจจะเป็นประเภทงานที่ไม่ซับซ้อนเป็นการทำงานขั้นตอน ๆ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและไม่อยู่ในสถานที่ที่มีเสียงดัง

5. ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มบกพร่องทางการเรียนรู้หรือบกพร่องทางจิต เช่น งานบริการทำความสะอาด งานเลขานุการ เวชระเบียนในสำนักงาน หรือสถานประกอบการ กราฟิก เว็บไซต์ ทำอาหาร งานช่างกล ช่างเชื่อม ช่างคอม และงานอิสระ เช่น งาน หัตถกรรม งานศิลปะ เป็นต้น (รณรงค์ จันใด, 2563)

พรภิญญา หาญวัฒนานุกุล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพจากสถาบันฝึกอาชีพในภาครัฐ เป็นการวิจัยแบบ

ผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยทำการศึกษากับ กลุ่มคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพจาก ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพสำหรับคนพิการ จำนวน 364 คน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของศูนย์ฟื้นฟู อาชีพสำหรับคนพิการ จำนวน 18 คน

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบและหลักสูตรของสถาบันฝึกอาชีพในภาครัฐมีให้บริการ หลายหลักสูตรมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของคนพิการ แต่ละคน ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับบริการฝึกอาชีพของสถาบันการฝึกอาชีพในภาครัฐ โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานประกอบการของคนพิการมากที่สุด คือสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนพิการ เช่น ทัศนคติของสถาน ประกอบการที่ยังมีความไม่มั่นใจและยังไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ คนพิการบางคนมี ทักษะไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การฝึกอาชีพที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน (พร ภิญา หาญวัฒนานุกุล, 2559)

ปิยะรัตน์ เทียงปา (2562) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามการจ้างงานคนพิการในสถาน ประกอบการ กรณีศึกษา สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี

ผลการศึกษาพบว่าคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่มี ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าในตัวเองที่สามารถทำงานและหารายได้ได้ด้วยตัวเอง จึง มีแรงจูงใจในการไปทำงาน ส่วนสถานประกอบการได้ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎหมายและในส่วน ของนักสังคมสงเคราะห์ มองว่านโยบายเป็น ส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการสร้างโอกาสทาง สังคมให้กับคนพิการ (ปิยะรัตน์ เทียงปา, 2562)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงาน

คนพิการ

จิตรารัตน์ พันธุ์พิจิตร (2547) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของคำวินิจฉัยศาล รัฐธรรมนูญและคำพิพากษาศาลปกครอง กรณีความเสมอภาคในการเข้ารับราชการ เป็นการ ศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพในลักษณะของการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยค้นคว้า รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ตำรา ตั๋วบทกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ บทความวิธานิพนธ์ คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ คำพิพากษาศาลปกครอง คำพิพากษาศาลปกครอง สูงสุดและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ประเด็น ปัญหา แนวความคิด หลักกฎหมาย และบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด มีข้อบกพร่อง และทำให้

เกิดผลกระทบอย่างไร พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการวิเคราะห์วินิจฉัยเรื่องความเสมอภาคในการเข้ารับราชการ

ผลการศึกษาพบว่าคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 16/2545 และคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น (ศาลปกครองกลาง) ที่ 816/2546 ไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติตามมาตรา 30 แห่งรัฐธรรมนูญ (พ.ศ.2540) และไม่สอดคล้องกับหลักการจำกัดสิทธิและเสรีภาพตามมาตรา 29 ต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาที่ อ.142/2547 กลับคำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น ด้วยเห็นว่า มติของ คณะกรรมการอัยการที่ไม่รับสมัครสอบผู้สมัครสอบเป็นการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยโดยมิชอบด้วยมาตรา 33 (11) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521 และเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 30 แห่งรัฐธรรมนูญ (จิตรารัตน์ พันธุ์พิจิตร, 2547)

ชลธาร ปิ่นเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องสถานภาพและประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน คนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรมีความเห็นต่อประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาเหตุจาก

1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ และสิทธิสวัสดิการที่ต้องได้รับจากการทำงานในสถานประกอบการ
2. กฎหมายและวิธีปฏิบัติมีความไม่ชัดเจน และขาดกลไกติดตามในการปฏิบัติ อีกทั้งการกำหนดสัดส่วนกลางจ้างงานคนพิการ โดยมิได้คำนึงถึงลักษณะงานส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ
3. ทักษะของคนพิการที่ยังไม่พร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือมีทักษะยังไม่เพียงพอในการทำงาน หรืองานบางลักษณะไม่เหมาะสมกับความพิการ
4. การไม่มีมาตรการหรือบทลงโทษสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ สมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรคนพิการที่ปฏิบัติตามกฎหมายไม่ถูกต้อง
5. ปัญหาการไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลด้านการมีงานทำของคนพิการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น (ชลธาร ปิ่นเจริญ, 2562)

สุวรรณนา เทพจิต และเจนกิจ ภูติรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคนพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายภาครัฐ และ

ผู้แทนคนพิการ โดยดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบภาคสนาม กระบวนการวิจัยประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร(Documentary Research)

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคนพิการมี 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องคือ

1. ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของคนพิการในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
2. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการในภาครัฐ ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งในมิติสภาพแวดล้อมที่เป็นคน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และอารยสถาปัตย์ เป็นต้น

2.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ครอบครัว กฎหมาย เจตคติและความรู้เกี่ยวกับคนพิการในสังคม

3. แนวทางหรือนโยบายและรูปแบบที่เอื้อต่อโอกาสในการทำงานของคนพิการ

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานภาครัฐของคนพิการ ได้แก่

1. ที่เกี่ยวกับตัวคนพิการเอง เช่น การพัฒนาตนเอง การปรับตัว
2. ด้านสภาพแวดล้อม เช่น งบประมาณ การแบ่งส่วนราชการและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการจ้างงานคนพิการภาครัฐ ระบบการประเมินและการจำแนกคนพิการ ความรู้ความเข้าใจและเจตคติสังคมเกี่ยวกับคนพิการ (สุวรรธนา เทพจิต และเจนกิจ ภูติรัตน์, 2549)

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

สุวภา จรดล (2556) ได้ศึกษาเรื่องการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการโดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่าการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐให้กับคนพิการสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการจ้างงานและการฟื้นฟูคนพิการ โดยรัฐได้มีการจัดบริการให้คำปรึกษาและการจ้างงานแก่ผู้พิการ อย่างไรก็ตามปัญหาในการจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ คือ ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการมีน้อย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก อารยสถาปัตย์ มีไม่เพียงพอ เช่น ล่ามภาษามือสำหรับผู้พิการทางการสื่อความหมาย หรืออุปกรณ์สำนักงานสำหรับผู้พิการทางสายตา ตลอดจนการเดินทางไปทำงานของคนพิการที่สถานที่ทำงานอยู่ไกล (สุวภา จรดล, 2556)

สุวิมล วิมลกาญจนา (2541) การศึกษาเรื่องการติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

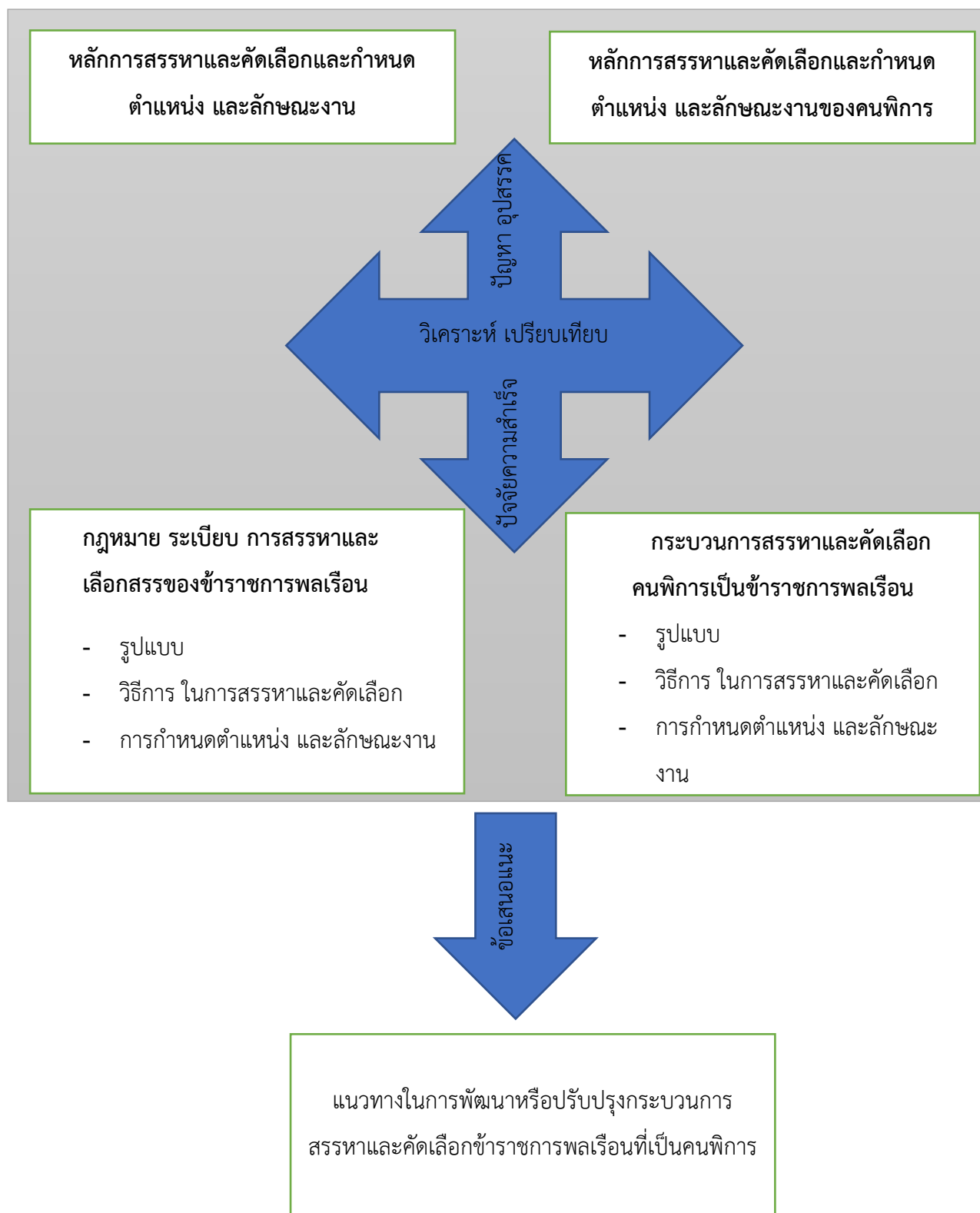
ผลการศึกษาพบว่าคนพิการ ทั้ง 3 กลุ่ม ประสบมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัญหาเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ และไม่สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากวงเงินกู้ที่ต่ำ รองลงมาคือปัญหาสังคม ได้แก่ การที่คนในสังคมมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับคนพิการ หรือไม่เชื่อมั่นคนพิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการยังมีน้อย สุดท้ายคือ ปัญหาทางด้านจิตใจ ได้แก่ ปัญหาในการปรับตัวตั้งแต่การดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อน และสังคม (สุวิมล วิมลกาญจนา, 2541)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.11 กรอบแนวคิด

รูปภาพที่ 10 กรอบแนวคิด



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

3.1 ประเภทงานวิจัย : งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2 วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีจุดมุ่งหมายที่ศึกษาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการศึกษาโดยอาศัยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field data)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการจากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นบุคคล และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติที่มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่เป็นคนพิการ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ในการเก็บข้อมูลภาคสนามผู้วิจัยได้มีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นหลักโดยใช้คำถามแบบปลายเปิดในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ผ่านกรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการสรรหาและคัดเลือกระหว่างช่วงเวลาปี พ.ศ. 2563 – 2565 ในส่วนราชการระดับกระทรวง จำนวน 2 แห่ง คือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และระดับกรม จำนวน 1 แห่ง คือ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลจาก 4 กลุ่ม 22 คน ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้เกี่ยวข้องกับดำเนินการสรรหา และคัดเลือกคนพิการในหน่วยงาน จำนวน 5 คน ดังนี้

1.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน

1.2 สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1 คน

1.3 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำนวน 2 คน

โดยสัมภาษณ์เชิงลึกและมีลักษณะคำถามถึงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ตั้งแต่การกำหนดตำแหน่งที่จะเปิดสอบคัดเลือกคนพิการ การเลือกใช้วิธีการในการสอบคัดเลือก ปัญหาอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกและการกำหนดตำแหน่ง จุดเด่น หรืออุปสรรคของการจ้างงานคนพิการในภาครัฐ เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยก็จะนำมาวิเคราะห์ผล

2. คนพิการที่เข้าสอบคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานกรณีศึกษา จำนวน 10 คน ดังนี้

2.1 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน

2.2 สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 4 คน

2.3 กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จำนวน 4 คน

โดยสัมภาษณ์เชิงลึกและมีลักษณะคำถามถึงแรงจูงใจส่วนบุคคล วิธีการสรรหาและคัดเลือกกว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อวิธีการสอบคัดเลือก เป็นต้น ทั้งนี้เมื่อได้รับการสัมภาษณ์ในรายการก็จะช่วยแนะนำบุคคลอื่นต่อไปอีกเรื่อยๆ อย่างเป็นแบบลูกโซ่ จนเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเพียงพอแล้ว จากนั้นผู้วิจัยก็จะนำมาวิเคราะห์ผล

3. นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย อาจารย์จากวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านคนพิการ และผู้แทนจากมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อคนพิการ ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง

โดยสัมภาษณ์เชิงลึกถึงบริบทการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยและการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยก็จะนำมาวิเคราะห์ผล

4. ผู้แทนจากหน่วยงานที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการคือ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร จำนวน 1 คน และผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ จำนวน 4 คน

โดยสัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ บทบาทหน้าที่ และผลการดำเนินงานของหน่วยงานด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ปัญหา อุปสรรค ที่พบจากการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อจำกัดหรือจุดเด่นของการจ้างงานคนพิการภาครัฐเมื่อเทียบกับ ภาคเอกชน เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยก็จะนำมาวิเคราะห์ผล

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แนวคำถามการสัมภาษณ์ (Structured interview) โดยสร้างขึ้นจาก

1. ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดเป็นประเด็นสำคัญ ในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์
2. สร้างแนวคำถามสัมภาษณ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ว่า ครอบคลุมวัตถุประสงค์และประเด็นสำคัญในการวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ช่วย ตรวจสอบแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีประเด็นคำถาม

ตารางที่ 19 แสดงสรุปประเด็นคำถามและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ			
	ส่วนราชการ กรณีศึกษา 3 แห่ง	สำนักงาน ก.พ. และ กรม พ.ก.	นักวิชาการ และ ผู้เชี่ยวชาญ	คน พิการที่ เข้า สอบ
ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการในภาครัฐสำเร็จและไม่สำเร็จ	/	/	/	-
ความแตกต่างในการจ้างงานคนพิการในภาครัฐและภาคเอกชนคืออะไร	/	/	/	-
บริบทการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน	/	-	-	-
การนำหลักเกณฑ์ด้านการสรรหาและคัดเลือกคนพิการไปปฏิบัติในหน่วยงาน	/	-	-	-
วิธีการเลือกลักษณะงานและกำหนดตำแหน่ง	/	/	/	-
จุดเด่น หรือปัญหาอุปสรรค ในการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์คนพิการ	/	/	/	/

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ			
	ส่วน ราชการ กรณีศึกษา 3 แห่ง	สำนักงาน ก.พ. และ กรม พ.ก.	นักวิชาการ และ ผู้เชี่ยวชาญ	คน พิการที่ เข้า สอบ
จุดเด่น หรือปัญหาอุปสรรค ในการทดสอบ	/	/	/	/
ความพิการที่ต่างกันมีผลต่อการจ้างงานคนพิการหรือไม่	/	/	/	/
บทบาทหน่วยงานระดับนโยบายต่อการจ้างงานคน พิการ	-	/	-	-
สิ่งที่ทำให้คนพิการตัดสินใจไปทำงานหรือไม่ไปทำงาน	-	-	/	/
แนวทางการจ้างงานคนพิการในภาครัฐควรมีลักษณะ อย่างไร	/	/	/	-
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นต่อรูปแบบ การจ้างงานคนพิการในภาครัฐอย่างไร	-	/	/	-

หมายเหตุ : “ / ” คือ สอบถามในประเด็นคำถาม , “ - ” ไม่ได้สอบถามในประเด็นคำถาม หรือไม่มี
ความเห็น

ตารางที่ 20 แสดงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเภทกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงาน บุคคล ผู้แทนส่วนราชการ -สำนักงาน ปลัด กระทรวง ศึกษาธิการ -สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ -กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	-หัวหน้ากลุ่มงานอัตรากำลัง -หัวหน้างานสรรหาและคัดเลือก -หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล -ผู้แทนส่วนราชการที่ปฏิบัติงานด้านการจ้างงานคน พิการในหน่วยงาน	5
ผู้แทนจากหน่วยงานที่กำหนด นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคน พิการ -สำนักงาน ก.พ. -กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ	-ผู้อำนวยการกองกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ -ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ -ผู้ปฏิบัติงานในกองกองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	5

ประเภทกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)
ชีวิตคนพิการ	-ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรรที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และแนวทางการจ้างงานคนพิการ	
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ	-อาจารย์จากวิทยาลัยราชสุตา มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านคนพิการ -ผู้แทนจากมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อคนพิการ ซึ่งเป็น องค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการมา อย่างต่อเนื่อง	2
คนพิการที่เข้าสอบคัดเลือกใน หน่วยงานกรณีศึกษาในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	-ผู้พิการทางร่างกาย -ผู้พิการทางการได้ยิน	10

ที่มา : ผู้วิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น สถิติข้อมูลด้านคนพิการ กฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. ทั้งในกรณีทั่วไปและกรณีที่เป็นคนพิการ แนวคิดด้านการสรรหาและคัดเลือก แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ การทบทวนวรรณกรรมการบริหารงานบุคคล การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ เพื่อวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มเพื่อจัดทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการภาครัฐ และการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อนำมาสู่ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในงานวิจัยชิ้นนี้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลการศึกษาวิจัย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การอภิปรายข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์และ อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน : กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

4.1 การศึกษาจากเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด กฎหมาย กฎระเบียบ วิถีปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และข้อมูลด้านคนพิการ โดยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

จากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานคนพิการของ บาร์บารา เมอร์เรย์และโรเบิร์ตเฮอรอน และฮาเวิร์ และคณะ ได้ดังนี้

1) บาร์บารา เมอร์เรย์และโรเบิร์ตเฮอรอน (Barbara Marley and Robert Heron อ้างถึงในวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ มณฑิธร บุญตัน และอัศพรพรณ ขวัญชื่น, ม.ป.ป.) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพได้กล่าวถึงแนวคิดในการจ้างงานคนพิการว่ามี 4 ลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะแรกการจ้างงานในโรงงานอารักขา เป็นการจ้างงานแบบที่มีรั้วคอกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด ลักษณะที่สองการจ้างงานในระบบสนับสนุน เป็นการจ้างงานคนพิการตามเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด ทั้งนี้จะมีพี่เลี้ยงคอยสอนงานด้วย ลักษณะที่สามคือการจ้างงานระบบเปิด โดยเป็นการจ้างงานในสถานประกอบการในลักษณะทั่วไป และสุดท้ายคือการประกอบอาชีพอิสระ คือ การที่คนพิการประกอบอาชีพส่วนตัวตามความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง

จะพบว่าแนวคิดของบาร์บาราจะมุ่งเน้นการแบ่งลักษณะการจ้างงานคนพิการออกตามความพร้อมของคนพิการโดยแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ในขณะที่แนวคิดของฮาเวิร์จะมุ่งไปที่การออกแบบลักษณะการจ้างงานคนพิการแบบกำหนดให้เฉพาะราย ซึ่งผู้วิจัยจะใช้แนวคิดดังกล่าววิเคราะห์การจ้างงานคนพิการภาครัฐต่อไป

2) แนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) ของฮาเวิร์ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญได้เป็น 4 ประการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013 อ้างถึงในทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) ดังนี้

2.1) การค้นหาทักษะและสมรรถนะของคนพิการและความสนใจของคนพิการเพื่อพิจารณาควบคู่ไปกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน คือ การจับคู่ระหว่างความสามารถของคนพิการและงานที่ต้องการคนพิการที่มีความสามารถดังกล่าว

2.2) การออกแบบหรือสร้างตำแหน่งใหม่ที่มีความเฉพาะสำหรับคนพิการ คือ การออกแบบลักษณะงานใหม่ให้เหมาะสมกับคนพิการโดยอาจเพิ่มหรือลดภาระงานตามความเหมาะสม

2.3) กระบวนการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นสำหรับนายจ้างและคนพิการและเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการ คือ การที่เปิดโอกาสให้มีลักษณะการจ้างงานที่ยืดหยุ่นให้กับคนพิการเป็นรายกรณี ทั้งลักษณะการจ้างงาน ค่าตอบแทน หรืออื่น ๆ โดยคนพิการและนายจ้าง ต้องเชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการด้วย

2.4) การสนับสนุนส่งเสริมคนพิการในการทำงานด้วยการจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาทักษะให้กับคนพิการ คือ นายจ้างต้องสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกตามความต้องการคนพิการให้เหมาะสมเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างปกติ

ทั้งนี้ อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กันทั้ง 4 ข้อ โดยให้พิจารณาความต้องการทั้งฝั่งนายจ้างและคนพิการเพื่อออกแบบงานที่เหมาะสมกับบุคคล

กล่าวโดยสรุปแนวทางการจ้างงานคนพิการไม่มีรูปแบบที่ตายตัว และสามารถยืดหยุ่นได้ตามแต่ความเห็นของผู้กำหนดนโยบายและนายจ้าง ทั้งแบบที่มองภาพรวมของคนพิการตามแนวคิดของบาร์บารา ตลอดจนการมองคนพิการตามแต่ละปัจเจกตามแนวคิดของฮาเวิร์ โดยในส่วนต่อไปผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย ทั้งในมิติกฎหมาย สถานการณ์การจ้างงานจริง และการจ้างงานคนพิการหน่วยงานภาครัฐ

4.1.2 กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการของไทย

จากการวิจัยพบว่าประเทศไทยเริ่มมีการจ้างงานคนพิการอย่างที่เด่นชัดภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ประกอบกับกฎกระทรวงแรงงานกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ (กระทรวงแรงงาน, 2554) โดยกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้มีบทบัญญัติในเรื่องการจ้างงานคนพิการใน 3 ลักษณะ ดังนี้

มาตรา 33 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน” โดยกฎกระทรวง (กระทรวงแรงงาน, 2554) ได้กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ไว้ในข้อ 3 ความว่า “ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนเศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน”

มาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่งหรือส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วนให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด”

มาตรา 35 บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในส่วนของกรจ้างงานคนพิการ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ได้ตามตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงเปรียบเทียบการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ

ประเภทหน่วยงาน	มาตรา 33	มาตรา 34	มาตรา 35	หมายเหตุ
ภาครัฐ	ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน จากผู้ปฏิบัติงาน 100 คน	-	หากไม่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 สามารถให้สัมปทานตามมาตรา 35 แทนได้	ไม่มีบทบัญญัติว่าด้วยการจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 34
สถานประกอบการ	ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน จากผู้ปฏิบัติงาน 100 คน	จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แทนการจ้างงานตาม	หากไม่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 สามารถให้สัมปทานตามมาตรา 35 แทนได้	หากไม่จ้างงานคนพิการตาม มาตรา 33 – 35 มีบทลงโทษตามกฎหมาย

ประเภท หน่วยงาน	มาตรา 33	มาตรา 34	มาตรา 35	หมายเหตุ
		มาตรา 33 และ มาตรา 35		

ที่มา : (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) และ (กระทรวงแรงงาน, 2554)

กล่าวโดยสรุปกฎหมายได้บัญญัติการจ้างงานคนพิการใน 3 ลักษณะ คือ ตามมาตรา 33 กำหนดการจ้างงานคนพิการ โดยให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ในสัดส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องมีการจ้างงานคนพิการ อย่างน้อย 1 คน ในมาตรา 34 บัญญัติว่าในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถจ้างงานคนพิการหรือไม่ประสงค์จ้างงานคนพิการ สามารถที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนก็ได้ แต่ในส่วนหน่วยงานภาครัฐมีได้มีบทบัญญัติดังกล่าวไว้ และประการสุดท้ายคือมาตรา 35 โดยสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐสามารถเลือกการจัดสัมปทานสำหรับคนพิการ ฯลฯ แทนการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ก็ได้

4.1.3 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ตามที่มีผู้วิจัยได้นำเสนอว่าประเทศไทยมีกฎหมายกำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการขึ้นนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอสถานการณ์การจ้างงานคนพิการทั้งในส่วนของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a) ดังนี้

1) การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

จากรายงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้แสดงให้เห็นอัตราการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ตลอดจนถึงตัวอย่างลักษณะงานที่มีการจ้างงานคนพิการ โดยผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a) ดังนี้

รายงานการจ้างงานคนพิการพบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2564 สถานประกอบการมีแนวโน้มการจ้างงานคนพิการที่ไม่ตรงตัวจาก 69,375 อัตรา ในปี พ.ศ. 2562 เป็น 64,546 อัตรา ในปี พ.ศ. 2564 อย่างไรก็ตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 99.63 แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการทำงานนั้นรวมไปถึงการจ่ายเงินสมทบตามมาตรา 34 ด้วยเป็นจำนวนกว่า 12,910 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการจ้างงานคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอย่างแท้จริงอยู่ที่ 51,636 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ทั้งนี้รายงานสถิติ

ข้อมูลการดำเนินการทางกฎหมาย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564c) ก็แสดงให้เห็นสถานะการดำเนินคดีกับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการไม่ครบตามกฎหมาย หรือไม่จ้างงานคนพิการ จำนวน 3,041 ราย และมีสถานะการดำเนินคดี แบ่งเป็น มีคำพิพากษา/อยู่ระหว่างบังคับคดี 100 ราย และอยู่ระหว่างพิจารณาคดี 8 ราย

2) หน่วยงานภาครัฐของไทย

จากรายงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้แสดงให้เห็นอัตราการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a) ดังนี้

รายงานการจ้างงานคนพิการพบว่าระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2564 หน่วยงานภาครัฐของไทยมีแนวโน้มการจ้างงานคนพิการที่ลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 6,257 อัตรา ในปี พ.ศ. 2562 เหลือเพียง 3,582 อัตรา ในปี พ.ศ. 2564 อีกทั้งยังมีอัตราที่จะต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2562 จำนวน 14,226 อัตรา เป็น 17,622 อัตราในปี พ.ศ. 2564

เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยงานในภาพรวมระดับกระทรวงและเทียบเท่าพบว่าในปี พ.ศ. 2564 มีหน่วยงานภาครัฐเพียง 4 หน่วยงาน ที่สามารถจ้างงานคนพิการได้ครบถ้วนตามอัตราขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงคมนาคม และกระทรวงแรงงาน ขณะที่หน่วยงานที่ต้องจ้างงานคนพิการเพิ่มมีมากถึง 20 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ

จากรายงานสถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2564 หน่วยงานภาครัฐมีการจ้างงานคนพิการ จำแนกตามประเภทความพิการพบว่าประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย มากที่สุด จำนวน 2,454 คน (ตามมาตรา 33 จำนวน 1,982 คน และตามมาตรา 35 จำนวน 472 คน) และจ้างงานคนพิการน้อยที่สุดคือประเภทความพิการทางการเรียนรู้

เพียงแต่จำนวน 10 คนเท่านั้น (ตามมาตรา 33 จำนวน 9 คน และมาตรา 35 จำนวน 1 คน) (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

เมื่อพิจารณาในสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ พบว่าหน่วยงานภาครัฐมีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 มากที่สุดคือ พนักงานราชการ จำนวน 875 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.23) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่รัฐประเภทอื่น ๆ จำนวน 800 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.5) และข้าราชการ 439 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.67) ตามลำดับ อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดีในรายงานดังกล่าวไม่ได้มีการจำแนกหน่วยงานหรือประเภทตำแหน่งโดยละเอียดและเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าหน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่ คือระดับปริญญาตรี จำนวน 960 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.27) รองลงมาคือระดับประถม-มัธยม จำนวน 746 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.63) และระดับ ปวช-ปวส. จำนวน 643 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.95) ตามลำดับ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

ในขณะเดียวกันการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ของหน่วยงานภาครัฐในปี พ.ศ.2564 มีจำนวน 781 อัตรา (จากจ้างงานตามมาตรา 35 เป็นการจัดสัมปทานและจ้างงาน) โดยพบว่าหน่วยงานภาครัฐที่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ใช้วิธีการจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริหารให้คนพิการมากที่สุด คิดเป็น 374 อัตรา และน้อยที่สุด 2 ประการ คือ การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดให้มีล่ามภาษามือ จำนวน 0 อัตรา (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b)

จากข้อมูลข้างต้นจะพบว่าหน่วยงานภาครัฐเลือกที่จะจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ซึ่งเป็นการจ้างคนพิการมาปฏิบัติงาน มากกว่าการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ซึ่งเป็นการจ้างเหมาบริหารหรือการให้สัมปทานสำหรับคนพิการเป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าหากจะต้องการศึกษาที่สาเหตุว่าเพราะอะไรหน่วยงานภาครัฐจึงไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ครบจึงเห็นว่าควร จะเริ่มพิจารณาจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนว่ามีความเหมือนหรือต่างกันหรือไม่อย่างไร

3) ลักษณะงานคนพิการในประเทศไทย

ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทความพิการไว้ในบทที่ 2 จะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้แบ่งความพิการออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ (1) ความพิการทางการเห็น (2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม (5) ความพิการทางสติปัญญา (6) ความพิการทางการเรียนรู้ (7) ออทิสติก ซึ่งในแต่ละ

ประเภทความพิการนั้น จะมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันตามประเภทความพิการ และความรุนแรงของความพิการในแต่ละบุคคลด้วยเหตุผลนี้เองทำให้การจ้างงานคนพิการ เหมือนยาขมในการจ้างงานของทั้งภาครัฐ และสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความพิการ และข้อจำกัดของคนพิการ

จากการทบทวนวรรณกรรมแม้ว่าจะไม่มีทฤษฎีที่แน่ชัดว่าลักษณะความพิการแต่ละประเภทนั้น ควรจะทำงานหรือประกอบอาชีพอะไรบ้าง เนื่องจากเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะของปัจเจกบุคคลตามประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมา ซึ่งจะทำให้คนพิการประเภทเดียวกันหรือพิการเหมือนกันก็ตีจะมีความสามารถที่แตกต่างกันไป แต่มีงานวิจัยที่ศึกษาลักษณะงานของคนพิการจำแนกประเภทความพิการ จากการวิจัยผ่านกลุ่มตัวอย่างของทวี เชื้อสุวรรณทวี (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) รณรงค์ จันใด (รณรงค์ จันใด, 2563) ดังนี้

**ตารางที่ 22 แสดงผลการวิจัยการประกอบอาชีพของคนพิการ
และลักษณะงานของคนพิการจำแนกตามประเภทความพิการ**

ประเภทความพิการ	ลักษณะงานคนพิการ	
	ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2562)	รณรงค์ จันใด (2563)
ความพิการทางการเห็น	<ul style="list-style-type: none"> -เจ้าหน้าที่รับโทรศัพท์ (Operator) -เจ้าหน้าที่ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call center) -ประชาสัมพันธ์หรืองานธุรการ -งานนวดแผนไทย -งานครูอาจารย์ในระดับต่างๆ -งานนักวิเคราะห์ด้านการเงิน -นักกฎหมาย -นักบัญชีและวิชาชีพอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> -นักพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ -ครูสอนภาษาอังกฤษ -พนักงานเก็บเงิน -พนักงานรับสายโทรศัพท์ -พนักงานในบริษัทห้าง -นวดแผนไทย -พยากรณ์โชคชะตา -จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล -ทำความสะอาด -ทำการเกษตร -หัตถกรรมพื้นบ้าน
ความพิการทางการได้ยิน หรือ สื่อความหมาย	<ul style="list-style-type: none"> -งานเจียรไนอัญมณีหรืองานที่ทำกับเครื่องจักรอุตสาหกรรมที่ส่งเสียงดัง -งานผู้ควบคุมเครื่องจักรช่างเครื่องจักร 	<ul style="list-style-type: none"> -ครูสอนคนหูหนวก -ครูสอนคอมพิวเตอร์ -เจ้าหน้าที่เว็บไซต์

ประเภทความพิการ	ลักษณะงานคนพิการ	
	ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ (2562)	รณรงค์ จันโต (2563)
	<ul style="list-style-type: none"> -งานเก็บเงิน (Cashier) -งานพิมพ์เอกสารงานบันทึกข้อมูล -งานจัดเรียงสินค้า -งานเสิร์ฟ -งานขับรถส่งของ -งานทำความสะอาด -งานซักกรีด -คนสวน 	<ul style="list-style-type: none"> -เจ้าของกิจการร้านค้า -ช่างแกะสลักไม้
ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	<ul style="list-style-type: none"> -งานเอกสารงานธุรการ -ผู้ช่วยผู้บริหาร -บันทึกข้อมูลรับโทรศัพท์ (Operator) -ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call center) -งานจัดเตรียมอาหาร -นักวิจัย -นักเขียนคอลัมน์นิสต์ของหนังสือพิมพ์วารสารหรือเว็บไซต์ -งานฝีมืองานหัตถกรรม -งานตัดเย็บในอุตสาหกรรมสิ่งทอ -งานเทคโนโลยีสารสนเทศ -งานเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ -นักบัญชีเป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> -ช่างเทคนิค -ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ -เจ้าหน้าที่ศูนย์ข้อมูล -เจ้าหน้าที่ธุรการ -เลขานุการเจ้าของกิจการ -ช่างฝีมือ -วางแผนโบราณ -ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล
ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม	<ul style="list-style-type: none"> -งานเดินเอกสาร ถ่ายเอกสาร -งานคลังสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> --งานเลขานุการ -เว ชระ เบี่ยนในสำนักงานหรือสถานประกอบการ -กราฟิกเว็บไซต์ -งานช่างกล ช่างเชื่อม ช่างคอม -งานอิสระ เช่น งาน หัตถกรรม งานศิลปะ -งานทำความสะอาด
ความพิการทางสติปัญญา	<ul style="list-style-type: none"> -งานส่งของงานเสิร์ฟอาหาร -เป็นงานผู้ช่วยช่างหรือผู้ช่วยในฝ่ายผลิตที่ 	
ความพิการทางการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> -ไม่มีกระบวนการซับซ้อนมาก -งานบรรจุภัณฑ์งานพิมพ์สกรีนเสื้อผ้า 	
ออทิสติก	<ul style="list-style-type: none"> -งานฝีมือหรืองานศิลปะต่างๆ ซึ่งบุคคล 	

ประเภทความพิการ	ลักษณะงานคนพิการ	
	ทวี เชื้อสุวรรณทวี (2562)	รณรงค์ จันใจ (2563)
	ออทิสติกบางรายจะมีความสามารถในด้าน นี้ที่โดดเด่น -งานทำความสะอาด -งานดูแลกิจการร้านขายของชำขนาดเล็ก -งานทำอาหารทำขนม -งานดูแลสัตว์เลี้ยง -งานแปลงงานถอดเทปและบันทึกข้อมูล	-งานทำอาหาร -งานถ่ายเอกสาร -งานในสำนักงาน -งานประกอบอุปกรณ์ -งานไม้เฟอร์นิเจอร์

ที่มา : ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะงานของคนพิการจากการทบทวนวรรณกรรม (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) และ (รณรงค์ จันใจ, 2563)

จากการศึกษาเอกสารและวิเคราะห์นั้นผู้วิจัยพบว่าความสามารถในการทำงานหรือความเหมาะสมกับลักษณะงานเป็นลักษณะส่วนบุคคลเท่านั้น ไม่อาจสรุปได้ว่าความพิการประเภทใดปฏิบัติงานใดเหมาะสมหรือข้อจำกัดบางประการของแต่ละบุคคลอาจขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลด้วย เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับความรุนแรงของความพิการ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานได้หรือไม่ได้ มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามแม้จะไม่ได้มีทฤษฎีหรือแนวคิดที่สามารถบอกได้ว่าลักษณะงานใดเหมาะสมกับคนพิการหรือไม่อย่างไร แต่สามารถสนับสนุนแนวคิดที่เชื่อว่าคนพิการสามารถทำงานได้เกือบทุกประเภท หากได้รับการฝึกฝนและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติ ทั้งนี้งานวิจัยชิ้นนี้ได้มุ่งศึกษาการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดการสรรหาและคัดเลือกและการสรรหาและคัดเลือกคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

4.1.4 หลักการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือก คือ การวางแผนกำลังคนตลอดจนแสวงหาคนตามคุณลักษณะ มีคุณสมบัติและเลือกสรรคนที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ล้วนจำเป็นต้องมีบุคลากรมาปฏิบัติงานและขับเคลื่อนงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า การสรรหาและคัดเลือกของภาครัฐและเอกชนมีความแตกต่างกัน ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกของหน่วยงานภาครัฐ

ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ในกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะมีผู้รับผิดชอบหลักในการกำหนดแนวทาง นโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ คือ สำนักงาน ก.พ. โดยมีหลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการดำเนินการโดยยึดหลัก ดังนี้

1.1) ความเป็นธรรมและเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

1.2) ความได้มาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง

1.3) ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

1.4) บุคคลมีโอกาสเลือกงาน และหน่วยงานมีโอกาสเลือกบุคคล

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าลักษณะสำคัญของหน่วยงานภาครัฐในการสรรหาและคัดเลือกจะประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือก โดยระบุตำแหน่ง ลักษณะงาน จำนวนอัตรา ที่ต้องการ หน่วยงานที่จะปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนการสรรหา ฯลฯ

2. มีขั้นตอน และใช้ระยะเวลา มาก เมื่อเทียบกับภาคเอกชน

3. มีการกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคลที่มาสมัคร เช่น คุณวุฒิการศึกษา การผ่านเงื่อนไขบางประการ เช่น เป็นผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก. แล้วจึงไปสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ภาค ข. และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาค ค.

4. วิธีการสรรหา คัดเลือก ขาดความหลากหลาย กล่าวคือ ต้องมีการดำเนินการตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ไม่สามารถยกเว้นเป็นรายกรณีได้ หากระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ หรือไม่มีข้อยกเว้นเป็นการเฉพาะ

กล่าวโดยสรุปการสรรหาภาครัฐ แม้ว่าจะต้องการคนที่เหมาะสมกับงานและองค์กร ยังต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบด้วยและยึดระบบคุณธรรม อีกทั้งลักษณะสำคัญคือการปฏิบัติตาม ระเบียบ ขั้นตอน วิธีการ อย่างถูกต้อง

ในขณะที่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า หน่วยงานภาคเอกชน มีความยืดหยุ่นและมีความซับซ้อนน้อยกว่าภาครัฐ อีกทั้งมีความคล่องตัวมากกว่า

2) การสรรหาและคัดเลือกของหน่วยงานภาคเอกชน

จากการศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกของภาคเอกชนและสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้พบลักษณะสำคัญบางประการที่มีความโดดเด่นและเห็นได้ชัดคือการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายลักษณะสำคัญได้ ดังนี้

2.1) วิธีการสรรหาและคัดเลือก คือ สามารถประกาศรับสมัครผู้สนใจ และลงพื้นที่ค้นหากลุ่มเป้าหมายได้ และดำเนินการคัดเลือกได้ทันที

2.2) มุ่งเน้นผลลัพธ์ คือ การได้คนที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานกับองค์กร

2.3) มีการกำหนดคุณลักษณะผู้สมัครพื้นฐาน แต่สามารถยืดหยุ่นได้ คือ อาจมีการยกเว้นหรือลดได้ตามความเหมาะสม

2.4) มีขั้นตอนน้อย และใช้ระยะเวลาสั้น มีความคล่องตัวมากกว่าเมื่อเทียบกับภาครัฐ

กล่าวโดยสรุปการสรรหาและคัดเลือกภาคเอกชนมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ในการสรรหาและคัดเลือกกว่าจะได้คนที่มีความเหมาะสมกับงานและองค์กร มีรูปแบบวิธีการสรรหาที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป

จากลักษณะสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกผู้วิจัย สามารถสรุปสาระสำคัญเพื่อเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้ ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงความแตกต่างของการสรรหาและคัดเลือกของภาครัฐและเอกชน

ประเด็นการเปรียบเทียบ	ลักษณะสำคัญของการสรรหา ภาครัฐ	ลักษณะสำคัญของการสรรหา ภาคเอกชน
วิธีการในการสรรหา	มีรูปแบบตายตัว	หลากหลาย ยืดหยุ่น
ขั้นตอน ระยะเวลา	ขั้นตอนมาก ระยะเวลาสั้น	ขั้นตอนน้อย ระยะเวลาสั้น
การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร	ตายตัวตามระเบียบ	ยืดหยุ่นได้แล้วแต่กรณี
ความยืดถือกฎระเบียบ	ยึดถือมาก	ยืดหยุ่นได้แล้วแต่กรณี

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรม

ดังนั้นจากการเปรียบเทียบจะพบว่าหน่วยงานภาคเอกชนมีรูปแบบ วิธีการสรรหาและคัดเลือกที่มีความยืดหยุ่น ไม่ตายตัว และทำได้ตลอดเวลา ขณะที่ภาครัฐต้องยึดถือความถูกต้องของกฎระเบียบ วิธีการ และมีขั้นตอนที่มาก ใช้ระยะเวลาที่นาน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าด้วยกระบวนการ ขั้นตอนที่ยึดถือกฎระเบียบ และไม่มี ความยืดหยุ่นของการสรรหา จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ น้อยกว่าภาคเอกชนหรือสถานประกอบการมาก ซึ่งในส่วนของรูปแบบ ลักษณะ แนวทางการ ดำเนินการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

3) การสรรหาและคัดเลือกคนพิการของหน่วยงานภาครัฐ

ในการที่ส่วนราชการจะเริ่มการจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน จะต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบ 3 ประการ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

3.1) องค์ประกอบสำคัญในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

1. การกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการ

ขั้นแรกส่วนราชการจะต้องพิจารณาอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการในหน่วยงาน ของตนเสียก่อนตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามที่ผู้วิจัยได้กล่าวไปข้างต้น โดยการนับอัตราผู้ปฏิบัติงานในสัดส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน และถ้ามากกว่า 50 คนแต่ไม่ถึง 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่ม อีก 1 คน นั้น “ผู้ปฏิบัติงาน” ข้างต้นจะนับเพียงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เป็นต้น ของส่วนราชการนั้น ๆ ทั้งนี้จะไม่นับลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงาน ณ ส่วนราชการ

2. เลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ

ต่อมาหลังจากส่วนราชการได้รับแจ้งข้อมูลจำนวนคนพิการได้รับจัดสรรแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการเลือกลักษณะงานและตำแหน่งที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติจริง หรือพิจารณาข้อมูลเบื้องต้นจากลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่วนราชการเห็นสมควร

2.1 ส่วนราชการจะต้องพิจารณาข้อมูลลักษณะงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบโดยส่วนราชการอาจใช้แบบสำรวจ หรือจัดประชุมหารือเพื่อรวบรวม รับฟังความคิดเห็น และกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เช่น งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย งานจัดทำและตรวจสอบบัญชี งานเขียนโปรแกรม ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ งานซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลต่าง ๆ งานทะเบียนข้อมูลและจัดทำเอกสาร งานรับและโอนโทรศัพท์และการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ งานรับ-ส่งเอกสารภายในหน่วยงาน เป็นต้น

2.2 พิจารณาคุนสมบัติ ความรู้ ความสามารถทักษะสมรรถนะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบข้อมูลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานของส่วนราชการ

2.3 พิจารณาสายงานและตำแหน่งของข้าราชการพนักงานราชการหรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งหมดที่มีอยู่ในส่วนราชการ เพื่อกำหนดรูปแบบการรับคนพิการเข้าทำงานโดยพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งเมื่อกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการแล้วให้พิจารณารูปแบบการรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ ว่าจะเป็นการจ้างราชการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุคนพิการเข้ารับราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 และกรณีที่ต้องการจ้างงานคนพิการเป็นพนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่ นร 1004.1/คพร./พิเศษ 1791 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2554

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนราชการจะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคนพิการด้วย เช่น ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน คอมพิวเตอร์ ระบบโปรแกรมที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เป็นต้น รวมทั้ง สภาพแวดล้อมทั่วไปในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของคนพิการ เช่น ทางลาด ลิฟท์ ห้องน้ำ เป็นต้น เพื่อความเหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นหลักการประกอบการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งต่อไปผู้วิจัยจะสรุปแนวทางจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ตามแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้

3.2) ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

1. เมื่อส่วนราชการกำหนดว่าจะจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ส่วนราชการจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน และแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน ทั้งนี้ส่วนราชการบางแห่งอาจแต่งตั้งผู้แทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านคนพิการเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้ โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าวจะพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถทักษะสมรรถนะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบ ข้อมูลตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานของส่วนราชการ ตลอดจนออกแบบวิธีการทดสอบ และประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ จากนั้นส่วนราชการได้พิจารณากำหนดตำแหน่งงานสายงาน ประเภทตำแหน่งที่เหมาะสมกับคนพิการหรือเห็นว่าเป็นลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ เช่น งานที่มีลักษณะเป็นวิชาการ ไม่ค่อยมีการเคลื่อนไหวหรือใช้ร่างกายมากนัก หรือส่วนราชการมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการจ้างงานคนพิการ ส่วนราชการจะทบทวนกรอบอัตราว่าง ณ ห้วงเวลานั้น ๆ ตลอดจนประมาณการอัตราว่างที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากเหตุต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย เป็นต้น หลังจากนั้นส่วนราชการอาจกำหนดเป็นแผนหรือแนวทางในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

ขั้นที่ 2 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

2. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก คือ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

2.1 ส่วนราชการจัดทำประกาศรับสมัครคนพิการ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยหลักเกณฑ์เงื่อนไขต่าง ๆ เช่น คุณสมบัติบุคคลที่ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การกำหนดประเภทความพิการตามมติของคณะกรรมการคัดเลือกฯ วิธีการในการทดสอบ และขอบเขตความรับผิดชอบตลอดจนคำบรรยาย

ลักษณะงาน การกำหนดระยะเวลาและช่วงเวลาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจนถึงวันที่บรรจุแต่งตั้ง

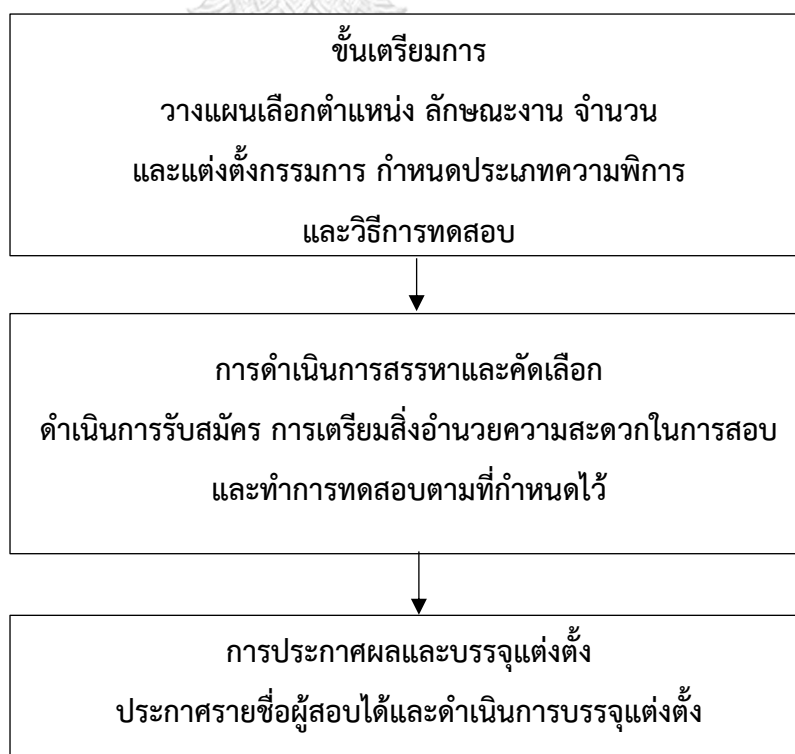
2.2 การดำเนินการทดสอบและประเมินบุคคล การทดสอบและประเมินบุคคล เป็นวิธีการที่ทำให้ส่วนราชการนั้นมั่นใจได้ว่าได้คนที่มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้อง และตรงกับความต้องการของส่วนราชการ ดังนั้น ส่วนราชการมักจะใช้ลักษณะงานและทักษะ ความรู้ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน มาออกแบบเครื่องมือในการทดสอบและประเมินบุคคล

ขั้นที่ 3 การประกาศผลและบรรจุแต่งตั้ง

3. การประกาศผลการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ส่วนราชการก็มีการประกาศรายชื่อบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งผู้สอบได้เข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่รับสมัครตาม กระบวนการปกติ (สำนักงาน ก.พ. , 2558)

รูปภาพที่ 11 แสดงขั้นตอน วิธีการกระบวนการที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือก
คนพิการเข้าบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว21



ที่มา : ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนมีความพยายามที่จะสร้างความยืดหยุ่นให้การจ้างงานคนพิการในภาครัฐ เช่น การกำหนดให้มีการแข่งขันกันเองเฉพาะกลุ่มคนพิการด้วยกันเอง การเปิดโอกาสในส่วนราชการสามารถแต่งตั้งผู้แทนจากหน่วยงานหรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้านคนพิการร่วมเป็นกรรมการได้ ตลอดจนการที่ยืดหยุ่นให้ส่วนราชการสามารถเลือกวิธีการทดสอบได้ตามความเหมาะสม การยกเว้นการสอบ ภาค.ก เป็นต้น โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของหลักเกณฑ์
การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการในกรณีทั่วไปและหลักเกณฑ์สำหรับคนพิการ**

ประเด็นพิจารณา	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ ปกติการสอบแข่งขัน	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ เป็นคนพิการ
การเปิดโอกาสให้มีคณะกรรมการจากภายนอกส่วนราชการ	ได้เฉพาะผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.	ได้ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการ หรือผู้แทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
รูปแบบการแข่งขัน	โดยทั่วไปทุกคนสามารถสมัครได้	เฉพาะคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ
เงื่อนไขการผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)	ผู้สมัครต้องมีใบรับรองการผ่านภาค ก. ก่อน	ได้รับการยกเว้นภาค ก.
ต้องสอบความรู้สำหรับตำแหน่ง (ภาค ข.) และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)	ต้องสอบผ่านภาค ข. แล้วจึงสอบภาค ค.	ส่วนราชการจะจัดการประเมินภาค ข. และภาค ค. ในคราวเดียวกันหรือแยกกันก็ได้
การทดสอบ	ต้องสอบผ่านภาค ข. แล้วจึงสอบภาค ค.	จำนวนครั้ง และวิธีการทดสอบแล้วแต่ส่วนราชการพิจารณา โดยพิจารณาความจำเป็นที่ต้องทดสอบเป็นหลัก
เกณฑ์คะแนนในการสอบผ่าน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

ประเด็นพิจารณา	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ ปกติการสอบแข่งขัน	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ เป็นคณพิการ
การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่ง	ต้องสอดคล้อง	ต้องสอดคล้อง
ระยะเวลาขั้นต่ำในการรับสมัคร	ไม่น้อยกว่า 15 วัน	ไม่น้อยกว่า 10 วัน

ที่มา : ผู้วิจัยได้สรุปและเปรียบเทียบสาระสำคัญของหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ
กรณีปกติและคณพิการ

3.3) ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณพิการเป็นข้าราชการพลเรือน
โดยการนำรายชื่อคณพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่ง
อื่นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ

เมื่อส่วนราชการมีความประสงค์จ้างงานคณพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ หรือประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน
แต่ในส่วนราชการนั้นไม่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกคณพิการในตำแหน่งนั้นอยู่ ให้ส่วน
ราชการดำเนินการพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลักษณะงาน ทักษะ ความสามารถ และเมื่อ
ส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่ามีส่วนราชการอื่น หรือตำแหน่งอื่นในส่วนราชการมีประกาศรายชื่อผู้
ผ่านการคัดเลือกคณพิการอยู่ ให้สามารถนำรายชื่อมาเข้าสู่กระบวนการได้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกคณพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพล
เรือนสามัญ โดยวิธีการการนำรายชื่อ มีขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. การกำหนดสัดส่วนรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการตามขั้นเตรียมการแล้ว ส่วนราชการจะเลือก
รายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจากบัญชีอื่น เป็นจำนวน 3 เท่าของตำแหน่งว่าง ทั้งนี้จะต้องนำรายชื่อเริ่ม
จากลำดับแรกที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไล่ลงมาตามลำดับเท่าจำนวนที่กำหนด

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือก

เมื่อส่วนราชการมีมติที่จะดำเนินการนำรายชื่อฯแล้ว ส่วนราชการจะต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือก เช่น กำหนดวิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง วิธีการสอบปฏิบัติ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

เมื่อส่วนราชการมีการกำหนดอัตราการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการแล้ว จะมีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ดังนี้

1. การดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

การดำเนินการจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ

1.1 การนำรายชื่อจากประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการอื่น ในตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง เช่น ส่วนราชการต้องการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ แต่ไม่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก สามารถขอนำรายชื่อจากส่วนราชการอื่นที่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการมาดำเนินการคัดเลือกได้

1.2 การนำรายชื่อจากประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการตนเองหรือส่วนราชการอื่น ในตำแหน่งอื่นที่ใช้สมรรถนะหรือทักษะหรือความรู้ ที่คล้ายกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง กล่าวคือ หากส่วนราชการต้องการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ แต่ไม่มีประกาศรายชื่อในตำแหน่งดังกล่าว แต่มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ของส่วนราชการเองหรือมีประกาศรายชื่อนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการของส่วนราชการอื่น ส่วนราชการอาจพิจารณานำรายชื่อจากประกาศรายชื่อดังกล่าวมาดำเนินการคัดเลือกได้ ทั้งนี้การนำรายชื่อต้องเป็น 3 เท่าของตำแหน่งว่างในขณะนั้น

1.3 เมื่อส่วนราชการได้พิจารณาเลือกวิธีการนำรายชื่อตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 เรียบร้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องประสานไปยังส่วนราชการเจ้าของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก เพื่อขอนำรายชื่อของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาดำเนินการคัดเลือก

1.4 การจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

1.4.1 ส่วนราชการจะมีหนังสือจากส่วนราชการไปถึงผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ประกอบด้วย ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง ลักษณะงาน วิธีการรับสมัคร เอกสารหลักฐานประกอบการสมัคร กำหนดเวลาในการประเมินและประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตลอดจนวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน เป็นต้น ซึ่งผู้ได้รับการประเมินคือจำนวน 3 เท่าของตำแหน่งว่าง โดยมาจากรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกจากบัญชีตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกจากการนำรายชื่อฯ ผู้ที่เข้ายังมีสิทธิเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในประกาศรายชื่อเดิมอยู่

1.4.2 เมื่อส่วนราชการดำเนินการตามข้อ 1.4.1 แล้ว ส่วนราชการจะมีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยระบุชื่อ-สกุล เลขประจำตัวผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกใหม่ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวิธีการในการคัดเลือก

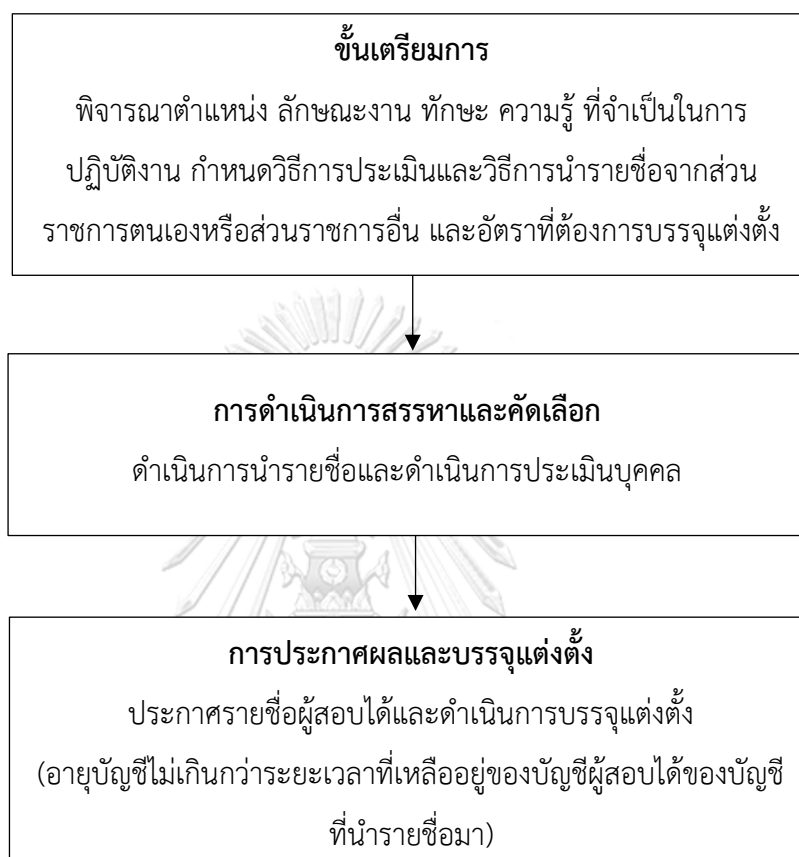
1.5 การทดสอบ

ภายหลังที่ส่วนราชการได้กำหนดวิธีการประเมิน การทดสอบ วัน เวลา และสถานที่ในการทดสอบแล้ว ส่วนราชการจะดำเนินการทดสอบที่ได้กำหนด เช่น การสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของบุคคล เป็นต้น

1.6 การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เมื่อส่วนราชการ ได้ดำเนินการทดสอบและประเมินบุคคลเรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกตามจำนวนอัตราที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยระยะเวลาของการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก จะเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิมตามข้อ 1.1 หรือ 1.2 กล่าวคืออายุบัญชีของประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก โดยวิธีการนำรายชื่อจะเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิม ทั้งนี้กรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้นจากเดิมที่เคยกำหนดไว้ สามารถพิจารณาเรียกบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกจากประกาศผู้ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการนำรายชื่อได้ (สำนักงาน ก.พ. , 2559)

รูปภาพที่ 12 แสดงขั้นตอน วิธีการกระบวนการที่สำคัญในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ
เข้าบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17
ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559



ที่มา : ผู้วิจัยสรุปจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ด้วยวิธีการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นเพื่อเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในส่วนของการสรรหาคนพิการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ทั่วไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1004/ว 18 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (สำนักงาน ก.พ. , 2556) กลับพบว่ามีลักษณะที่ไม่เอื้อให้กับคนพิการเท่าที่ควร เช่น สัดส่วนการนำรายชื่อคนพิการที่น้อยกว่าหลักเกณฑ์ทั่วไป การไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการร่วมเป็นกรรมการ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะสำคัญตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก
ข้าราชการโดยวิธีการนำรายชื่อในกรณีทั่วไปและหลักเกณฑ์สำหรับคนพิการ

ประเด็นพิจารณา	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ ปกติการสอบแข่งขัน	สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ เป็นคนพิการ
การกำหนดสัดส่วนการนำ รายชื่อ	จำนวน 3 เท่าของอัตราว่างแต่ ไม่น้อยกว่า 10 คน (ยกเว้นมี รายชื่อเหลืออยู่ไม่ถึง 10)	จำนวน 3 เท่าของอัตราว่าง
การเปิดโอกาสให้มีคณะกรรมการ จากภายนอกส่วนราชการ	ได้เฉพาะผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ.	ไม่มี
การทดสอบ	ตามที่ส่วนราชการพิจารณา เห็นสมควรเท่าที่จำเป็น จำนวน 1 วิธี หรือมากกว่า 1 วิธีก็ได้	ตามที่ส่วนราชการพิจารณา เห็นสมควรเท่าที่จำเป็น จำนวน 1 วิธี หรือมากกว่า 1 วิธีก็ได้
เกณฑ์คะแนนในการสอบผ่าน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่ง	ต้องสอดคล้อง	ต้องสอดคล้อง
ระยะเวลาในการขึ้นบัญชี (อายุ บัญชี)	ไม่เกินกว่าบัญชีที่นำรายชื่อมา	ไม่เกินกว่าบัญชีที่นำรายชื่อมา

ที่มา : ผู้วิจัยได้สรุปและเปรียบเทียบสาระสำคัญของหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ
ด้วยวิธีการนำรายชื่อในกรณีปกติและคนพิการ

3.4) การเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกภาครัฐสำหรับบุคคล ทั่วไปและหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกคนพิการในภาครัฐ

จากการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะ
สำหรับให้ส่วนราชการสรรหาบรรจุคนพิการเข้ารับราชการนั้นเป็นสิ่งที่ดี กล่าวคือมีความยืดหยุ่น
และกำหนดขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน เมื่อเทียบกับหลักเกณฑ์การสรรหาข้าราชการตามปกติ
ตามที่คุณวิจัยได้กล่าวไปแล้วก่อนหน้านี้ โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายข้อดี และข้อจำกัดของหลักเกณฑ์
ดังกล่าวในมุมมองของผู้วิจัยได้ ดังนี้

1. ข้อดีของแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

1.1 มีการยกเว้นคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบ โดยไม่ต้องผ่านภาค ก. หรือการทดสอบความรู้ ความสามารถทั่วไป ทำให้คนพิการมีโอกาสในการสอบบรรจุเข้ารับราชการได้ใน 2 ลักษณะ โดยสามารถสอบแบบปกติ ในฐานะบุคคลทั่วไปโดยไม่ได้จำกัดหรือกีดกันคนพิการและสามารถสอบเฉพาะกลุ่มคนพิการเองตามที่ส่วนราชการกำหนด ทำให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการคัดเลือกคนพิการได้อย่างคล่องตัว

1.2 ส่วนราชการสามารถกำหนดวิธีการทดสอบ การคัดเลือกได้อย่างอิสระ กล่าวคือ ไม่ได้กำหนดให้มีการสอบความรู้ความสามารถทั่วไป การสอบความรู้สำหรับตำแหน่ง และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเหมือนกับการทดสอบบุคคลทั่วไป แต่มีการยกเว้นให้ในกรณีคนพิการสามารถใช้เพียง 1 วิธี หรือมากกว่า 1 วิธี หรือใช้วิธีการอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมและสามารถทดสอบคนพิการให้ได้ผู้ผ่านการคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตามที่ส่วนราชการกำหนดได้ ยกตัวอย่างเช่น ใน 3 ส่วนราชการที่เป็นกรณีศึกษา มีการใช้วิธีการทดสอบที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมกับส่วนราชการ และไม่เป็นการสร้างภาระให้ส่วนราชการเกินความจำเป็นอีกด้วย

1.3 มีข้อกำหนดให้ส่วนราชการต้องอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการทั้งในการทดสอบ เพื่อให้คนพิการสามารถแสดงศักยภาพ และความสามารถได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งกำหนดให้ส่วนราชการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้พร้อมในการปฏิบัติงาน

1.4 เปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ มาร่วมเป็นคณะกรรมการในการกำหนดการคัดเลือกคนพิการด้วย (เฉพาะการสอบคัดเลือกตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558)

2. ข้อจำกัดของแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

แม้ว่าแนวทางการจ้างงานคนพิการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดจะสร้างความยืดหยุ่นให้กับส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการ นั้น ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อจำกัดบางประการในการเข้าถึงการจ้างงานคนพิการ ดังนี้

2.1 การกำหนดประเภทความพิการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้มีการระบุว่าส่วนราชการอาจมีการกำหนดประเภทความพิการมากกว่า 1 ประเภทก็ได้ หมายความว่าส่วนราชการสามารถกำหนดประเภทความพิการได้เอง ซึ่งอาจส่งผลให้คนพิการบางกลุ่มไม่สามารถ

เข้าถึงโอกาสในการทำงานได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าไม่ควรกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัคร เนื่องจากเป็นเหมือนการกีดกันการเข้าถึงโอกาสการทำงานของคนพิการ

2.2 การกำหนดคุณสมบัติด้านคุณวุฒิการศึกษา เนื่องจากส่วนราชการมีมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งว่าผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการนั้น จะต้องมีความรู้และทักษะ และหนึ่งในคุณสมบัติที่จำเป็นคือวุฒิการศึกษา กล่าวคือวุฒิการศึกษาเป็นข้อสำคัญที่ไม่อาจงดเว้นได้ของหน่วยงานราชการ แต่ในขณะที่ภาคเอกชนนั้น เน้นการปฏิบัติงานได้ของคนพิการเป็นหลัก

2.3 ลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานของราชการมีการกำหนดอย่างชัดเจน และต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อาจทำให้งานบางอย่างไม่เหมาะกับคนพิการบางประเภท หรือเป็นอุปสรรคต่อคนพิการ ทำให้การจ้างงานคนพิการในภาครัฐ เป็นไปได้ยากกว่าภาคเอกชนที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่มากกว่า กล่าวคือ เนื่องจากตำแหน่งงานและลักษณะงานของคนพิการ ไม่ได้มีความแตกต่างจากคนปกติทั่วไป กล่าวคือ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ส่วนราชการพิจารณาลักษณะงานที่มีอยู่และมองว่าคนพิการสามารถปฏิบัติงานดังกล่าวได้ แต่ในความเป็นจริงแล้ว คนพิการแต่ละประเภท และแต่ละคนมีความแตกต่างหลากหลาย และมีจุดแข็งและข้อจำกัดที่ต่างกัน การเลือกลักษณะงานที่มีอยู่โดยมิได้พิจารณาตามลักษณะผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนพิการนั้น อาจเป็นปัญหาให้คนพิการตัดสินใจสมัครงาน และส่วนราชการเลือกที่จะไม่จ้างงานคนพิการในตำแหน่งดังกล่าวได้ด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะได้อธิบายลักษณะงานกับความพิการในส่วนต่อไป

2.4 ความยืดหยุ่นในการสรรหา จากการศึกษาและทบทวนแนวคิดการสรรหา และคัดเลือก และการเปรียบเทียบกับภาคเอกชน พบว่า แม้ว่าสำนักงาน ก.พ. จะงดเว้นการสอบในหลายประการ แต่ก็ยังคงต้องมีการทดสอบอยู่ และยังคงต้องให้คนพิการที่สนใจเข้ามาสมัคร และทดสอบตามวัน เวลา สถานที่ที่ส่วนราชการกำหนด ขณะที่ภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นกว่า คือสามารถประสานไปยังสำนักงานจัดหางาน มูลนิธิด้านคนพิการ ให้จัดหาคนพิการเข้ามาทำงานได้ตลอดเวลา และประเมินและจับคู่ระหว่างคนพิการกับสถานประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถมีข้อยกเว้นในบางประการได้ตามความเหมาะสม ขณะที่ภาครัฐจำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอน กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

4.2 ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตามที่คุณวิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อวิเคราะห์การจ้างงานคนพิการในภาครัฐ : กรณีศึกษาการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

4.2.1 การบังคับใช้กฎหมาย: พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จากการสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการพบว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการ แต่ถ้าไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะจ้างงานคนพิการหรือให้สัมปทานเพราะสามารถนำไปขอสิทธิประโยชน์ทางภาษี เช่น การลดหย่อนภาษี เป็นต้น อีกทั้งหากสถานประกอบการไม่จ่ายเงินสมทบฯ จะถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย เมื่อพิจารณาในมุมผู้ประกอบการจะเห็นได้ว่าการเสียค่าปรับหรือจ่ายเงินสมทบให้กับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เมื่อเทียบกับการจ้างงานคนพิการมาทำงานนั้น การจ้างงานคนพิการมีความคุ้มค่ากว่าเนื่องจากได้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในขณะที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ มิได้มีการกำหนดบทลงโทษกับส่วนราชการในการปฏิบัติตามในส่วนของการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ หากส่วนราชการปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรการ ก็ไม่มีผลกระทบใด ขณะเดียวกันก็ไม่มีมาตรการในการจูงใจหรือเสริมแรง เช่น หากส่วนราชการจ้างงานคนพิการจะได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่หรือได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

“เรื่องการบังคับใช้กฎหมายบทลงโทษที่เป็นตัวหลักแหละที่ผลักดันที่จะทำหรือไม่ทำ
พูดง่ายๆ ก็คือกฎหมายบังคับแหละ”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

สอดคล้องกับผู้แทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และสำนักงาน ก.พ. ต่างเห็นพ้องกันว่า การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐไม่เป็นไปตามอัตราที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ไม่มีมาตรการจูงใจและลงโทษส่วนราชการ กล่าวคือเมื่อเปรียบเทียบมาตรการบังคับใช้กฎหมายระหว่างภาครัฐและสถานประกอบการ จะพบว่าหากสถานประกอบการไม่จ้างงานคนพิการจะมีค่าปรับและการดำเนินการทางกฎหมาย โดยในปี พ.ศ. 2564 มีสถานประกอบการถูกดำเนินคดี เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ

ปฏิบัติไม่ครบตามกฎหมาย กว่า 3,041 ราย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564c) จากปี พ.ศ.2555-2563 ในขณะที่ภาครัฐเองมีเพียงการกำหนดให้ปฏิบัติแต่ไม่มีบทกำหนดโทษว่าหากไม่ปฏิบัติตามจะส่งผลอย่างไร สาเหตุอีกประการหนึ่งคือมาตรการการจูงใจ เมื่อพิจารณาในสถานประกอบการจะพบว่าหากสถานประกอบการเลือกที่จะจ้างงานคนพิการหรือให้สัมปทานจะสามารถนำไปขอสิทธิประโยชน์ทางภาษี เช่น การลดหย่อนภาษี เป็นต้น แต่ในขณะที่ภาครัฐเองไม่มีมาตรการจูงใจใด นอกจากนี้สถานประกอบการยังมีตัวเลือกในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“อย่างในภาคเอกชนเขาก็จะมีการจ้างงานคนพิการสามารถนำไปลดภาษีได้ แต่ในภาครัฐเองไม่ได้มีแรงจูงใจอะไรนะคะ มีแค่ พรบ. บังคับว่าต้องจ้างงานตาม มาตรา 33 มาตรา 35 นะ แต่ไม่ได้มีบทลงโทษอะไร”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“กรมที่รับคนพิการไม่ถึงที่กฎหมายกำหนดก็ไม่เสียอะไร แต่ถ้าเป็นเอกชนต้องจ่ายเงินก็กระตุ้นให้เขาทำตามกฎหมายกำหนด ภาครัฐก็ใช้ความพยายามในทางบวกไป แต่ถ้าไม่ถึงก็ไม่ทำอะไรกระตุ้น”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

“ภาคเอกชนเวลาไม่ปฏิบัติตามเราก็จะมีการฟ้องร้อง อายัดทรัพย์สิน หรือมาตรการลงโทษที่เป็นรูปธรรมนะ แต่หน่วยงานภาครัฐเราไม่มีตรงประเด็นการลงโทษเอาไว้ ว่าถ้าไม่จ้างตามมาตรา 33 หรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา35 ก็เลยทำให้คนไม่ปฏิบัติก็ไม่ปฏิบัติ”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตารางที่ 25 แสดงด้านการบังคับใช้กฎหมาย : พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ด้านการบังคับใช้กฎหมาย		
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
ผู้ให้ข้อมูล	สิ่งที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
หน่วยงานระดับนโยบาย	การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังมี	ส่วนราชการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือ
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	บทบัญญัติการลงโทษ หรือการจูงใจให้ปฏิบัติตาม	ปฏิบัติไม่จริงจังพอ รวมทั้งไม่มีบทกำหนดโทษกรณีไม่ปฏิบัติตาม

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐได้ครบตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่า คือการที่ส่วนราชการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตาม หรือมีการลงโทษหากส่วนราชการไม่ปฏิบัติตาม

-ปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐนั้น ส่วนราชการมองว่าอัตรากำลังไม่เพียงพอที่จะจ้างงานคนพิการหากจะจ้างงานตามมาตรา 33 กล่าวคือ หากอัตรากำลังครบตามกรอบที่กำหนดก็ไม่สามารถจ้างงานคนพิการเพิ่มได้ อีกทั้งหากจะจ้างงานตามมาตรา 35 ก็เป็นไปได้ยาก เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด อย่างไรก็ตามในมุมมองของหน่วยงานระดับนโยบายและนักวิชาการฯ กลับเห็นว่าสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ก็คือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง

4.2.2 ทศนคติผู้บริหารส่วนราชการที่ส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานราชการ

ทัศนคติ ความคิด ความเชื่อ ของหัวหน้าส่วนราชการและผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการนับว่าเป็นปัจจัยเริ่มต้น ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จในการจ้างงานคนพิการในส่วนราชการ เนื่องจากผู้บริหารของส่วนราชการ มีอำนาจตัดสินใจและกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้บริหารมีความตระหนักเรื่องการจ้างงานคนพิการว่ามีความสำคัญ

ก็จะมีการผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการดำเนินการสรรหาคนพิการเข้าทำงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อย่างไรก็ตามหากผู้บริหารของส่วนราชการไม่ให้ความสำคัญ หรือต่อต้านหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการจ้างงานคนพิการ ก็ยังไม่ให้การสนับสนุน หรือไม่สั่งการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการจ้างงานคนพิการ หรืออาจจ้างงานคนพิการในอัตราที่ต่ำ

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนส่วนราชการและนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการพบว่าการที่ผู้บริหารของส่วนราชการทัศนคติในด้านดีต่อคนพิการคือเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการและผู้บริหารระดับสูง เล็งเห็นความสามารถในการทำงานของคนพิการว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป และสามารถส่งมอบผลผลิตในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคนพิการที่เคยปฏิบัติในหน่วยงานมาก่อน มีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ก็ส่งผลต่อทัศนคติของส่วนราชการให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะขยายกรอบการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของตนด้วย

“เรามีแนวคิดที่ไหน ๆ ก็จะจ้างก็อยากจ้างแบบยั่งยืนเลย ก็เลือกเป็นข้าราชการ เพื่อที่จะให้เขาอยู่ยาวไปจนเกษียณ หรือว่าจ้างเป็นพนักงานราชการที่มีการต่อสัญญาจ้างทุก 4 ปี”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เวลามีตำแหน่งว่างปุ๊บเราก็พยายามขอความเห็นชอบท่านปลัด ทயอยเห็นชอบไปที่ละตำแหน่ง สองตำแหน่ง ผู้บริหารเราก็เล็งเห็นว่าควรจ้างให้ครบไปเลย”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“อย่างกระทรวงเราตอนนี้มีน้องที่เป็นคนพิการอยู่ 13 คน รองปลัดท่านก็ชมนะว่าเก่ง”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“กรมเราก็ซื้อกรมก็บอกแล้วเนาะ ผู้ใหญ่ก็มีแนวคิดที่เราควรจะให้ออกาสเขาได้มาทำงาน
เนี่ยเราจ้งเกินโควตาที่กฎหมายกำหนดด้วยนะ”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

สอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการเห็นว่าทัศนคติเป็นปัจจัยที่สำคัญ เช่น การมีทัศนคติที่ไม่ดีหรืออคติของผู้บริหารส่วนราชการที่มองว่าคนพิการว่า ไม่สามารถปฏิบัติงานในบางลักษณะได้หรือมองว่าคนพิการมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดสมรรถนะ เนื่องจากมายาคติสังคมไทยที่ไม่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการ ประกอบกับคนพิการที่มีศักยภาพ และทักษะที่ปฏิบัติงานได้ยังมีน้อย และสอดคล้องกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นว่าทัศนคติความกลัวเกี่ยวกับคนพิการ เช่น หากรับคนพิการเข้ามาทำงานแล้วจะเป็นปัญหาของหน่วยงานว่า จะต้องดูแลอย่างไร ปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไรบ้าง ตลอดจนมองว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการนั้นเป็นภาระเพิ่มเติมให้กับหน่วยงานเป็นต้น จะส่งผลให้ส่วนราชการเลือกที่จะไม่จ้างงานคนพิการ กล่าวคือ ทั้งความกลัว อคติ ที่มองว่าการรับคนพิการนั้นเป็นภาระของหน่วยงานและความไม่เชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐอยู่ในอัตราที่ต่ำ

“ถ้าหัวหน้าหน่วยงานมีนโยบายว่ายังไงเราก็ต้องรับคนพิการเข้ามาทำงานให้ได้ฝ่ายปฏิบัติก็ต้องทำให้ได้ไม่ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรก็ตาม ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“ปัจจัยความสำเร็จผมคิดว่าเป็นเรื่อง Mindset และทัศนคติต้องมาก่อน”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“อย่างคนพิการตาบอดที่เขาไปสอบผู้พิพากษา แล้วเป็นไม่ได้เพราะไม่สง่างาม แต่เป็น
อัยการได้ เป็นอย่างอื่นได้ อันนี้ก็เรื่องทัศนคติ ก็เลือกปฏิบัติ”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“พีคิดว่าข้อมูลจำกัดทำให้เขา (ส่วนราชการ) ไม่กล้าทำเพราะกลัวว่าจะเสียอัตราไป
เปล่าๆ กลัวรับคนพิการมาแล้วทำงานได้ไม่เต็มทีรีป่าว”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

“ภาพจำเรื่องคนพิการเขาก็คิดว่าถ้าจ้างคนพิการก็ต้องทำลิฟต์ทางลาด
เขาก็มองต้นเป็นต้นทุน”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“ปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการไม่สำเร็จ ผมคิดว่าเป็นความกลัวนะว่าจ้างมาแล้ว
เขาจะอยู่ยังไง เขาจะทำงานได้ไหม คือกลัว หวาดระแวงอะไรไปหมด”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงถ้าเป็นทัศนคติที่ดีและเชื่อมั่นในศักยภาพคน
พิการ ก็มีโอกาสสูงที่หน่วยงานจะเปิดรับคนพิการมากขึ้น ประกอบกับการที่คนพิการแสดง
ความสามารถหรือทักษะว่าสามารถทำงานได้ ก็ส่งผลดีต่อการจ้างงานคนพิการอีกด้วย

ตารางที่ 26 แสดงด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ

ด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	ผู้บริหารมีทัศนคติที่เชื่อมั่นในศักยภาพคน พิการและสั่งการให้เกิดการจ้างงานคน	-

ด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
	พิการ	
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ และ หน่วยงาน ระดับ นโยบาย	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ จะช่วยให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐได้สำเร็จ เช่น การกำหนดเป็นนโยบายจ้างงานคนพิการ เป็นต้น	ถ้าผู้บริหารส่วนราชการ มีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับคนพิการ ก็จะทำให้ไม่เกิดการจ้างงานคนพิการ หรือจ้างงานคนพิการน้อย

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ คือ การที่ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการ ทั้งจากประสบการณ์ตรง เช่น หน่วยงานมีการรับคนพิการเข้าทำงาน

-ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายและนักวิชาการฯ เห็นว่าการที่ผู้บริหารไม่เชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดี เช่น การรับคนพิการเข้ามาทำงานเป็นภาระ หรือความไม่เข้าใจหรือกังวลที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ก็ยากที่หน่วยงานจะมีนโยบายรับคนพิการ เป็นต้น

4.2.3 กรอบอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลังคือกรอบจำนวนผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้แต่ละส่วนราชการ โดยในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 33 และแนวทางของสำนักงาน ก.พ. จะนับอัตรการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำเท่านั้น จะใช้กรอบอัตรากำลังปกติของส่วนราชการนั้น ๆ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยพบว่าหากส่วนราชการต้องการเปิดรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานจำเป็นต้องมีอัตรารว่างลงเสียก่อนจึงจะเริ่มกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ (ไม่นับรวมมาตรา 35 ว่าด้วยการให้สัมปทานและอื่น ๆ)

ผู้วิจัยพบว่าส่วนราชการมีการแบ่งสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามกรอบอัตรากำลัง ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ กรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และกรอบอัตรากำลังในส่วนภูมิภาค ซึ่งการแบ่งนี้ยังเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการด้วย กล่าวคือ แม้ว่ามีกรอบอัตราว่าง แต่ยังคงพิจารณาอีกกว่าเป็นอัตราว่างในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเพราะในบางส่วนราชการหน่วยงานในภูมิภาคไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ด้วยลักษณะของงานและสถานที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เพียงพออีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนราชการมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดสรรสำหรับการจ้างงานคนพิการใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ส่วนราชการมีการจัดสรรอัตราว่างในส่วนราชการสำหรับคนพิการในลักษณะการจัดสรรโควตา โดยพิจารณาจากกรอบอัตราว่างของส่วนราชการ เช่น กอง ก. มีอัตราว่าง 30 อัตรา ให้จัดสรรอัตราตำแหน่งสำหรับคนพิการ 2 อัตรา และจัดสรรอัตราส่วนตามความเหมาะสมที่ผ่านการประชุมผู้บริหาร

2. ส่วนราชการจะจัดสรรอัตราว่างเพื่อจ้างงานคนพิการ โดยขึ้นอยู่กับว่า ณ ขณะที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน มีอัตราตำแหน่งใดว่างลงบ้าง และพิจารณาเลือกลักษณะงานและจัดสรรจำนวนสำหรับคนพิการในภายหลัง โดยจะพิจารณาในการประชุมผู้บริหาร

“เรามีแผนในการรับคนพิการตามกรอบอัตราว่างโดยมีแผนที่จะรับเพิ่มขึ้นทุกปี
อย่างคนที่มีอยู่ตอนนี้เราก็รักษาไว้ยังไม่มีลาออก”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ถ้าวันนี้ไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลว่าง ก็ไม่สามารถที่จะเปิดสอบได้ ก็ต้องรอให้มีตำแหน่งว่างก่อน เพราะเรามีนโยบายจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการกับพนักงานราชการ”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“จะมีคณะกรรมการเขาจะประชุม ผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการ เขาจะดูว่าตำแหน่งไหนจะได้คืน จะต้องมีส่วนเป็นคนพิการนะ มีหน่วยงานไหนอยากได้คนพิการ”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เวลาที่เรเปิดรับสมัครคนพิการ ก็คือจะตัดส่วนภูมิภาคออกเลย สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหลาย เช่น สำนักงานจังหวัดอยู่ชั้น 3 แล้วไม่มีลิฟต์”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ตอนนั้นก็มีการร้องปลัดท่านหนึ่ง เรียก ผอ.กองทุกกองมาคุยกัน เพื่อที่จะพิสูจน์ว่าจะเอาคนไปลงที่
กองไหน โดยท่านบอกเลยว่ากองนี้ต้องรับ อย่างกองที่คนเยอะหน่อยก็เอาไปเลย
คนสองคนเป็นแนวปฏิบัติมาเลย”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เวลามีคนลุกไปแล้วคนนั้นเป็นคนพิการ เราก็จะหาคนพิการมาแทน”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

จากการสัมภาษณ์พบว่าในมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการเห็นว่าการที่ส่วนราชการยังยึดติดกับแนวคิดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ ในลักษณะที่ว่าถ้าอัตรากำลังมีผู้ปฏิบัติงานครบเต็มจำนวนก็ไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้นั้นยังไม่เหมาะสมกับการจ้างงานคนพิการ และนักวิชาการฯ ท่านดังกล่าวได้ให้ความเห็นว่าควรกำหนดลักษณะรูปแบบการจ้างงานใหม่ที่มีความเหมาะสมกับคนพิการโดยเฉพาะ โดยไม่ต้องยึดถือตามแนวทางการจ้างงานแบบเดิม เช่น จ้างงานคนพิการในพื้นที่แบบเป็นโครงการเฉพาะกิจ ที่มีลักษณะเหมือนกับการจ้างงานพนักงานราชการตามนโยบายรัฐบาลในช่วงการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโควิด-19 หรือการกำหนดลักษณะการจ้างงานใหม่ ไม่กำหนดวุฒิการศึกษาเป็นเงื่อนไข เป็นต้น ทั้งนี้รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้กับส่วนราชการจ้างงานคนพิการด้วย แม้เรื่องดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ยาก แต่ก็เป็นเรื่องที่ต้องผลักดันเพื่อให้การจ้างงานคนพิการบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย

“ถ้าคิดภายใต้กรอบอัตรากำลังของรัฐเดิมๆ ทำไม่ได้ ต้องคิดใหม่ จัดสรรงบประมาณแบบใหม่”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการเป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้ส่วนราชการจ้างงานคนพิการไม่ได้ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและความต้องการของส่วนราชการไม่สัมพันธ์กัน ในขณะที่นโยบายภาครัฐ กำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้น แต่ไม่มีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมทำให้เมื่ออัตรากำลังว่างลง น้อยกว่าอัตราที่ต้องรับคนพิการ ทั้งนี้ปัจจัยด้านอัตรากำลังยังสัมพันธ์กับลักษณะงานและปัจจัยอื่นอีกด้วย นอกจากนี้ ยังพบว่าส่วนราชการบางแห่งมิได้กำหนดอัตรากำลังสำหรับคนพิการเอาไว้ กล่าวคือ เมื่อเกิดอัตราว่างขึ้นก็ดำเนินการสรรหาปกติโดยไม่ได้กำหนดกรอบอัตราสำหรับคนพิการ ซึ่งก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

“การออกแบบโครงสร้างบุคลากรของภาครัฐเองก็มีปัญหา ถ้าเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ ก็ต้องได้อนุมัติกรอบจาก ก.พ. กรมนี้สามารถจ้างงานได้เท่าไร แต่เขาไม่ได้เอากรอบคนพิการไปคิด อย่างในปี 64 ภาครัฐต้องจ้างคนพิการประมาณ 17,000 ถ้าจำตัวเลขไม่ผิด แต่พอตัวเลข 17,000 ไม่ไปแมทช์กับกรอบอัตรากำลัง เช่น อัตราว่างแค่ 3 ก็ทำให้จ้างไม่ได้”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“ปัญหาที่เจอก็จะเป็นเรื่องของการกำหนดอัตรา ว่าเขายังไม่กำหนดอัตราที่ต้องจ้างคนพิการ”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

อย่างไรก็ดี ในมุมมองของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เห็นว่าการส่วนราชการควรบริหารกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ในการจ้างงานคนพิการให้มีประสิทธิภาพตามที่อัตรากฎหมายกำหนด หรือหากมีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังส่วนราชการก็ควรจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ตามพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เนื่องจากการขยายกรอบ อัตราค่าจ้างนั้นอาจทำได้ยาก เพราะภาครัฐมีแนวโน้มในการลดขนาดหน่วยงานราชการตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ

“เงินที่เราจะใช้เวลาเพิ่มอัตราเป็นภาษี เป็นภาพรวมประเทศ ขออัตราเพิ่มก็แปลว่าค่าใช้จ่ายเพิ่ม เราก็พยายามที่อยากจะควบคุม ... กรมก็ควรที่จะเอาอัตราว่างมาใช้ บรรจุ”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 27 แสดงด้านกรอบอัตราค่าจ้าง

ด้านกรอบอัตราค่าจ้าง		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	ในกรณีที่จ้างงานคนพิการได้เนื่องจากมีแผนในการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการจ้างงานคนพิการไว้แล้ว	ในการจ้างงานคนพิการที่มีอุปสรรคในด้านอัตราค่าจ้างคือ -อัตราที่ว่างลักษณะงานไม่เอื้อกับคนพิการ -อัตราที่ว่างอยู่ในพื้นที่ที่สิ่งอำนวยความสะดวกไม่พร้อม
หน่วยงานระดับนโยบาย	จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ควบคู่กัน	กรอบอัตราค่าจ้างมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการ
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การออกแบบอัตราค่าจ้างในการกำหนดวิธีการจ้างงานคนพิการใหม่	การใช้อัตราค่าจ้างเดิมของส่วนราชการ ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากต้องรอให้ให้อัตราว่างเกิดขึ้นก่อน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการ

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่ากรอบอัตรากำลังของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านอัตรากำลังที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐพบว่าทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกัน ได้แก่ ในมุมมองของส่วนราชการเห็นว่าการจัดสรรอัตรากำลังในการจ้างงานคนพิการในลักษณะที่มีแผนชัดเจนจะช่วยให้การจ้างงานคนพิการได้สำเร็จ กล่าวคือ การจัดสรรตำแหน่งจำนวนหนึ่งๆ ไว้สำหรับคนพิการ หากคนพิการที่อยู่ในตำแหน่งลาออกหรือย้าย ก็ให้สรรหาคคนพิการมาแทนที่ โดยทำควบคู่กับการวางแผนสรรหาคคนพิการให้ครบตามอัตราที่กฎหมายกำหนด ในส่วนของหน่วยงานระดับนโยบายเห็นว่า ส่วนราชการควรจ้างงานคนพิการแบบควบคู่กันระหว่างมาตรา 33 และมาตรา 35 กล่าวคือ ในระหว่างที่สรรหาคคนพิการมาบรรจุตามมาตรา 33 หากตำแหน่งว่างน้อยหรือไม่มีตำแหน่งว่าง ให้ใช้การจ้างเหมาตามมาตรา 35 ไปควบคู่กันเพื่อรักษาระดับการจ้างงานคนพิการที่สูง และสุดท้ายนักวิชาการฯ กลับเห็นว่าควรออกแบบลักษณะการจ้างงานคนพิการแบบใหม่และกำหนดอัตรากำลังสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการจ้างงานคนพิการ

-ปัจจัยด้านอัตรากำลังที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐพบว่าทั้ง 3 กลุ่มเห็นสอดคล้องกันในมิติที่ว่ากรอบอัตรากำลังเป็นกรอบอัตรากำลังปกติของส่วนราชการซึ่งโดยมากมีคนครองหรือผู้ปฏิบัติงานอยู่แต่เดิมแล้ว การจะจ้างงานคนพิการเพิ่มก็อาจเพิ่มขึ้นได้ไม่มากนัก อีกทั้งส่วนราชการยังมีความเห็นเพิ่มอีกว่า แม้ว่าจะมีกรอบอัตรากำลังว่างของส่วนราชการแต่บางครั้งงานบางลักษณะคนพิการก็ไม่อาจปฏิบัติได้ เช่น งานที่ไม่น่าอภิมรรมที่ต้องใช้กำลังและร่างกายมากหรือมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.2.4 ลักษณะงานที่จะจ้างงานคนพิการ

ในการจ้างงานคนพิการของส่วนราชการจะเกิดขึ้นได้นั้น นอกจากทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่ว่างแล้ว ยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานและการกำหนดตำแหน่งด้วย ซึ่งเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งเพราะก่อนจะมีการจ้างงานคนพิการ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาถึงตำแหน่งงานและลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน โดยส่วนราชการได้พิจารณาลักษณะงานและตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการตามแนวทางสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ไม่ใช่ทุกตำแหน่งในส่วนราชการที่จะสามารถจ้างงานคนพิการได้ จากการวิจัยพบว่า การที่ส่วนราชการกำหนดกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่อยู่กับที่ไม่มีการเคลื่อนไหวมาก และใช้ทักษะด้านวิชาการ ในขณะที่บางตำแหน่งมี

ลักษณะงานที่อาจเป็นอุปสรรคกับคนพิการ กล่าวคือเมื่อส่วนราชการเริ่มกระบวนการจ้างงานคนพิการส่วนราชการจะพิจารณาว่าตำแหน่งใดที่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เช่น ภายหลังส่วนราชการรับทราบและกำหนดอัตรากำลังสำหรับคนพิการแล้วจะมีการดำเนินการในการกำหนดลักษณะงานสำหรับคนพิการ โดยส่วนราชการต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบว่าลักษณะงานดังกล่าวเป็นอย่างไร ต้องการสมรรถนะแบบใด ทั้งนี้ในบางหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะและต้องอาศัยความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับคนพิการ เช่น หน่วยงานที่มีภารกิจด้านความมั่นคง หรือหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ไม่น่าอภิมรย์ เป็นต้น ทำให้ส่วนราชการหลายแห่งไม่กล้าที่จะเปิดรับคนพิการเข้ามาทำงานเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ และอีกปัจจัยที่สำคัญคือลักษณะงานของส่วนราชการในภูมิภาคส่วนใหญ่มีลักษณะการให้บริการประชาชนในเชิงรุก เช่น การลงพื้นที่ การอยู่เวร ฯลฯ ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการในต่างจังหวัดได้ และอัตราส่วนใหญ่จะกระจุกตัวในส่วนกลาง

ในส่วนของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานมีตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังอยู่ที่สำนักงานคุ้มครองพยาน คือ ตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรม (ด้านการคุ้มครองพยาน) ซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านร่างกาย ทักษะการใช้อาวุธ เป็นต้น และสำนักงานเลขานุการกรมคือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ที่ประชุมที่ดำเนินการจึงร่วมกันพิจารณาและมีมติในการเลือกตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

ในขณะที่สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการจัดสรรอัตรากำลังในส่วนราชการสำหรับคนพิการในลักษณะการจัดสรรโควตาอัตรากำลังสำหรับคนพิการ โดยพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ เช่น สำนักแห่งหนึ่งมีอัตรากำลัง 20 อัตรา ให้จัดสรรอัตราตำแหน่งสำหรับคนพิการ 2 อัตรา และจัดสรรอัตราส่วนตามความเหมาะสมที่โดยผ่านการประชุมผู้บริหาร ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนดโควตาของหน่วยงานในสังกัดนั้น จะพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงานด้วยว่าคนพิการสามารถปฏิบัติงานได้

“การรับคนพิการมาก็คือดูลักษณะงานด้วยส่วนหนึ่ง ด้วยงานมีหลายด้าน อย่างเช่น งานที่เป็นวิชาการ หรืองานพวกทั่วไป ธุรการ เราก็เอางานวิเคราะห์ด้วยว่างานนี้ ตำแหน่งนี้เขาพอจะทำได้ไหม เอางานมาซึ่ง มากางประมาณนี้”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“อย่างงานในต่างจังหวัดต้องมีการออกพื้นที่ ออกตรวจ สมมุติแล้วเขาเป็นวิิวแซร์
ก็อาจไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ถ้าเขาอยู่ส่วนกลางก็มีอุปกรณ์พร้อมทุกอย่าง แต่ถ้าไปอยู่ต่างจังหวัดก็อาจไม่มี
สิ่งอำนวยความสะดวก พอตำแหน่งว่างต่างจังหวัดก็เป็นอุปสรรค”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ตอนที่รับคนพิการก็มีการประชุมกันว่าจะรับตำแหน่งไหน จำได้ว่าตอนที่
ประชุมมีตำแหน่งว่างที่ สำนักงานคุ้มครองพยาน กับนักทรัพยากรบุคคล พอเราดูแล้วก็คิดว่า
เป็นนักทรัพยากรบุคคล ดีกว่าเขาน่าจะทำงานได้”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เราก็ต้องปรับลักษณะงานให้เหมาะกับเขานะ ไม่ใช่เราจะเอามาเป็นข้ออ้างไม่จ้างงาน
คนพิการเลย ถ้าเขาทำงานนี้ไม่ได้ก็หาอย่างอื่นให้เขาทำ”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“กระทรวงสาธารณสุขมีอัตรากำลังค่อนข้างมากที่สุด เท่าที่ทราบก็จะติดเรื่องลักษณะงาน เพราะงาน
ทางการแพทย์หรือสาธารณสุขเขาก็บอกว่ามีตำแหน่งไม่มากที่จะเหมาะกับคนพิการ”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพบว่าในมุมมองของนักวิชาการการจ้างงานคนพิการใน
ภาครัฐโดยเฉพาะการเป็นข้าราชการนั้น มีกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่งผลให้คนพิการเข้าถึงงาน
ภาครัฐยากขึ้น เนื่องจากคนพิการที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนไม่มาก
ทั้งนี้ การทำงานในส่วนราชการมีลักษณะที่เป็นวิชาการคนพิการที่จะมีสมรรถนะดังกล่าวอาจยังมีไม่
มากพอ อีกทั้งการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของส่วนราชการไม่มีความยืดหยุ่น กล่าวคือ
ถ้าตำแหน่งใดกำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ ความรู้ใด ผู้ที่จะผ่านการคัดเลือกก็ต้องมีคุณสมบัติ
ตามที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน อีกทั้งต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครและ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย เมื่อเทียบกับความต้องการคนพิการนับว่าน้อยมาก ในขณะที่
ภาคเอกชนมีความยืดหยุ่นและสามารถงัดเว้นคุณสมบัติเรื่องคุณวุฒิการศึกษาและพิจารณาเพียง
ความสามารถในการปฏิบัติงาน เท่านั้น

“ภาครัฐดูที่กฎระเบียบรวบรวมทั้งต้องไปอิงเกณฑ์พวกวุฒิอะไรก็ไปบล็อก ส่วนมากก็ต้องปริญญาตรีขึ้นไป
เพราะฉะนั้นคนพิการจะเข้าเป็นข้าราชการ พนักงานราชการก็น้อย”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“ตลาดอาชีพของคนพิการเนี่ย supply มีน้อย มีจำกัด บางทีประกาศแล้วก็หาคนไม่ได้ ... การมี
supply คือมีคนพิการที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานของรัฐคือเขาต้องการจริงแล้วแหละ
ก็ต้องมีคน”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“ในการจ้างงานรัฐมองว่าต้องให้โอกาสคนพิการเพราะเป็นกฎหมาย แต่การให้โอกาสคนพิการก็ต้อง
ได้คนพิการมาทำงานตามกรอบภาระ หน้าที่ของหน่วยงาน พอวิธิตคิดเป็นแบบนี้ไม่ไปในทางเดียวกัน
ระหว่าง demand กับ supply รัฐไปดูคนพิการใหม่ว่าคนพิการทั้งประเทศนี้เท่าไร พิกการที่มี
การศึกษาเท่าไร ... คนพิการไม่ได้เรียนหนังสือมาตั้งนาน แล้วอยู่ดี ๆ คุณจะมารับคนพิการจบ
ปริญญาตรี ก็จะได้เฉพาะคนรุ่นใหม่ ที่เข้าถึงการศึกษาตามระบบ ซึ่งมีแค่หลักพัน”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

อย่างไรก็ดีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการเห็นว่าควรมีการจัดทำแนวทางหรือกรอบในการพิจารณาว่าลักษณะงานใดเหมาะสมกับคนพิการ และให้ส่วนราชการแต่ละแห่งพิจารณาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน และออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับคนพิการ และมุ่งเน้นการจ้างงานในส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างโอกาสให้คนพิการมากขึ้นและการออกแบบลักษณะงานสำหรับคนพิการ ต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติสำหรับบุคคล และข้อจำกัดของปัจเจกบุคคลด้วย

“ก็ต้องไขว่ขว้างงานนั้นไม่เป็นอุปสรรคกับความพิการ สองคนพิการก็ต้องแสดงให้เห็นสิ่งเหล่านั้น ... ตัวของคนพิการเองไม่ใช่งานทุกงานเขาจะทำได้ เช่น ถ้างานต้องใช้สมรรถนะแบบนี้ เขาทำได้ไหม ถ้าไม่ได้ก็ต้องทำงานอย่างอื่น ไม่ใช่ว่าทุกอย่างเขาจะทำได้”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

ตารางที่ 28 แสดงด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	มีการพิจารณาเลือกลักษณะงานที่เหมาะสมและคิดว่าไม่เป็นอุปสรรคกับคนพิการในการปฏิบัติงาน	ลักษณะงานบางอย่างในส่วนราชการไม่เอื้อกับคนพิการ เช่น มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจด้านความมั่นคง งานที่ไม่น่าอภิรมย์ และงานที่ต้องลงพื้นที่
หน่วยงานระดับนโยบาย	การมีคู่มือหรือแนวทาง เพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาเลือกลักษณะงานสำหรับคนพิการ	ลักษณะงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับคนพิการ เช่น การลงพื้นที่ หรือลักษณะงานเฉพาะ เช่น ทางการแพทย์หรือสาธารณสุข
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ	ไม่มีการกำหนดลักษณะงานเฉพาะสำหรับคนพิการ เพราะบางงานคนพิการบางคนอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และการเลือกลักษณะงานให้ส่วนราชการพิจารณา

ด้านลักษณะงาน		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
		เลือกลักษณะงานเองจากงานที่มีอยู่

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

- ปัจจัยลักษณะงานที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่าส่วนราชการและหน่วยงานระดับนโยบาย มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันคือเห็นว่าการเลือกลักษณะงานที่มีในส่วนราชการอยู่แต่เดิมมาพิจารณาว่างานใดเหมาะสมกับคนพิการ และเปิดรับสมัครและสรรหาคนพิการในตำแหน่งนั้นๆ ในขณะที่นักวิชาการฯ กลับเห็นว่าส่วนราชการควรกำหนดลักษณะงานใหม่สำหรับคนพิการ โดยอาจเหมือนหรือต่างจากลักษณะงานเดิมที่มีอยู่ของส่วนราชการก็ได้

- ปัจจัยที่ลักษณะงานเป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่าทั้งส่วนราชการและหน่วยงานระดับนโยบายมีความเห็นตรงกันคือ ลักษณะงานบางตำแหน่งไม่เหมาะสมกับคนพิการ แม้ว่าความสามารถในการทำงานของคนพิการมีความเฉพาะตัว บางคนอาจทำได้ หรือบางคนอาจทำไม่ได้ก็ตามเป็นการยากที่ส่วนราชการจะจำแนก ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดขอบเขตว่าผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานนั้นได้ทั้งหมด จึงเป็นอุปสรรคกับคนพิการ สอดคล้องกับนักวิชาการฯ ที่เห็นว่าลักษณะงานที่จ้างคนพิการคือลักษณะงานที่มีอยู่แต่เดิมของส่วนราชการ ไม่ได้มีการปรับตามเฉพาะบุคคลของคนพิการ

4.2.5 มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ คือมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะการกำหนดวุฒิการศึกษาของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรี หรือในบางตำแหน่งมีการระบุ สาขาวิชา และคุณวุฒิเฉพาะด้านจึงทำให้โอกาสในการเข้าถึงงานของคนพิการมีน้อย

“ต้องพัฒนาคนพิการ เวลาที่จะจ้างจริง ๆ ก็มี 2 อย่างนะ เวลาจะจ้างก็ตั้งสเปกไว้สูง อย่างวุฒิอะไร เละเลืก ก็หาคนไม่ได้ แล้ว 2 ก็คือ ไม่ได้ตั้งวุฒิอะไรมากมายนะ แต่ไม่มีคนพิการมาจริง ๆ ... จำนวน

คนพิการที่อยู่ในระบบ สพฐ. (การศึกษาขั้นพื้นฐาน) ประมาณ 3 แสนคน แต่พอมาระดับอาชีวะกับมหาวิทยาลัยเดียว ตรงนี้เป็นคอขวดนะ แล้วยิ่งเวลารับสมัครเรากำหนดสเปกว่าต้องจบ ป.ตรี ก็จบเลย”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“งานบางตำแหน่งนะ เราได้รับจัดสรรมาว่าต้องตำแหน่งนี้ วุฒินี้ละ บางที่เราก็ไม่มีคนสมัคร หรือสมัครมาไม่ตรงสาขา ก็เป็นปัญหาทำให้เราจ้างไม่ได้”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“จากวงประชุมเท่าที่ทราบปัญหาที่ไม่สามารถรับคนพิการก็บางที่ก็ติดเรื่องวุฒิคคนพิการ”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 29 แสดงด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

ด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
หน่วยงานระดับนโยบาย	พัฒนาสมรรถนะและทักษะของคนพิการ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น	คนพิการไม่มีคุณสมบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะวุฒิกการศึกษา และสาขาเฉพาะที่มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งกำหนดไว้
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การกำหนดวิธีการจ้างงานคนพิการ รูปแบบอื่น โดยไม่ต้องอ้างอิงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งแบบเดิม	-การยึดถือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น วุฒิกการศึกษา เป็นอุปสรรคทำให้คนพิการ เข้าถึงการจ้างงานได้ยาก เนื่องจากคนพิการที่ได้รับการศึกษามีน้อย -ตัวคนพิการเอง อาจไม่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ไม่เพียงพอ

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่ามาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายมีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะคนพิการและส่งเสริมให้จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป จะช่วยให้คนพิการเข้าถึงการสมัครงานภาครัฐได้มากขึ้น แต่ในขณะที่นักวิชาการฯ เห็นว่าสิ่งที่จะทำให้การจ้างงานคนพิการเกิดความสำเร็จคือการกำหนดวิธีการจ้างงานใหม่ โดยไม่ต้องอ้างอิงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแบบเดิม

-ปัจจัยด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายมีความเห็นว่าเป็นเนื่องจากคนพิการไม่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ เช่น การจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นต้น สอดคล้องกับมุมมองนักวิชาการฯ อีกทั้งนักวิชาการฯ ยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ใช้อยู่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงว่าคนพิการมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เพียงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขณะที่ตำแหน่งงานในส่วนราชการที่เปิดรับคนพิการต้องใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

4.2.6 การกำหนดประเภทความพิการและการทดสอบ

ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เรื่องการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถออกแบบวิธีการคัดเลือกคนพิการ และการกำหนดลักษณะงานที่เหมาะสมนั้น จากการวิจัยพบว่า ส่วนราชการบางแห่งกำหนดลักษณะความพิการ คือ การกำหนดในเงื่อนไขการสมัครสอบ เช่น ผู้สมัครต้องเป็นคนพิการประเภทร่างกายหรือการเคลื่อนไหวเท่านั้น เนื่องจากส่วนราชการมองว่าคนพิการประเภทนี้ มีข้อจำกัดในการทำงานน้อยกว่าคนพิการประเภทอื่น ประกอบกับมองว่าคนพิการประเภทร่างกายและการเคลื่อนไหวสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ดีกว่าและต้องการอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดหาได้ง่ายเป็นต้น ทั้งนี้ข้อจำกัดเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกขึ้นอยู่กับส่วนราชการแต่ละแห่งที่อาจมีปัจจัยแตกต่างกัน เช่น หน่วยงานที่ไม่มีภารกิจจำกัดประเภทความพิการเนื่องจากมีการบรรจุแต่งตั้งคนพิการในหน่วยงานส่วนกลางซึ่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมเพียงและสามารถจัดหาได้ ในขณะที่ส่วนราชการที่กำหนดประเภทความพิการนั้นได้ให้ข้อมูลว่าเนื่องจากการปฏิบัติงานต้องมีการลงพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอจึงเลือกที่จะกำหนดประเภทความพิการทางร่างกายเป็นหลัก

“บางตำแหน่งนะ ต้องมีการลงพื้นที่ เข้าพื้นที่ตรงชอยแคบ ๆ เราเดินยังต้องเอียงตัว
ถ้าคนพิการนั่งวิลแชร์ ก็เป็นอุปสรรคสำหรับเขา”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ตรงนี้เป็นจุดพินิจของกรรมการ เขาอาจมองว่าต่างจังหวัดน้องประเภทอื่นจะไม่สะดวก
ไม่คล่องตัวหรือเปล่า เพราะต้องมีการลงพื้นที่”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ชื่อกรมเราก็บอกว่าคุ้มครองสิทธิฯ เราก็เลยคิดว่าควรจะมีเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เราก็เปิดให้เขาสมัครได้ทุกคนนะ ถ้าเขาสอบได้ก็โอเค ก็เขาทำได้”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“อย่างที่ทราบกรมส่วนใหญ่เขาก็จะเลือกประเภทเคลื่อนไหว เพราะคิดว่าสื่อสารกันง่ายที่สุด
แล้วก็มีลักษณะงานที่รองรับกว้างขวางที่สุด”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

ในส่วนการทดสอบและการพิจารณาเลือกวิธีการทดสอบนั้น พบว่า ส่วนราชการได้ออกแบบวิธีการทดสอบเท่าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานการทดสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการสอบปกติ เช่น มีเกณฑ์กำหนดว่าการผ่านคือผู้เข้าสอบต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และในส่วนการสอบสัมภาษณ์จะพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกนั้น มีสมรรถนะเพียงพอต่อส่วนราชการ

“เวลาที่ออกแบบเครื่องมือทดสอบ เราก็เอางานที่เขาปฏิบัติมาจัดทำวิธีการทดสอบ ...

เกณฑ์ที่เราเอามาวัด ก็เป็นเกณฑ์ปกติทั่วไปเลย”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เราต้องการวัดความรู้วิชาการใช้ใหม่ ก็สอบข้อเขียน ...

พอสอบสัมภาษณ์เราก็มาดูอีกทีว่าเขาเหมาะกับหน่วยงานเราหรือไม่”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

จากมุมมองของคณบดีการเห็นว่าการทดสอบนั้นหากส่วนราชการจำเป็นต้องใช้เพื่อคัดเลือกหรือทดสอบคณบดีการเพื่อให้เห็นว่าคณบดีการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่ ก็ควรจะจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกตามประเภทความพิการหรือความต้องการสำหรับคณบดีการ เช่น ผู้พิการทางการมองเห็น อาจจัดหาผู้ช่วยในการอ่านโจทย์ให้ หรือจัดหาอักษรเบลล์ให้ เป็นต้น ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนราชการกรณีศึกษา ในจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคณบดีการแต่ละคน โดยการโทรสอบถามความต้องการพิเศษเสียก่อน

“สอบวิธีเดียวกันก็ได้ แต่ก็ต้องอำนวยความสะดวกให้คณบดีการนั้น ๆ”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

สอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการว่าในการสอบคัดเลือกหรือการทดสอบ ส่วนราชการควรใช้การทดสอบหรือวิธีการทดสอบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เช่น การทดสอบเฉพาะทักษะ หรือสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเท่านั้น ทั้งนี้ การที่คณบดีการที่มีความพิการที่แตกต่างกันนั้น มาทดสอบด้วยวิธีการเดียวกัน อาจส่งผลต่อความได้เปรียบหรือเสียเปรียบระหว่างคณบดีการด้วยกันเอง ดังนั้นส่วนราชการจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อนี้เป็นพิเศษ และควรมีการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวก หรือวิธีการที่เอื้อให้คณบดีการสามารถทดสอบได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งเห็นว่าการทดสอบหรือประเมิน

สมรรถนะคนพิการ ควรมีการสนับสนุนให้ตามแต่ความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมมากที่สุด

“หลัก ๆ ต้องดูว่าการสอบสะท้อนความสามารถในการทำงานหรือเปล่า
ถ้าจำเป็นต้องสอบก็ต้องมีแต้มต่อให้เขา ออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละคน”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

และมุมมองผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเห็นตรงกันว่าการที่คนพิการที่มีความพิการต่างกัน แล้วส่วนราชการใช้วิธีการทดสอบเดียวกันนั้นสามารถทำได้ แต่ต้องออกแบบการทดสอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และทดสอบเท่าที่จำเป็น เพื่อทดสอบว่าคนพิการจะมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานหรือไม่ แต่ทั้งนี้ ต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออำนวยความสะดวกในการสอบให้ตามความจำเป็นของคนพิการด้วย

“การออกแบบการสอบก็ควรเป็นมาตรฐานสากล ก็ต้องมีการให้แต้มต่อ
อย่างข้อสอบข้อเขียน ถ้าบางคนตาบอดก็ต้องมีคนอ่านให้”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในส่วนการกำหนดลักษณะหรือประเภทความพิการในการรับสมัครนั้น ในมุมมองนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการเปิดรับสมัครควรเปิดโอกาสให้คนพิการทุกประเภททุกคนมีสิทธิที่จะตัดสินใจประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้หรือไม่ เพราะถึงแม้ว่าจะเป็นความพิการประเภทเดียวกันแต่ในความพิการแต่ละบุคคลนั้นมีความรุนแรงแตกต่างกัน หากคนพิการไม่มีสมรรถนะหรือทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติก็จะไม่ผ่านการทดสอบเอง ดังนั้น ส่วนราชการไม่ควรที่จะจำกัดประเภทความพิการ

“คนพิการแต่ละคน ถึงแม้ว่าเราจะคิดว่าเขาน่าจะเหมาะ หรือน่าจะทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หรือไม่ก็ได้ แต่ไม่ใช่บทสรุปที่ถูกต้องหรือชัดเจน เพราะฉะนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนพิการเขาได้มีโอกาสในการทดสอบ ถ้าเขาทำได้ก็ต้องยอมรับว่าเขาทำได้จริง ๆ”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

“การไปปิดกั้นความพิการเขา ไม่ควรทำการเลือกปฏิบัติ ไม่ต้องห้าม
เขารู้เองให้เขาตัดสินใจเองว่าเขาควรจะสมัครหรือไม่สมัคร”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

สอดคล้องกับคนพิการที่เข้าสอบในหน่วยงานกรณีศึกษา 3 แห่ง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เข้าสอบจำนวน 10 คน โดยเป็นคนพิการ 2 ประเภท คือประเภททางกายและการเคลื่อนไหว และประเภทการได้ยินและการสื่อความหมาย พบว่า คนพิการที่เป็นผู้เข้าสอบมีความเห็นว่าส่วนราชการไม่ควรจำกัดประเภทความพิการในการสมัครเข้ารับการสรรหาและคัดเลือก เนื่องจากมองว่าเป็นการเลือกปฏิบัติและกีดกันคนพิการในการเข้าถึงโอกาสในการจ้างงาน ทั้งนี้พบว่าในมุมมองคนพิการการตัดสินใจจะสมัครงานในตำแหน่งใด ๆ คนพิการจะประเมินศักยภาพของตนและลักษณะงานว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานนั้น ได้หรือไม่

“คิดว่ามันไม่แฟร์ที่มากำหนดแบบนี้”

ผู้พิการทางการได้ยินคนหนึ่ง

“ไม่ควรกำหนดนะ เพราะคนพิการเขาก็มีความสามารถเหมือนกัน”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“ที่ดูว่าตำแหน่งนี้เราทำได้มัย คิดว่าทำได้เราก็สมัคร”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“มันก็ไม่เสมอภาคอย่างแท้จริงไง ถ้าคุณเปิดรับคนพิการก็ควรเปิดรับทุกคน”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

ในมุมมองผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เห็นว่าปัญหาหนึ่งในการจ้างงานคนพิการคือส่วนราชการกำหนดประเภทความพิการบางประเภท เช่น การกำหนดรับสมัครเฉพาะประเภททางร่างกาย และการเคลื่อนไหวเท่านั้น เนื่องจากส่วนราชการมองว่า ต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกน้อยและคิดว่ามีลักษณะงานที่รองรับมากที่สุด

“อย่างที่ทราบ กรมส่วนใหญ่เขาก็จะเลือกประเภทเคลื่อนไหว เพราะคิดว่าสื่อสารกันง่ายที่สุด แล้วก็จะมีลักษณะงานที่รองรับกว้างขวางที่สุด”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 30 แสดงด้านการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัคร

ด้านการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัคร		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	เป็นดุลพินิจของคณะกรรมการฯ และมองว่าควรเปิดโอกาสให้คนพิการสามารถสอบได้อย่างเท่าเทียมกัน	-
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การไม่กำหนดประเภทความพิการในการสมัครงาน	การปิดกั้นคนพิการในการสมัครงานจากประเภทความพิการ
คนพิการ	การเปิดโอกาสให้คนพิการทุกประเภทสามารถสอบได้	การกำหนดประเภทความพิการ เป็นการเลือกปฏิบัติ ทำให้คนพิการบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการจ้างงานได้

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 30 แสดงให้เห็นการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัครของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัครของส่วนราชการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม เห็นว่าการไม่จำกัดประเภทความพิการในการรับสมัครสอบจะช่วยส่งเสริมให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

-ปัจจัยด้านการกำหนดประเภทความพิการในการรับสมัครของส่วนราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่านักวิชาการฯ และคนพิการ เห็นสอดคล้องกันว่าการปิดกั้นคนพิการจากการกำหนดประเภทความพิการ เป็นการกีดกันและปิดกั้นโอกาสในการทำงานของคนพิการในส่วนราชการ

ตารางที่ 31 แสดงด้านการเลือกใช้วิธีการทดสอบ

ด้านการเลือกใช้วิธีการทดสอบ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	เลือกวิธีการทดสอบที่เหมาะสมเท่าที่จำเป็นต้องทดสอบเพื่อให้รู้ว่าคนพิการทำงานนี้ได้หรือไม่	การทดสอบที่เกินความจำเป็น
หน่วยงานระดับนโยบาย	การออกแบบการทดสอบที่เป็นมาตรฐานสากล	
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การทดสอบเท่าที่จำเป็นและสามารถสะท้อนความรู้ ความสามารถคนพิการในการทำงาน	
คนพิการ	ใช้วิธีการสอบตามที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อสะท้อนความสามารถในการทำงาน	

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าการเลือกใช้วิธีการทดสอบของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านการเลือกใช้วิธีการทดสอบของส่วนราชการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันคือ การทดสอบเท่าที่จำเป็นที่สามารถสะท้อนทักษะหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีมาตรฐาน

-ปัจจัยด้านการเลือกใช้วิธีการทดสอบของส่วนราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ทั้ง 4 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันคือการทดสอบที่เกิดความจำเป็นหรือการจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไม่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล

4.2.7 สิ่งอำนวยความสะดวกและการอำนวยความสะดวก

การอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดหาให้กับคนพิการทั้งในการคัดเลือกและการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า ส่วนราชการมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกจนถึงการปฏิบัติงาน โดยในการสอบคัดเลือกนั้น ส่วนราชการมีการเตรียมการ เช่น การโทรไปสอบถามความต้องการพิเศษของแต่ละบุคคลว่าต้องการให้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่อย่างไรหรือในบางหน่วยงานในการรับสมัครจะมีช่องทำเครื่องหมายให้ผู้เข้าสอบระบุความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอบ เป็นต้น นอกจากนี้พบว่ามีการประสานงานไปยังมหาวิทยาลัย สถานศึกษา ที่มีความรู้ ความเข้าใจลักษณะความพิการ ช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดสอบอีกด้วย ทั้งนี้ พบว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกนั้น ตามความต้องการของแต่ละบุคคลที่แจ้งความประสงค์กับส่วนราชการเป็นเพียงแค่มิมีการเพิ่มเติมต่อในเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการแต่ละคนเท่านั้น มิได้มีการปรับเกณฑ์คะแนนหรือวิธีการทดสอบแต่อย่างใด กล่าวคือ คนพิการทุกคนที่เข้าสอบ จะได้ทดสอบในวิธีการเดียวกัน แต่จะได้รับการอำนวยความสะดวกตามที่จำเป็นแต่ละบุคคล เช่น คนพิการทางการเคลื่อนไหว ที่เดินหรือเคลื่อนไหวร่างกายลำบาก ก็จะจัดให้สอบในชั้นล่างหรืออาหารที่มีลิฟต์ และจัดห้องแยกสำหรับคนพิการทางการมองเห็น เนื่องจากต้องมีเจ้าหน้าที่อ่านข้อสอบให้ หรือจัดทำอักษรเบล เป็นต้น

“เวลาสอบเราก็จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าสอบ เราก็ไปจ้างสนามสอบที่ศูนย์ธรรมศาสตร์ รังสิต เขาก็จะแบ่งออกเป็นประเภทดูแลให้เหมาะสมกับความพิการ”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“เราก็มีช่องให้เขาดีกว่าเขาต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษไหม เราก็โทรศัพท์ไปคุยกับเขาแล้วสอบถามความต้องการ แล้วเราก็จัดให้เขาตามความเหมาะสม”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกของส่วนราชการ คือถ้าเขาอยู่ส่วนกลางก็มีอุปกรณ์พร้อมทุกอย่างแต่ถ้าไปอยู่ต่างจังหวัดก็อาจไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอตำแหน่งว่างต่างจังหวัดก็เป็นอุปสรรค”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

สอดคล้องกับมุมมองของผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ว่าหน่วยงานภาครัฐได้เปิดรับคนพิการอย่างมากเมื่อเทียบกับในอดีต กล่าวคือ ได้มีการกำหนดแนวทางการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน อีกทั้งกฎหมายยังระบุให้ส่วนราชการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เช่น ล่ามภาษามือ อักษรเสียง โปรแกรม ฯลฯ ซึ่งเห็นว่าเรื่องดังกล่าวสามารถช่วยให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการได้ดียิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

“เราไม่ได้ปิดกั้นใด ๆ เลยสำหรับคนพิการที่จะทำงานในหน่วยงานของรัฐ ทางการได้ยินและสื่อความหมาย เราก็จัดให้มีล่ามภาษามือในการสัมภาษณ์ สำหรับทางตา เราก็มีอักษรเสียง โปรแกรมที่สามารถใช้ฟังได้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เขา ไม่ให้เป็นอุปสรรค”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในขณะที่มุมมองของนักวิชาการมองว่าปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบันยังเป็นปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ทั้งในแง่ของการทำงานของคนพิการว่าการที่หน่วยงานจะตัดสินใจจ้างงานคนพิการหรือไม่ ก็มักจะพิจารณาเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การปรับปรุงอาคาร

สถานที่ ห้างน้ำ ทางลาด ลิฟต์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน และอีกประการหนึ่งคือการอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการจะไปทำงาน เนื่องจากบางครั้งสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของคนพิการอาจอยู่ห่างไกลกัน ประกอบกับอารยสถาปัตย์ที่เอื้อต่อการเดินทางของคนพิการยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นจึงมีความเห็นว่ากรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการควรเข้ามามีบทบาทในการให้ความรู้ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับส่วนราชการโดยไม่ต้องให้เป็นภาระงบประมาณของแต่ละหน่วยงานในการจัดหา ตลอดจนผลักดันให้การคมนาคมขนส่งมวลชนสาธารณะเอื้อต่อคนพิการในการเดินทางไม่ให้เป็นอุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน

“อารยสถาปัตย์ไม่เอื้อ เดินทางไปไหนก็ลำบาก รถเมย์วีลแชร์จะขึ้นยังไง”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

ตารางที่ 32 แสดงด้านการอำนวยความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอบ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
ส่วนราชการ	จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้คนพิการ โดยเฉพาะส่วนราชการในส่วนกลางที่มีลิฟต์ ห้างน้ำ อุปกรณ์สำนักงาน ฯลฯ	อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอและไม่รองรับคนพิการ และ โครงสร้างอาคาร เช่น ลิฟต์ ทางลาด ห้างน้ำ ไม่พร้อมรองรับคนพิการ
หน่วยงานระดับนโยบาย	จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับคนพิการ	สิ่งอำนวยความสะดวกไม่พร้อมสำหรับคนพิการ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมสำหรับคนพิการ	เช่น การเดินทาง ลิฟต์ ทางลาด ฯลฯ

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่าการอำนวยความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอบของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของส่วนราชการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การที่ส่วนราชการมีความพร้อมในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ทั้งอารยสถาปัตยกรรมที่เหมาะสม เช่น ลิฟต์ ทางลาด ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรมเฉพาะ เป็นต้น

-ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการของส่วนราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า การที่ส่วนราชการไม่มีความพร้อมในส่วนของอารยสถาปัตยกรรมและอุปกรณ์สำนักงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลให้เป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ หากส่วนราชการไม่มีลิฟต์และอยู่อาคารเช่า ก็ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงสถานที่ได้ ซึ่งอาจไม่เอื้อกับคนพิการที่นั่งวีลแชร์ เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักพบในส่วนงานที่อยู่ในภูมิภาค

4.2.8 ภูมิสำเนา

จากการสัมภาษณ์คนพิการ พบว่า ภูมิสำเนาหรือที่อยู่อาศัยของคนพิการมีผลต่อการตัดสินใจของคนพิการในการทำงาน เช่น ตำแหน่งที่ส่วนราชการจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่จะอยู่ในส่วนกลาง หรือกรุงเทพฯ หรือจังหวัดใหญ่ในภูมิภาค การที่คนพิการจะตัดสินใจจึงเป็นการยากด้วยเหตุผลส่วนตัวบางประการอย่างการไม่มั่นใจว่าจะสามารถไปอยู่ต่างถิ่นด้วยตัวคนเดียวได้หรือไม่ อีกทั้งครอบครัวเองอาจไม่สนับสนุนให้คนพิการไปทำงานไกลบ้านอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าการเดินทางที่ไกลจากที่อยู่อาศัย หรือเดินทางไปทำงานไม่สะดวก หรือมีต้นทุนที่สูง ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้คนพิการไม่สมัครงานด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

“มีนะ เพราะ 1 การเดินทางลำบาก 2 ครอบครัวซัพพอร์ทได้ไหม ยอมให้ไปไหม

การที่เขากลับจากบ้านเท่ากับศูนย์เลย”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“บางที่เราก็คิดว่ามันไกลบ้าน เราก็ไม่อยากจะไป”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

สอดคล้องกับผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และผู้แทนส่วนราชการที่เห็นว่าการทำงานที่สถานทำงานห่างไกลกับแหล่งที่อยู่ของคนพิการเป็นปัญหาหนึ่งในการจ้างงานคนพิการในกรณีการเข้าถึงการทำงาน กล่าวคือ การเดินทางหรือการมาทำงานของคนพิการที่ยากหรือลำบากก็ส่งผลให้คนพิการอาจตัดสินใจที่จะไม่สมัครงานในแหล่งที่ห่างไกลจากสถานที่พักหรือภูมิลำเนาของตนเองได้

“ความสมดุระหว่างภูมิลำเนา อย่างเช่น ตำแหน่งว่างของเราอยู่ที่ส่วนกลาง แต่น้องอะบ้านอยู่ต่างจังหวัด การที่เขาจะต้องมาอยู่คนเดียวก็อาจเป็นปัญหาให้เขาตัดสินใจยากที่จะมาทำงาน”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

“ข้อจำกัดของคนพิการเองด้วย อย่างอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นปัญหาอุปสรรคในการเดินทางไปทำงานเพราะที่ทำงานกับบ้านห่างไกลกัน ก็มีการลาออกประมาณนี้”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“เราต้องยอมรับในจุดนี้ว่าบางที่เราจับคู่คนพิการกับสถานประกอบการ พอจับคู่ไปแล้วก็ไปทำงานไม่ได้ ต้องนั่งแท็กซี่ งานใกล้ๆบ้านก็ไม่มีบริษัทที่เปิดรับ แต่คนที่อยู่ได้ก็มีนะ”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตารางที่ 33 แสดงด้านภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของคนพิการ

ด้านภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของคนพิการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
หน่วยงานระดับนโยบาย	งานที่ใกล้บ้าน เดินทางสะดวก	สถานที่ทำงานที่ห่างไกลภูมิลำเนาหรือที่พักอาศัยส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครงานของคนพิการ
คนพิการ		งานที่ใกล้บ้าน และเดินทางลำบากหรือมีค่าใช้จ่ายสูง

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่าภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของคนพิการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของคนพิการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายและคนพิการ มีความเห็นตรงกันว่าการที่ส่วนราชการเปิดรับสมัครงานหรือตำแหน่งงานที่ใกล้ภูมิลำเนาหรือบ้านหรือที่อยู่อาศัยและการเดินทางที่สะดวก สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ช่วยให้คนพิการตัดสินใจสมัครงานได้

-ปัจจัยภูมิลำเนาและที่พักอาศัยของคนพิการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายและคนพิการมีความเห็นตรงกันคือ การที่สถานที่ทำงานไกลบ้านหรือเดินทางลำบาก เป็นสาเหตุหนึ่งที่คนพิการตัดสินใจไม่ไปทำงานหรือไม่สมัครงานในหน่วยงานนั้น ๆ กล่าวคือ ส่วนใหญ่ที่มีการรับสมัครงานคนพิการ มักกระจุกตัวในส่วนกลาง ทำให้คนพิการที่อาศัยอยู่นอกเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลเลือกที่จะไม่มาสมัครงานอีกด้วย

4.2.9 แรงจูงใจส่วนบุคคล

จากการสัมภาษณ์คนพิการ พบว่า เหตุผลที่มาสมัครงานหรือสอบคัดเลือกเนื่องจากมีแรงจูงใจส่วนบุคคลในทางที่ดี เช่น การต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การเป็นที่ยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างจากการมีงานทำ ความต้องการพิสูจน์ว่าตนมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและการดูแลครอบครัว

“เพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“อยากเลี้ยงดูตัวเอง มีรายได้ไม่ต้องไปพึ่งพาพ่อแม่พี่น้อง เราก็เรียนมา
อยากใช้ให้เป็นประโยชน์”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“มองว่าเราก็คือคน ๆ หนึ่งที่มึณภพณะ เราก้ไม่ได้ด้อยไปกัคนปกติ”

ผู้พิการทางร่างกายคนหนึ่ง

“อยากเป็นข้าราชการ เราฝึนมาตั้งแต่เด็ก”

ผู้พิการทางการไดยึนคนหนึ่ง

สอดคล้องกับมูมมอองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ ว่าในการจ้างงานคนพิการนั้น ตัวคนพิการเองก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการ นอกจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นแล้ว ก็ยังมีเรื่ององแรงจูงใจส่วนบุคคลด้วย เพราะคนพิการเองก็มีทั้งคนที่อยากทำงานเพราะมองว่าเป็นหน้าที บทบาท ที่ต้องเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และมองว่าการทำงานนั้นสามารถสร้างคุณค่าและความหมายให้กับตนเองได้ ในขณะที่คนพิการบางกลุ่มที่อาจไม่ได้มีแรงจูงใจอยากทำงาน หรือไม่มีแรงจูงใจ เนื่องจากคิดว่าการทำงานนั้น เหนื่อย หรือลำบาก เป็นต้น

“ตัวคนพิการเอง บางคนก็ไม่อยากทำงาน ทักษะการทำงานก็ไมดี ทักษะการเข้าสังคมก็ไมดี ปรับตัวไม่ได้ ก็มี”

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ

ตารางที่ 34 แสดงด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการ

ประเด็นด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ	แรงจูงใจที่อยากทำงานของคนพิการ เช่น ต้องการเลี้ยงตัวเองและครอบครัว	คนพิการไม่มีแรงจูงใจหรือไม่อยากทำงาน
คนพิการ	มีแรงจูงใจทางบวก เช่น ต้องการพึ่งพา	-

ประเด็นด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการ		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
	ตัวเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ตัวเอง	

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า นักวิชาการฯ และคนพิการ เห็นตรงกันว่าการทำงานที่คนพิการมีแรงจูงใจที่อยากทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานภาครัฐ กล่าวคือภาครัฐต้องประกาศรับสมัครเป็นลักษณะการสรรหาเชิงรับ ดังนั้นต้องให้ผู้สมัครที่สนใจเข้ามาสมัครงาน

-ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ในมุมมองของนักวิชาการฯ เห็นว่าการทำงานที่คนพิการไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่อยากทำงาน เป็นอุปสรรค กล่าวคือ ตามที่การสรรหาภาครัฐเป็นแบบเชิงรับ หากคนพิการไม่สมัครหรือไม่เชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง ก็อาจทำให้ไม่มีผู้สมัครเป็นต้น

4.2.10 ข้อมูลด้านคนพิการการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

จากการสัมภาษณ์พบว่า การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญกับส่วนราชการ เนื่องจากถ้าส่วนราชการไม่เข้าใจเกี่ยวกับคนพิการและความพิการ และไม่มีแหล่งข้อมูลที่เพียงพอ ก็จะเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนการจ้างงานคนพิการ จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแหล่งข้อมูล ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลเพื่อประกอบการออกแบบลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์หน่วยงานระดับนโยบายพบว่า แหล่งข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการมีความจำเป็นต่อการวางแผนการกำหนดตำแหน่ง ลักษณะงาน ที่เหมาะสมกับคนพิการ การที่ส่วนราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในกระบวนการออกแบบลักษณะงาน หรือกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น ความพิการลักษณะประเภทนี้ น่าจะทำงานใดได้บ้าง และได้ครอบคลุมทั้งหมดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ หรือควรมอบหมายงานใดให้คน

พิการทำได้บ้าง ตลอดจนการจับคู่ระหว่างความต้องการทำงานของคนพิการ ที่มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ส่วนราชการต้องการจ้างงานคนพิการ

“ส่วนราชการไม่มีค้อยมีข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ทำให้ไม่รู้ว่าจะกำหนดลักษณะงานแบบไหนที่เหมาะสม และไม่รู้ว่าจะกำหนดวิธีการคัดเลือกยังไง”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

“กรมขาดข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจ แต่จะลั้งแล้วตำแหน่งไหนที่เหมาะสม แล้วคัดเลือกยังไง และจะไปหาคนพิการจากแหล่งไหนที่จะเยอะ ๆ”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ ในมุมมองของผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะจัดทำคู่มือหรือแนวทางเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการ เข้าใจข้อจำกัดของคนพิการแต่ละประเภท หรือช่วยให้ส่วนราชการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่งบางตำแหน่งในหน่วยงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ มีลักษณะงานที่หลากหลายกว่า 200 ตำแหน่งและหลากหลายลักษณะงาน หากมีการจัดทำฐานข้อมูลหรือแนวทาง อาจทำให้ส่วนราชการสามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้สะดวกขึ้นจากการนำบัญชีผู้สอบได้ฯ แทนกว่าเปิดสอบเอง อีกทั้งยังช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนพิการด้วย

“พีคิดว่าควรมีไกด์ไลน์ เพราะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีลักษณะงาน 200 กว่าสาย คือถ้ามีสักที่นึงทำไกด์ไลน์ว่าพิการประเภทนี้ ทำงานลักษณะนี้ได้ ถ้ามีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม ก็จะช่วยกรมได้ค่ะ”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

2) การเชื่อมโยงข้อมูลกันระหว่างส่วนราชการ

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยพบว่า สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำหลักเกณฑ์เรื่องการคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 โดยกำหนดสาระสำคัญคือ การที่ส่วนราชการต้องการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในส่วนราชการ แต่ไม่มีบัญชีประกาศรายชื่อคนพิการที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวสามารถขอนำบัญชีในตำแหน่งที่มีชื่อเดียวกันจากส่วนราชการอื่น โดยพิจารณาแล้วว่ามีทักษะสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน โดยการนำรายชื่อดังกล่าว ส่วนราชการที่ต้องการนำรายชื่อสามารถดำเนินการคัดเลือกโดยประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งจากผู้มีรายชื่อในบัญชีได้

“ในปี 2559 ก.พ. เราก็ปรับหลักเกณฑ์ฯ ให้ส่วนราชการไปขอใช้บัญชีกรมอื่นได้เลย

ไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกเอง”

ผู้แทนศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

กล่าวคือ ถ้าหากส่วนราชการใดต้องการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการแห่งนั้นไม่มีบัญชีผู้สอบได้ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการแห่งนั้นสามารถดำเนินการเปิดสอบเองตามปกติ หรือจะขอนำรายชื่อจากส่วนราชการอื่น เช่น ในขณะที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (คนพิการ) ส่วนราชการที่ต้องการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สามารถขอนำรายชื่อตามหลักเกณฑ์นี้ มาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งได้เลย โดยมีต้องเปิดสอบเองตามปกติ โดยต้องดำเนินการไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ผู้แทนจากศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. แจ้งว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำเพื่ออำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการสามารถจ้างงานคนพิการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ หากข้อมูลดังกล่าวมีความเชื่อมโยงประสานกันจะช่วยลดระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือก และส่วนราชการจะได้คนที่ตรงความต้องการของส่วนราชการมากที่สุด คือ มีทักษะ สมรรถนะ ที่พร้อมกับการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแจ้งว่า ได้ดำเนินการนำรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีจากตำแหน่งหนึ่งไปบรรจุและแต่งตั้งใน ตำแหน่งอื่นซึ่งมีส่วนราชการอื่นมาขอนำรายชื่อพนักงานราชการไปบรรจุในหน่วยงานของตนได้ด้วย

“เราสอบพนักงานราชการที่เป็นคนพิการโดยที่ขึ้นทะเบียนไว้ (ขึ้นบัญชีผู้สอบได้) เพื่อให้กระทรวงอื่น ๆ หรือกรม อื่นนะคะ มาขอืมบัญชี (ขอใช้บัญชี) ไปบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ราชการในหน่วยงานตัวเองได้เลย ตอนนั้นบรรจุไปได้ประมาณ 40 กว่าอัตราเลย”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

อย่างไรก็ดี เมื่อสอบถามไปยังส่วนราชการที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าส่วนราชการบางแห่งนั้นไม่ทราบว่ามีฐานข้อมูลดังกล่าวอยู่ และไม่ทราบว่า มีหน่วยงานใดบ้างที่ มีการประกาศรายชื่อคนพิการที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งใด ๆ ในส่วนราชการอื่น และส่วนราชการ เองมีได้ดำเนินการนำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกลงในระบบของสำนักงาน ก.พ. มีเพียงการติด ประกาศ ณ ส่วนราชการ และการเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานเท่านั้น เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. แจ้งว่าส่วนราชการไม่ต้องเผยแพร่ในระบบฐานข้อมูลก็ได้

“ไม่แน่ใจว่ามีบัญชีที่อื่นมั๊ย แต่เราเปิดสอบเอง
เราอยากที่จะเลือกแล้วก็คัดคนด้วยตัวเอง ตามสเปกที่เราอยากได้”

ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้แทนส่วนราชการแห่งหนึ่ง

รูปภาพที่ 13 แสดงการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการของคณพิการ

คณพิการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ที่เกี่ยวข้องกับคำว่า คณพิการ ทั้งหมด 7 รายการ

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งงาน	จำนวน (ผู้ขึ้นบัญชี)	หน่วยงาน	วันที่ขึ้นทะเบียน	วันที่สิ้นสุด	
1	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย)		กรมโรงงานอุตสาหกรรม	-	-	
2	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (คนพิการ)		กรมราชทัณฑ์	-	-	
3	เจ้าพนักงานทรัพยากรธรณี(คนพิการ)		สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	-	-	
4	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (คนพิการ)		กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	-	-	
5	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (รับสมัครคนพิการ)		สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	-	-	
6	เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน (รับสมัครคนพิการ)		สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	-	-	
7	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (คนพิการ)		กรมที่ดิน	-	-	

ที่มา : ฐานข้อมูลบัญชีผู้สอบได้ ลงวันที่ 20 มกราคม 2565 (สัมภาษณ์)

จากรูปภาพที่ 13 พบว่าในการเผยแพร่ประกาศผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการ มีการลงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก (คนพิการ) ของส่วนราชการบางส่วนเท่านั้น และไม่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานกรณีศึกษาทั้ง 3 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นฐานข้อมูลของภาครัฐว่ายังไม่มีสมบูรณ์เพียงพอ

3) การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

การประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงคนพิการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ในบางตำแหน่งต้องการคุณสมบัติทางการศึกษาเฉพาะ การที่ส่วนราชการมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคนพิการที่จบสาขาวิชาหนึ่ง ๆ จำนวนคน ทำให้ส่วนราชการสามารถพยากรณ์ได้ ว่าหากจะรับสมัครคนพิการในตำแหน่งดังกล่าวจะมีผู้พิการมาเข้ากระบวนการคัดเลือกหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มาตราฐานกำหนดตำแหน่งได้ระบุว่า ผู้จะปฏิบัติงานดังกล่าว ต้องมีคุณสมบัติด้านคอมพิวเตอร์หรือที่เกี่ยวข้องในสาขาเดียวกัน หรือกรณีตำแหน่งนิติกร ผู้ที่จะปฏิบัติงาน ต้องสำเร็จการศึกษาด้านนิติศาสตร์ เป็นต้น หากส่วนราชการไม่มีข้อมูลดังกล่าวเกี่ยวกับคนพิการ ย่อมเป็นการยากที่จะมีคนพิการมาปฏิบัติงาน เช่น คนพิการที่จบนิติศาสตร์จำนวนกี่คน เป็นคนพิการประเภทใด เป็นต้น อีกทั้งส่วนราชการไม่มีช่องทางติดต่อกลุ่มเป้าหมายโดยตรงเพิ่มขึ้นมาจากช่องทางปกติที่มีในปัจจุบัน เช่น เว็บไซต์ การติดประกาศ ขณะเดียวกัน ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของส่วน

ราชการ อาจไปไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมเท่าที่ควร เนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลของคนพิการ บางครั้งมีข้อจำกัด ประกอบกับคนพิการที่อยู่ในภูมิภาค อาจเข้าถึงข่าวสารได้ไม่ครอบคลุมทั้งหมด

“ฐานข้อมูลคนพิการก็ต้องมี ก็คน จบอะไรบ้าง อยู่ที่ไหนอะไรยังไง ตรงนี้ไม่ค่อยเคลียร์เท่าไร
กับหน่วยงานภาครัฐเอง”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า กรมฯ เองก็ได้มีความพยายามในการจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการเพื่อจับคู่ระหว่างสถานประกอบการและคนพิการที่ต้องการทำงาน และจะขยายผลไปยังภาครัฐในอนาคต โดยในปัจจุบันสิ่งที่กรมฯ ดำเนินการอยู่คือการจัดเวทีสัมมนาในการรับฟังปัญหา อุปสรรค ในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ และใช้เวทีนี้เองเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ให้ภาครัฐมีความตระหนักถึงการจ้างงานคนพิการด้วย

“เรามีการทำหนังสือถึงปลัดกระทรวง เพื่อขอเข้าพบผู้บริหาร เพื่อให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการภาครัฐนะคะ แล้วก็มีการจัดประชุมควบคู่กันไปด้วย”

ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตารางที่ 35 แสดงด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
หน่วยงานระดับนโยบาย	ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพียงพอ ทำให้สามารถ ออกแบบลักษณะงาน และจ้างงานคน พิการได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย	ส่วนราชการไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล เช่น -ลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ - การที่ ส่วน ราชการ ไม่ สามารถ

ด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง		
ผู้ให้ข้อมูล	ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	อุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ
		ประชาสัมพันธ์ถึงคนพิการกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างครอบคลุมพอ -ข้อมูลระหว่างส่วนราชการไม่เชื่อมโยงกัน

ที่มา : ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

-ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องของส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายเห็นว่าหากส่วนราชการสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการได้เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการได้ดี เช่น ข้อมูลด้านวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษาของคนพิการ ความต้องการทำงานของคนพิการ ความรู้ ทักษะ ของคนพิการ และลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ เป็นต้น

-ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องของส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า หน่วยงานระดับนโยบายเห็นว่าข้อมูลที่ส่วนราชการมี ไม่เพียงพอต่อการออกแบบลักษณะงาน หรือกำหนดรูปแบบวิธีการจ้างงาน ก็เป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ อีกทั้งส่วนราชการไม่มีข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนและใช้ระยะเวลาในการสรรหาและการจ้างงานคนพิการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.3 วิเคราะห์ผลการศึกษา

4.3.1 การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานกรณีศึกษา

1) เปรียบเทียบการดำเนินการจ้างงานคนพิการของ 3 หน่วยงานกรณีศึกษา

ตามที่คุณวิจัยได้ทำการศึกษาลักษณะการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐผ่านหน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่ามีการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่หลายหลายตำแหน่ง ดังนี้

-สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ จำนวน 9 คน 5 ตำแหน่งในสายงาน ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชี 1 คน นักวิชาการศึกษา 3 คน นักจัดการงานทั่วไป 3 คน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 คน และนักทรัพยากรบุคคล 1 คน ตามลำดับ (สัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงาน,2564)

-สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 8 คน 4 ตำแหน่งในสายงาน ประกอบด้วย เจ้าพนักงานธุรการ (ประเภททั่วไป) 5 คน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ประเภททั่วไป) 1 คน เจ้าพนักงานสถิติ (ประเภททั่วไป) 1 คน และนักวิชาการพาณิชย์ (ประเภทวิชาการ) 1 คน ตามลำดับ (สัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงาน,2564)

-กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน 2 คน ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคล (ประเภทวิชาการ) 1 คน และเจ้าพนักงานธุรการ 1 คน (สัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงาน,2564)

2) การจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพบว่าในระยะเวลาใกล้เคียงกัน มี 3 หน่วยงานที่เปิดรับสมัครเพื่อจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล โดยผู้วิจัยสามารถสรุปความเหมือนและความต่างในการดำเนินการ (สัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงาน,2564) ได้ดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงเปรียบเทียบการจ้างงานคนพิการ

รายด้าน	สป.ศธ.	สป.พณ.	กคส.
ตำแหน่งที่รับสมัคร	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ
วิธีการสรรหาและคัดเลือก	คัดเลือกโดยการนำรายชื่อ	สอบคัดเลือก	สอบคัดเลือก
การกำหนดประเภทความพิการ	ไม่กำหนดประเภทความพิการ	ไม่กำหนดประเภทความพิการ	ไม่กำหนดประเภทความพิการ
การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร	ปริญญาตรีทุกสาขา	ปริญญาตรีทุกสาขา	ปริญญาตรีทุกสาขา
วิธีการทดสอบ/ วิธีการคัดเลือก	การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดย	1.ทดสอบความรู้ ความสามารถโดยวิธีการ	1.สอบข้อเขียนด้วยข้อสอบ แบบปรนัย

รายด้าน	สป.ศธ.	สป.พณ.	กคส.
	วิธีการสัมภาษณ์ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	สอบข้อเขียนแบบปรนัย 2.ทดสอบความรู้ความสามารถโดยวิธีการสอบข้อเขียนแบบอัตนัย 3.การสอบสัมภาษณ์เพื่อความประเมื่นความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เมื่อผ่านการทดสอบข้อ 1.-2.แล้ว)	2. สอบภาคปฏิบัติเพื่อวัดความรู้ความสามารถพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานหน่วยงานราชการ Microsoft office 3. การสอบคัดเลือกเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง
จำนวนผู้สมัคร (ราย)	9	148	118
จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก (ราย)	9	15	29
บรรจุในครั้งแรก (จำนวนอัตรา)	1	1	1
อายุบัญชี (ระยะเวลาการขึ้นบัญชี)	เท่ากับระยะเวลาคงเหลือของบัญชีหลัก	2 ปี	2 ปี

ที่มา : ผู้วิจัยได้สรุปลักษณะสำคัญจากประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกคนพิการจาก 3 หน่วยงาน กรณีศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563b) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563a) (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2563a) (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2563b) (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2564b) (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2564a)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 3 แห่ง พบว่าลักษณะงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวมีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนแล้วว่างานนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่ในขอบเขตใดบ้างโดยสำนักงาน ก.พ. แบ่งลักษณะงานออกเป็น 4 ด้าน (สำนักงาน ก.พ. , 2552b) ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายเทียบเคียงลักษณะงานที่คนพิการประกอบอาชีพอยู่จริงจากงานวิจัยของทวี เชื้อสุวรรณทวี (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) และธรรรงค์ จันโต (ธรรรงค์ จันโต, 2563) ได้ดังนี้

ตารางที่ 37 แสดงสรุปลักษณะสำคัญตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

จากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง		จากการทบทวนวรรณกรรม	
ลักษณะสำคัญราย ด้านการปฏิบัติงาน	มุ่งเน้นทักษะ	ลักษณะงานที่ คนพิการปฏิบัติ	ประเภทความ พิการที่ปฏิบัติงาน
ด้านการปฏิบัติการ ศึกษา รวบรวม และ วิเคราะห์ข้อมูล	วิชาการ การอ่าน เขียน คณิตวิเคราะห์	-งานครูอาจารย์ใน ระดับต่างๆ -งานนักวิเคราะห์ด้าน การเงิน -นักกฎหมาย -นักวิจัย -ผู้ดูแลระบบ คอมพิวเตอร์ -เลขานุการผู้บริหาร -นักเขียนคอลัมน์นิสต์ ของหนังสือพิมพ์ วารสารหรือเว็บไซต์ เป็นต้น	-ความพิการทางการ เห็น -ความพิการทางการได้ ยินหรือสื่อความหมาย -ความพิการทางการ เคลื่อนไหวหรือทาง ร่างกาย -ความพิการทางจิตใจ หรือพฤติกรรม -ความพิการทาง สติปัญญา -ความพิการทางการ เรียนรู้
ด้านการวางแผน วางแผนในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด	การลำดับความสำคัญ และการวางแผนการ ทำงาน		
ด้านการประสานงาน ประสานงานกับ หน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก	ทักษะการสื่อสาร	- บั น ที ก ขั อ มู ล รั บ โทรศัพท์ (Operator) - ให้บริการทางโทรศัพท์ (Call center)	- ออทิสติก
ด้านการบริการ ให้บริการข้อมูลและให้ คำปรึกษา ชี้แจงตอบ ปัญหาเบื้องต้น	ทักษะการสื่อสาร และ ความเข้าใจในงาน	-งานถ่ายเอกสาร -งานในสำนักงาน -งานเลขานุการ เป็นต้น	

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปเปรียบเทียบจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และการทบทวนวรรณกรรมการทำงานของคนพิการ

เมื่อนำตารางเปรียบเทียบข้างต้นไปประกอบกับการสัมภาษณ์ส่วนราชการพบว่าส่วนราชการมองว่าตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการไม่เป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ

เพราะกระบวนการสรรหาและคัดเลือกได้มีการคัดเลือกคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานได้มาแล้ว ส่วนราชการจึงเปิดโอกาสให้คนพิการทุกประเภทสามารถสมัครได้

4.3.2 การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการอย่างน้อย 1 คน (กระทรวงแรงงาน, 2554) โดยในส่วนบทบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการ มีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมและเอื้อให้คนพิการเข้าสู่การมีงานทำและตลาดแรงงาน แต่จากการศึกษาพบว่าการมีปัญหาและอุปสรรคในการนำไปปฏิบัติ คือในบทบัญญัติของกฎหมายมีการกำหนดให้ทั้งภาครัฐ และสถานประกอบการจ้างงานคนพิการ โดยมีความแตกต่างกันบางประการ คือ ส่วนของสถานประกอบการ 3 วิธี คือการจ้างงานเป็นพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา 33 การจ่ายเงินสมทบแทนการจ้างงานตามมาตรา 34 และการจัดสัมปทานหรือจ้างเหมา ฯลฯ ตามมาตรา 35 ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีเพียงการจ้างงาน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การจ้างงานตามมาตรา 33 ในตำแหน่งข้าราชการและพนักงานราชการ และในมาตรา 35 การจ้างเหมาบริการ การให้สัมปทาน ฝึกอาชีพ ฯลฯ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556)

เมื่อพิจารณาถึง วิธีการ กระบวนการ ในการสรรหาและคัดเลือกและการจ้างงานคนพิการพบว่า สถานประกอบการมีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และขั้นตอนน้อย ในขณะที่ภาครัฐมีกฎระเบียบ วิธีการมาก และใช้ระยะเวลานาน ดังนั้นสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยทั้งในสถานประกอบการและภาครัฐ จึงมีความแตกต่างกันมาก

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายแนวทางการการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานใน ส่วนราชการ โดยกำหนดวิธีการ และกระบวนการไว้ และวิเคราะห์ผลสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค โดยผู้วิจัยได้จำแนกออกเป็น 3 กระบวนการประกอบด้วยกระบวนการขั้นเตรียมการ กระบวนการขึ้นดำเนินการ และกระบวนการขึ้นประกาศผลและบรรจุแต่งตั้ง

1) กระบวนการขั้นเตรียมการ

ก่อนที่ส่วนราชการจะมีการจ้างงานคนพิการ จำเป็นต้องดำเนินการต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการ ที่กำหนดไว้ (สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

1.1) พิจารณาอัตรากำลังของส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการ

ขั้นแรกให้ส่วนราชการพิจารณาอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการในส่วนราชการว่า ต้องจ้างงานคนพิการจำนวนเท่าใด และให้ส่วนราชการพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังที่ส่วนราชการมีอยู่และให้จัดสรรสำหรับจ้างงานคนพิการ จากการวิจัยผู้วิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาได้มีการกำหนดอัตรากำลังสำหรับจ้างงานคนพิการอยู่ใน 2 ลักษณะ คือ

ลักษณะแรกเป็นการประชุมผู้บริหารว่ากรอบอัตรากำลังทั้งส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด และกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามอัตรากำลังของหน่วยงานภายในส่วนราชการ เช่น ในกอง สำนัก ที่มีผู้ปฏิบัติงานมากก็กำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการมากกว่า กอง สำนัก ที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า ตามลำดับ ทั้งนี้จะพิจารณาลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย โดยการจ้างงานคนพิการในลักษณะการกำหนดให้จ้างงานลักษณะนี้ จะทำให้การจ้างงานคนพิการมีความคล่องตัวในส่วนราชการ กล่าวคือเมื่อคนพิการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จัดสรรให้คนพิการ ลาออก ก็จะเริ่มสรรหาคนพิการมาแทนได้

ลักษณะที่สอง คือเมื่อส่วนราชการเกิดอัตรารว่างขึ้น จะมีการประชุมผู้บริหารส่วนราชการเพื่อวางแผนการจัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือก และหากผู้บริหารส่วนราชการมีนโยบายว่าจะจ้างงานคนพิการ ที่ประชุมจะร่วมกันพิจารณาว่าอัตรารว่างที่เกิดขึ้น มีลักษณะงานหรือตำแหน่งใดที่จะจ้างงานคนพิการได้หรือไม่ หากที่ประชุมมีมติว่าให้จ้างงานคนพิการก็จะมีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การเริ่มจ้างงานคนพิการในส่วนราชการแต่ละแห่งนั้น จะเริ่มจากนโยบายผู้บริหารส่วนราชการหรือข้อสั่งการของหัวหน้าส่วนราชการ จึงจะมีการดำเนินการจ้างงานคนพิการขึ้น ซึ่งจากการวิจัยผู้วิจัยพบว่าในขั้นตอนนี้เอง เป็นปัจจัยสำคัญคือทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ ที่จะเริ่มให้มีการจ้างงานคนพิการขึ้นในส่วนราชการหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารส่วนราชการมีความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการก็ย่อมที่จะผลักดันให้เกิดการจ้างงานคนพิการในส่วนราชการขึ้น และจะมีการวางแผนหรือมาตรการเพื่อให้การจ้างงานคนพิการในส่วนราชการนั้นเป็นระบบ แต่ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการไม่เชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการ ก็จะเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือจะไม่ผลักดันให้มีการจ้างงานคนพิการ หรืออาจจ้างงานคนพิการได้น้อยและไม่พยายามผลักดันให้มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรคสำคัญในกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างในการจ้างงานคนพิการคือ ส่วนราชการมีกรอบอัตราค่าจ้างที่จำกัดและไม่สอดคล้องกับอัตราที่จะต้องจ้างงานคนพิการซึ่งในการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านอัตราค่าจ้างมี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะแรก คือ การที่ส่วนราชการใช้กรอบอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ ทำให้การจ้างงานคนพิการมีอุปสรรคจากการที่อัตราว่างน้อยทำให้การจ้างงานคนพิการไม่สอดคล้องกับอัตราที่ต้องจ้างจริง ลักษณะที่สองคืออัตราค่าจ้างที่ว่างมีลักษณะงานที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการ กล่าวคือเป็นลักษณะงานที่ไม่น่าอภิรมย์หรือภารกิจที่เกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งและลักษณะงานดังกล่าวไม่เหมาะกับคนพิการจึงเป็นปัญหาทำให้จ้างงานคนพิการในอัตราว่างที่เกิดขึ้นได้ และลักษณะที่สามคือ อัตราว่างที่เกิดขึ้นอยู่บนพื้นที่ต่างจังหวัดที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เอื้ออำนวยกับคนพิการในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีลิฟต์ หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

1.2) การเลือกวิธีการจ้างงาน

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าในส่วนราชการสามารถจ้างงานคนพิการได้ 2 ลักษณะคือการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 เช่น ในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ฯลฯ และลักษณะที่สองคือการจ้างงานตามมาตรา 35 เช่น การให้สัมปทาน การจ้างเหมาบริการ เป็นต้นทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งไปที่การศึกษาการจ้างงานลักษณะแรกในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล โดยสามารถทำได้ 2 วิธี คือ การเปิดสอบแข่งขันและการคัดเลือกโดยวิธีการนารายชื่อ

1.3) การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งตามวิธีการสรรหาและคัดเลือก โดยในกรณีที่ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และสามารถแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่การสรรหาและคัดเลือกด้วยวิธีการนารายชื่อสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการได้ไม่น้อยกว่า 3 คน จากข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย แต่วิธีการนี้ไม่ได้เปิดโอกาสให้สามารถเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย

1.4) การเลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ

การเลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ส่วนราชการ จะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ตำแหน่งงาน ตลอดจนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และวิเคราะห์ร่วมกับลักษณะประเภทความพิการว่ามีความพิการแต่ละประเภทเหมาะสมหรือมีปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานข้างต้นหรือไม่ แต่ในกรณีของการจ้างงานตามมาตรา 35 อาจกำหนดขอบเขตการจ้างงาน ลักษณะงาน และค่าตอบแทนได้ โดยเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ หรือจ้างเหมาบริการให้คนพิการทำงานบางอย่าง เช่น จ้างมาเดิน รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด เป็นต้น แต่ขอบเขตของการศึกษาขั้นนี้มุ่งไปเฉพาะการจ้างงานตามมาตรา 33 ในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เท่านั้น ในส่วนต่อไปผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะกรณีที่ทำการศึกษาเท่านั้น

1.4.1) การกำหนดลักษณะงานและตำแหน่งงาน

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาทั้ง 3 หน่วยงาน มีการพิจารณาและวิเคราะห์เลือกลักษณะงานนักทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเห็นว่าเป็นลักษณะงานที่มีความเป็นวิชาการเน้นทักษะทางวิชาการ การอ่าน เขียน วิเคราะห์ ซึ่งน่าจะเป็นลักษณะงานที่คนพิการสามารถปฏิบัติได้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เห็นว่าตำแหน่งดังกล่าวบรรจุ ณ ส่วนกลาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบและเพียงพอที่จะรองรับคนพิการ อีกทั้งไม่เป็นอุปสรรคในการจัดหาจึงไม่ได้กำหนดทุกประเภทความพิการ อีกทั้ง 3 หน่วยงาน มีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะงานนักทรัพยากรบุคคลนั้นมีลักษณะงานสำคัญตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะทางวิชาการ การอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์ และด้านต่อมาคือด้านการวางแผน มุ่งเน้นทักษะการจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และในด้านการประสานงาน มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร สุดท้ายคือด้านการบริการ ที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร และความเข้าใจในงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการทำงานของคนพิการ พบว่า คนพิการแต่ละคนแม้ว่าจะมีความพิการที่แตกต่างประเภทหรือประเภทเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายแล้วแต่บุคคล ไม่ว่าจะ เป็น ครู อาจารย์

นักวิเคราะห์การเงิน นักกฎหมาย นักวิจัย ฯลฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนพิการน่าจะไม่มีปัญหาอุปสรรคในตำแหน่งงานที่ส่วนราชการเลือก

ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรคในการการกำหนดลักษณะงานสำหรับคนพิการในหน่วยงานภาครัฐควรมีคู่มือ อธิบาย หรือเป็นแนวทาง ที่ช่วยให้ส่วนราชการใช้ตัดสินใจเลือกลักษณะงานได้ง่ายขึ้นและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีเพียงการยกตัวอย่างกว้าง ๆ เช่น เอกสารธุรการ ฯลฯ

1.4.2) เจื่อนไขตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หลังจากส่วนราชการได้กำหนดและเลือกลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการแล้วส่วนราชการต้องพิจารณามีคุณสมบัติตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น ๆ เช่น มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ ผู้สมัครต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นต้น จากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง พบว่าทุกตำแหน่งที่เป็นข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรี และในบางตำแหน่งต้องจบการศึกษาในสาขาเฉพาะด้าน แต่ในขณะที่คนพิการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนน้อย อีกทั้งงานในบางลักษณะงานไม่เหมาะสมกับคนพิการบางประเภท ตลอดจนการรับราชการมีการกำหนดสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและค่อนข้างตายตัวไม่ยืดหยุ่นจึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการเข้าถึงโอกาสในการทำงานของคนพิการ

จากการศึกษาพบว่าปัญหาอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการเนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น คือ การที่ตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการมักจะมีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ทั้งระดับการศึกษา หรือสาขาวิชา ขณะที่คนพิการที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและอุดมศึกษามีจำนวนน้อยทำให้ข้อจำกัดดังกล่าวส่วนราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ อีกทั้งคนพิการที่มีคุณวุฒิตามที่ส่วนราชการกำหนด ก็ไม่ได้หมายความว่าจะมีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งในมุมมองผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการด้านคนพิการเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดขอบเขตและลักษณะงานอยู่แต่เดิมแล้วส่งผลต่อการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากลักษณะงานที่ส่วนราชการนำมาจ้างงานคนพิการ คือลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเหมือนกันคนปกติทั่วไป มิได้มีการปรับให้เอื้อกับคนพิการแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงหลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจะพบว่ายืดหลักความ

โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ หากจะมีการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเฉพาะของคณพิการ ต้องคำนึงหลักการดังกล่าวด้วย

1.5) การกำหนดประเภทความพิการ

จากการศึกษาพบว่าตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้เปิดโอกาสให้ ส่วนราชการที่ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณพิการ สามารถระบุประเภทความพิการได้ว่าผู้สมัคร ต้องเป็นคณพิการประเภทใด ทั้งนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ทุกประเภทความพิการสมัครก็ได้ซึ่งใน การที่ส่วนราชการจะกำหนดประเภทความพิการ สอดคล้องกับลักษณะงานและตำแหน่งงาน เนื่องจากลักษณะงานแต่ละส่วนราชการอาจมีความแตกต่างกัน รวมทั้งความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งอีกด้วยว่าสามารถรองรับความพิการได้เท่าใด ทั้งนี้ใน ส่วนของหน่วยงานกรณีศึกษาได้เปิดโอกาสให้กับทุกประเภทความพิการเนื่องจากมีประสบการณ์จ้าง งานคณพิการอยู่แต่เดิมและมั่นใจในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกกว่าสามารถคัดสรรคนที่สามารถ ทำงานได้ ประกอบกับส่วนราชการมีความพร้อมในการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

อย่างไรก็ดีจากการวิจัยพบว่าการกำหนดประเภทความพิการนั้น เป็นปัญหา สำหรับการจ้างงานคณพิการ เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติและกีดกันไม่ให้คณพิการบางกลุ่มเข้าถึง โอกาสในการทำงานและเอื้อให้กับคณพิการเพียงบางกลุ่มเท่านั้น เมื่อพิจารณาจากการทบทวน วรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้กล่าวไว้ตอนต้นจะพบว่าการทำงานของคณพิการแต่ละประเภทหรือประเภท เดียวกัน ก็มีข้อจำกัดและความสามารถในการทำงานที่ต่างกันได้ ดังนั้นส่วนราชการจึงไม่ควรปิดกั้น คณพิการด้วยเหตุผลใด ๆ และหากคณพิการผ่านการทดสอบและสามารถผ่านการคัดเลือกได้ ส่วนราชการก็ต้องยอมรับตรงจุดนี้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติของ การสรรหาบุคลากรภาครัฐ

1.6) การเลือกวิธีการทดสอบและการทดสอบ

ภายหลังจากที่ส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่ง ลักษณะงาน และประเภท ความพิการเสร็จแล้วนั้น คณะกรรมการฯ จะพิจารณาวิธีการคัดเลือกและการทดสอบคณพิการ โดยสามารถเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งวิธีก็ได้ ที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมกับ การทดสอบ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีการเลือกใช้วิธีการทดสอบที่แตกต่างกัน ออกไปโดยส่วนราชการให้เหตุผลว่าวิธีการที่เลือกใช้ สะท้อนสมรรถนะการปฏิบัติงานของคณพิการได้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลือกใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์เท่านั้น เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจะพิจารณาตั้งแต่ประวัติส่วนบุคคล ประวัติการทำงาน ลักษณะส่วนบุคคล ฯลฯ เพื่อให้มั่นใจว่าคนพิการสามารถปฏิบัติงานได้ ประกอบกับคนพิการที่เข้ารับ การคัดเลือกได้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีมาแล้ว

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เลือกใช้ 3 วิธี ประกอบด้วย การสอบ ข้อเขียนแบบปรนัย การสอบข้อเขียนแบบอัตนัย และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งผ่านการ สอบสัมภาษณ์ โดยให้เหตุผลว่า ลักษณะงานนั้น มีความเป็นวิชาการ และการวางแผน จึงต้องการ ทดสอบความรู้ ความสามารถ และการคิดวิเคราะห์ของผู้เข้าสอบ รวมทั้งเมื่อผ่านการทดสอบแล้ว ก็จะมาประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในการสัมภาษณ์จากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน ฯลฯ อีกครั้งหนึ่ง

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เลือกใช้วิธีการสอบ 3 วิธี คือ การสอบ ข้อเขียนแบบปรนัย การสอบปฏิบัติการใช้งานคอมพิวเตอร์ และการประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่งด้วยการสอบสัมภาษณ์ โดยการทดสอบเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ผ่านการคัดเลือกมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามที่ส่วนราชการต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์เหมือนกับส่วนราชการทั้ง 2 แห่งก่อนหน้า แต่มีการทดสอบคอมพิวเตอร์เนื่องจากอยากมั่นใจว่าผู้ผ่านการทดสอบสามารถใช้ คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี เพราะกรมฯ มีการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์เป็นหลักในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้วิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็นความลับของส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

จากการวิจัยพบว่าการทดสอบมีการอำนวยความสะดวกให้คนพิการตาม ความต้องการแต่ละบุคคล เช่น การมีช่องระบุความต้องการพิเศษ การโทรสอบถามความต้องการ พิเศษและการจ้างให้สถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการทดสอบ ดำเนินการอำนวยความสะดวก ในการสอบให้ เช่น การจัดอาคารสถานที่ การพิจารณาเลือกอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับคน พิการ การแยกห้องสอบให้กับคนพิการที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้ช่วยอ่านข้อสอบ เป็นต้น

ทั้งนี้จากการวิจัยยังไม่พบปัญหาอุปสรรคในประเด็นนี้ในหน่วยงานกรณีศึกษา เนื่องจากส่วนราชการได้จัดการได้ดี อย่างไรก็ตามก็ตีจากการสัมภาษณ์ยังพบว่าถ้าหากส่วนราชการเลือกใช้ วิธีการทดสอบเกินความจำเป็นหรือไม่เป็นมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานเดียวกันหรือไม่มีการจัดหาสิ่ง อำนวยความสะดวกให้กับแต่ละบุคคลก็อาจส่งผลต่อความได้เปรียบเสียเปรียบในการทดสอบด้วย

1.7) การสื่อสารและประชาสัมพันธ์

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารรับสมัครไปยังช่องทางที่หลากหลาย เช่น ประกาศของหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน หรือสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อสังเกตการเผยแพร่ข้อมูลในการรับสมัครว่าปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นรูปธรรมว่าคนพิการที่มีวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาที่ส่วนราชการต้องการอยู่ที่ใด จำนวนเท่าใด หรือการเชื่อมโยงข้อมูลการรับสมัครไปยังสมาคมหรือหน่วยงานเกี่ยวกับคนพิการที่เป็นรูปธรรมนักซึ่งอาจเป็นอุปสรรคประการหนึ่งเพราะคนพิการบางประเภทอาจเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในช่องทางที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่ากระบวนการตั้งแต่ 1.1 – 1.7 จะพิจารณาและดำเนินการผ่านคณะกรรมการที่ดำเนินการรับสมัครเป็นหลักควบคู่กับการประชุมผู้บริหาร (ในบางส่วนราชการ)

2) กระบวนการขั้นตอนดำเนินการ

หลังจากส่วนราชการได้มีการดำเนินเตรียมการเสร็จแล้ว จะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

2.1) กระจัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและคัดเลือก

ตามเป็นส่วนราชการได้พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ตามข้อ 1) แล้วส่วนราชการจะดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1) กำหนดประเภทความพิการ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาได้ระบุทุกประเภทความพิการ

2.1.2) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะได้รับ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาได้ระบุเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ

2.1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาได้ระบุข้อมูลลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

2.1.4) อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการจัดเตรียมให้สำหรับคนพิการในวันดำเนินการคัดเลือก หรือในการปฏิบัติงานส่วนราชการ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาได้มีช่องทางให้ผู้เข้าสอบระบุความต้องการพิเศษ (ถ้ามี)

2.1.5) คุณสมบัติทั่วไปลักษณะต้องห้ามและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการได้กำหนดตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด เนื่องจากเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการเข้ารับราชการ

2.1.6) วิธีการรับสมัคร จากการวิจัยพบว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ได้ใช้วิธีการรับสมัครผ่านออนไลน์

2.1.7) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการใช้เอกสารหลักฐานทั่วไปในการสมัครงาน เช่น บัตรประจำตัวคนพิการ วุฒิการศึกษา ใบสมัคร เป็นต้น

2.1.8) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและกำหนดวันเวลาสถานที่ในการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีการจัดสอบที่มหาวิทยาลัยรังสิต และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีการจัดสอบที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ตามลำดับ

2.1.9) วิธีการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กำหนดวิธีการทดสอบประกอบด้วย การสอบข้อเขียนแบบปรนัย การสอบปฏิบัติคอมพิวเตอร์ และการสอบสัมภาษณ์ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กำหนดวิธีการทดสอบประกอบด้วย การสอบข้อเขียนแบบปรนัยและอัตนัย การสอบสัมภาษณ์

2.1.10) เกณฑ์การตัดสิน จากการวิจัยพบว่ามีการกำหนดว่าผู้ที่สอบผ่านต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของการทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

2.1.11) การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่าในส่วนของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน 29 คน และสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวน 15 คน

2.1.12) การบรรจุและแต่งตั้ง จากการวิจัยพบว่าการเรียกบรรจุครั้งแรก จำนวน 1 อัตราตามประกาศรับสมัคร ทั้งนี้บัญชีมีอายุ 2 ปี นับจากวันประกาศผล

2.1.13) เงื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ เช่น ค่าธรรมเนียม สำหรับตำแหน่งที่สมัครเป็นต้น จากการวิจัยพบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีค่าทำเนียมการสมัคร 230 บาท ส่วนกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีค่าทำเนียมการสมัคร 230 บาท

2.2) การจัดทำประกาศผู้มีสิทธิสอบในกรณีสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีการนำรายชื่อ

ตามที่ส่วนราชการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ตามข้อ 1. แล้วเลือกที่จะสรรหาและคัดเลือกด้วยวิธีการนำรายชื่อ ส่วนราชการจะจัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผ่านสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

2.2.1) กำหนดชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก และเงินเดือนที่จะได้รับ จากการวิจัยพบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้มีการระบุตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกคือตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

2.2.2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่ามีเพียงการระบุตำแหน่งว่านักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

2.2.3) วิธีการรับสมัคร วันที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร จากการวิจัยพบว่าการจัดทำหนังสือแจ้งไปยังผู้มีสิทธิเพื่อตอบรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก

2.2.4) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่าการระบุรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจำนวน 9 คน และกำหนดสถานที่การสอบคือที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.5) วิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและเกณฑ์การตัดสิน จากการวิจัยพบว่าการระบุวิธีการคัดเลือกคือการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยการสอบสัมภาษณ์และกำหนดสถานที่การสอบคือที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ทั้งนี้ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในครั้ง
นี้หรือสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งแล้วแต่ไม่ผ่านการคัดเลือกยังคงมีชื่อใน
ประกาศ รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดิมของส่วนราชการเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม

2.3) การเตรียมการและดำเนินการทดสอบ

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบ
อยู่ 2 ลักษณะคือ

1. การประชุมคณะกรรมการเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ในส่วน
หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินต่าง ๆ เนื่องจากคนพิการอาจมีลักษณะเฉพาะบางประการที่แตกต่างกับ
คนที่ไม่พิการ

2. คือส่วนราชการจะประสานไปยังหน่วยงานอื่นที่จัดสอบเพื่อเตรียมความ
พร้อมสถานที่สอบและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม เช่น การจำแนกแบ่งกลุ่มคนพิการ
เพื่อให้มีการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม ต่อมาก็คือการจัดการสอบโดยจะมีการติดตามการดำเนินการ
เพื่อให้การทดสอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นธรรม

ทั้งนี้พบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่มีปัญหาอุปสรรค เนื่องจาก
ผู้เข้ารับการทดสอบล้วนแต่เคยผ่านการทดสอบจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมาก่อนแล้ว
จากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ และในกรณีของ
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่าส่วนราชการมีการประสาน
ข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการจัดการทดสอบและไม่พบปัญหาอุปสรรค

3) กระบวนการประกาศผลและบรรจุแต่งตั้ง

จากการวิจัยพบว่าภายหลังการดำเนินการทดสอบเสร็จสิ้นและตรวจสอบคุณสมบัติ
ต่าง ๆ เรียบร้อยในกระบวนการสรรหาแล้วจะจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีไว้
2 ปี พร้อมทั้งเผยแพร่ช่องทางต่างๆ ของหน่วยงานและรายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. ทราบ ทั้งนี้ใน
กรณีที่เป็นการนำรายชื่อจากส่วนราชการอื่น จะมีขั้นตอนเพิ่มเติมคือการตรวจสอบว่าผู้สอบได้นั้น
ได้รับการบรรจุจากบัญชีต้นแล้วหรือไม่ หากยังไม่ได้รับการบรรจุจากบัญชีต้นและผู้สอบได้ประสงค์
บรรจุในตำแหน่งที่สอบได้ให้ส่วนราชการที่ดำเนินการนำรายชื่อแจ้งไปยังหน่วยงานเจ้าของบัญชีให้
ทราบด้วย

อย่างไรก็ดี จากการศึกษาพบว่าปัญหาอุปสรรคคือการเผยแพร่บัญชีรายชื่อไม่มีฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันระหว่างส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการอื่นที่ประสงค์ใช้วิธีการสรรหาและคัดเลือกโดยการนำรายชื่อดำเนินการล่าช้าขึ้นหรืออาจไม่เกิดกระบวนการนี้ขึ้น

4.3.3 วิเคราะห์ผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการผ่านแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูล 2 ส่วน คือ 1. จากการศึกษาทั้งในส่วนของเอกสารและการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและไม่สำเร็จในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนผ่านกรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และในส่วนที่ 2. คือการวิเคราะห์ปัจจัยข้างต้นผ่านแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) โดยสามารถสรุปได้ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013; Griffin, 2007 อ้างถึงในทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและไม่สำเร็จ ในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ผ่านกรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

1. กระบวนการเตรียมการ

1.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

1.1.1 การที่ส่วนราชการมีการวางแผนจำนวน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่จะสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงานในส่วนราชการ กล่าวคือ ส่วนราชการจะมีการกำหนดว่าสัดส่วนที่ต้องจ้างงานคนพิการมีจำนวนเท่าใด และปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการเท่าใด ยังต้องจ้างงานคนพิการอีกเท่าใด นำไปสู่การวางแผนสรรหาคัดเลือกกว่าภายในแต่ละปีงบประมาณ จะสรรหาคัดเลือกคนพิการจำนวนเท่าใด สังกัดหน่วยงานใดบ้าง จากการศึกษาพบว่าทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีการวางแผนที่จะจ้างงานคนพิการ และจัดสรรตำแหน่งไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ กล่าวคือคนพิการสามารถหมุนเวียนย้ายตำแหน่งของส่วนราชการได้ตามปกติ แต่ตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับคนพิการนั้นต้องเป็นการจ้างงานคนพิการเท่านั้น

1.1.2 การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญด้านคนพิการ ร่วมเป็นคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการได้ ช่วยให้ส่วนราชการที่อาจไม่เข้าใจเรื่องคนพิการหรือกังวลในการจ้างงานคนพิการ สามารถที่สรรหาคัดเลือกคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การลดเงื่อนไขบางประการในการสรรหาและคัดเลือกสำหรับคนพิการ เช่น การงดเว้นคะแนนการสอบภาค ก. และการที่ส่วนราชการสามารถออกแบบหรือใช้วิธีการคัดเลือกคนพิการได้อย่างเหมาะสมตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร กล่าวคือ กรณีการสอบแข่งขันทั่วไป ผู้เข้าสอบต้องสอบผ่านภาค ก. และต้องทดสอบภาค ข. และ ภาค ค. แต่ในส่วนคนพิการ ส่วนราชการอาจใช้วิธีการประเมินทั้งภาค ข. และ ค. ในคราวเดียวกันได้เลย เช่น การที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใช้วิธีการทดสอบวิธีเดียวคือการสอบสัมภาษณ์

1.1.4 การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการ สามารถเลือกใช้วิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม จะต่อเนื่องจากข้อ 1.1.3 กล่าวคือส่วนราชการอาจเลือกใช้วิธีการทดสอบ 1 วิธีหรือมากกว่า 1 วิธีก็ได้ ตามที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมและจำเป็น เช่น ในกรณีที่สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีการใช้วิธีการทดสอบแบบเขียน ทั้งปรนัย อัตนัย เพื่อประเมินความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์ สำหรับผู้เข้าสอบ แล้วจึงมีการสอบสัมภาษณ์ ในขณะที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ และประเมินความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการสอบปฏิบัติใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน แล้วจึงมีการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น ในการเปิดโอกาสลักษณะนี้ช่วยให้ส่วนราชการสามารถออกแบบการทดสอบที่เหมาะสมและช่วยให้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ได้ทำงานในส่วนราชการพร้อมทั้งเป็นการพิสูจน์ความสามารถของคนพิการ ให้ส่วนราชการได้รับรู้ว่าคนพิการมีศักยภาพไม่แพ้กว่าคนปกติ

1.2 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

1.2.1 มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน ไม่ได้ออกแบบมาเฉพาะสำหรับคนพิการคือในทุกตำแหน่งของส่วนราชการจะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่า ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งใด ๆ ในส่วนราชการต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อย่างไรก็ตาม อาจทำให้คนพิการบางประเภทไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะทางร่างกาย งานที่มีความเสี่ยงอันตราย เป็นต้น

1.2.2 กรอบอัตราว่างของส่วนราชการ ไม่มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับคนพิการหรือกรอบอัตราว่างไม่เพียงพอต่อการบรรจุคนพิการ ทั้งกรณีข้าราชการและพนักงานราชการ

1.2.3 การกำหนดประเภทความพิการบางประเภท ทำให้คนพิการประเภทอื่น ๆ ไม่มีโอกาสเข้าถึงการสมัครงานและการสรรหาและคัดเลือก

2. กระบวนการการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

2.1.1 การเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกการสอบและทำการทดสอบตามความต้องการเฉพาะของบุคคล กล่าวคือก่อนจะมีการทดสอบ ส่วนราชการจะติดต่อประสานไปยังหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการทดสอบคนพิการเพื่อช่วยจัดเตรียมสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการเพื่อให้เหมาะสมตามความต้องการแต่ละคน และเกิดความเป็นธรรมในการแข่งขัน เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จัดสอบที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จัดสอบที่มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งสถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการทดสอบที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเข้าใจในบริบทคนพิการแต่ละคน

2.1.2 ประกาศรับสมัครมีความชัดเจน สามารถให้คนพิการตัดสินใจได้ว่าตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับสมัครมีความเหมาะสมกับตนเองหรือไม่

2.2 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

2.2.1 ช่องทางการประชาสัมพันธ์ อาจยังไม่ครอบคลุมถึงกลุ่มเป้าหมายเท่าที่ควร กล่าวคือ คนพิการไม่ทราบข่าวการประกาศรับสมัคร อีกทั้งระยะเวลารับสมัครน้อยเกินไป

2.2.2 หน่วยงานที่รับสมัครข้าราชการพลเรือน อยู่ห่างไกลภูมิลำเนาของ คนพิการและส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในส่วนกลางเป็นหลัก อาจทำให้มีผู้มาสมัครน้อยกว่าที่ควร

3. กระบวนการการประกาศผลการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

การที่สามารถดำเนินตามระเบียบได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน เมื่อส่วนราชการได้มีประกาศรับสมัคร ทำการรับสมัคร และจัดสอบเพื่อประเมินคนพิการ เรียบร้อยแล้ว ก็จะมีการตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ อีกครั้งและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและให้มารายงาน

ตัวบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้น ๆ หลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวแล้วนั้น ส่วนราชการก็จะรายงานผลไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบต่อไป จากการวิจัยไม่พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในขั้นตอนนี้

3.2 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ

ภายหลังการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกแล้ว ไม่ได้มีการเผยแพร่ในแหล่งข้อมูลกลาง ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถขอนำรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกได้ กล่าวคือถ้าส่วนราชการหนึ่งมีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว ส่วนราชการสามารถขอนำรายชื่อไปประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาค ค. ได้เลยโดยไม่ต้องเริ่มกระบวนการใหม่ทั้งหมด จะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการสอบของคนพิการ อีกทั้งยังย่นระยะเวลาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก

4. อุปสรรคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

จากการวิจัยผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการที่นอกเหนือจากการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐนอกเหนือจากข้อจำกัดบางประการจากการนำแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ไปปฏิบัติแล้วยังพบว่ามีปัจจัยในส่วนของตัวเองคนพิการเอง ได้แก่ ระดับการศึกษาคนพิการ ที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ที่กล่าวไปตอนต้น และมีเรื่องของแรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการที่อยากทำงาน หรือไม่อยากทำงาน กล่าวคือคนพิการบางคนต้องการทำงานเพื่อพิสูจน์ให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ รวมทั้งอยากที่จะพึ่งพาตัวเองได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีในส่วนของภูมิลาเนาหรือที่พักอาศัยของคนพิการที่ห่างไกลจากที่ทำงานและการเดินทางที่มีค่าใช้จ่ายสูง หรือเดินทางลำบากก็ทำให้คนพิการตัดสินใจไม่สมัครงานด้วย

4.2 ปัจจัยอื่น ๆ ของส่วนราชการ

จากการวิจัยพบว่าการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเป็นสิ่งที่ทำให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐมีอุปสรรค กล่าวคือ อารยสถาปัตย์ในส่วนราชการบางแห่งไม่เอื้อกับคนพิการ เช่น ไม่มีลิฟต์ ทางลาด ห้องน้ำคนพิการ ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากเห็นว่าอาจเป็นปัญหา อุปสรรคสำหรับคนพิการในการ

ปฏิบัติงาน และในบางส่วนราชการเป็นอาคารสำนักงานเช่าก็ไม่สามารถที่จะปรับปรุงให้มีสิ่งดังกล่าว อีกทั้งอุปกรณ์สำนักงานของส่วนราชการที่อาจไม่อำนวยให้กับคนพิการบางประเภท อาจมีไม่พร้อม ก็ทำให้ส่วนราชการตัดสินใจไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น และประการสุดท้ายคือการไม่เชื่อมโยงฐานข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับคนพิการระหว่างส่วนราชการ เช่น ไม่มีฐานข้อมูลความต้องการการทำงานของคนพิการ หรือกลุ่มเป้าหมายคนพิการที่ส่วนราชการต้องการอยู่ที่ใด จบการศึกษาสาขาวิชาใด เพื่อให้เกิดการจับคู่การทำงานระหว่างคนพิการและส่วนราชการ

2) การวิเคราะห์ปัจจัยข้างต้นผ่านแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

เมื่อพิจารณาควบคู่กับการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล พบว่าการที่ดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการ แต่ในขณะเดียวกันก็มีช่องว่างบางประการที่ยังไปไม่ถึงและมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013; Griffin, 2007 อ้างถึงในทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) ดังนี้

1. การจ้างงานคนพิการที่สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

การจ้างงานคนพิการตามแนวทางดังกล่าวมี 2 ลักษณะ คือการจ้างงานตาม มาตรา 33 และมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.1 หลักการค้นหาทักษะและสมรรถนะของคนพิการและความสนใจของคนพิการเพื่อพิจารณาควบคู่ไปกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน

ในเบื้องต้นนี้ผู้วิจัยสรุปการจ้างงานตามมาตรา 33 เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ได้ว่าให้ส่วนราชการดำเนินการประกอบด้วย

1. พิจารณาอัตรากำลังของส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการ
2. การเลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ

3. การกำหนดลักษณะงานและตำแหน่งงานประกอบการพิจารณาเงื่อนไข ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กล่าวคือหากส่วนราชการประสงค์จ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการ ต้องพิจารณาอัตรากำลังของส่วนราชการ

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการได้มีการจัดสรรอัตราจ้างงานคนพิการ ออกเป็น 2 ลักษณะคือ กำหนดสัดส่วนตามหน่วยงาน และการพิจารณาอัตราว่างที่เกิดขึ้น จากนั้นส่วนราชการจะนำอัตราดังกล่าวมาพิจารณาควบคู่กับลักษณะงานว่าเหมาะสมกับคนพิการ หรือไม่ จากการวิจัยหน่วยงานกรณีศึกษาเห็นว่าตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล สามารถที่จะจ้างงานคน พิการได้และพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แล้วจึงดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัคร ในขั้นนี้ จะพบว่าส่วนราชการมีการนำตำแหน่งที่มีอยู่มาพิจารณาเลือกงานที่เหมาะสมกับคนพิการและมีการระบุ คำบรรยายลักษณะงาน ภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนกำหนดวิธีการทดสอบที่จำเป็น และ ประชาสัมพันธ์ให้คนพิการที่สนใจสามารถพิจารณาตำแหน่งงานและสมัครสอบแข่งขันได้ ซึ่งสอดคล้องกับการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย ในประเด็นหลักการค้นหาทักษะและสมรรถนะ ของคนพิการและความสนใจของคนพิการเพื่อพิจารณาควบคู่ไปกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน

อย่างไรก็ดีแนวทางดังกล่าวก็นำมาสู่ปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ คือ

1. การให้ส่วนราชการสามารถกำหนดประเภทความพิการได้ซึ่งอาจทำให้คนพิการบางกลุ่มเข้าไม่ถึงโอกาสการทำงาน
2. ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของคนพิการต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาทำให้ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการที่มีจำกัด
4. การวางแผนจ้างงานคนพิการของส่วนราชการมีการเปิดเผยเป็นสาธารณะส่งผลให้ยากต่อการบูรณาการข้อมูล
5. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ส่วนราชการไม่ได้เผยแพร่เป็นวงกว้างหรือไม่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานอื่นที่ประสงค์จะสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีการนำรายชื่อไม่มีข้อมูลเพียงพอ เป็นต้น

1.2 หลักการออกแบบหรือสร้างตำแหน่งใหม่ที่มีความเฉพาะสำหรับคน

พิการ

ในกรณีที่ส่วนราชการต้องการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนราชการสามารถจ้างงานคนพิการในลักษณะอื่นได้ เช่น การจ้างเหมาบริการ จัดให้พื้นที่สัมปทาน หรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการจ้างงานคนพิการ ผู้วิจัยพบว่าวิธีการนี้สอดคล้องกับหลักการออกแบบหรือสร้างตำแหน่งใหม่ที่มีความเฉพาะสำหรับคนพิการ ซึ่งไม่จำเป็นต้องผูกโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวิธีการแรก เช่น อาจกำหนดให้มีการจ้างเหมาบริการให้คนพิการทำงานเฉพาะบางอย่างและออกแบบงานนั้นขึ้นมาเป็นการเฉพาะกิจสำหรับคนพิการ อย่างไรก็ตามแม้ว่าจากศึกษาครั้งนี้ไม่พบว่าหน่วยงานกรณีศึกษามีการจ้างงานประเภทนี้ก็ตาม เนื่องจากส่วนราชการแจ้งว่าการจ้างงานลักษณะนี้มีข้อจำกัด เช่น ส่วนราชการไม่มีพื้นที่เพียงพอในการจัดให้สัมปทานประกอบกับงบประมาณมีจำกัด เป็นต้น พร้อมทั้งเห็นว่าอยากจ้างงานคนพิการให้มีความต่อเนื่องอีกด้วย

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าสำนักงาน ก.พ. อาจขยายผลตามหลักการนี้ในการปรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เอื้อกับคนพิการเป็นการเฉพาะมากขึ้นในลักษณะงานบางอย่างที่เห็นว่าไม่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการและยังอยู่ภายใต้หลักการเท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 หลักกระบวนการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นสำหรับนายจ้างและคนพิการ และเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการ

แนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ มีการกำหนดกระบวนการจ้างงานคนพิการที่มีความยืดหยุ่นกว่าหลักเกณฑ์ปกติ คือ การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันเฉพาะกลุ่มคนพิการเอง โดยกำหนดเงื่อนไขว่าผู้ที่เข้าสอบแข่งขันนี้ต้องมีบัตรประจำตัวคนพิการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการยกเว้นการสอบ ภาค ก. ในกรณีที่บรรจและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนอีกด้วย จากการวิจัยพบว่าในส่วนของกระบวนการดำเนินการได้เปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการร่วมเป็นกรรมการได้ โดยมีหน่วยงานกรณีศึกษาแห่งหนึ่งได้มีการแต่งตั้งผู้แทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าร่วมด้วย ทั้งนี้ไม่ได้มีการกำหนดประเภทความพิการเนื่องจากต้องการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพและเชื่อมั่นว่าคนพิการที่สอบได้ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะวิธีการทดสอบและประเมินบุคคลมี

ความเหมาะสมและทดสอบเท่าที่จำเป็น โดยส่วนราชการกรณีศึกษามีการใช้วิธีการประเมินที่เหมือนและต่างกัน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ใช้วิธีการทดสอบข้อเขียนแบบปรนัยและอัตนัย และสอบสัมภาษณ์ตามลำดับและกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ใช้วิธีการทดสอบข้อเขียนแบบปรนัย ทดสอบปฏิบัติการใช้คอมพิวเตอร์ และการสอบสัมภาษณ์ตามลำดับ

อย่างไรก็ดี แนวทางดังกล่าวก็นำมาสู่ปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ คือ ในกระบวนการทดสอบหากส่วนราชการใดไม่มีความพร้อมหรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการอาจไม่กล้าที่จะเปิดรับคนพิการทำงานในส่วนราชการ และอีกประการหนึ่งคือองค์ประกอบคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกของส่วนราชการที่ไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ ในกรณีที่ส่วนราชการไม่มีประสบการณ์หรือความเข้าใจคนพิการที่เพียงพออาจก่อให้เกิดอคติหรือการจัดการที่ไม่เพียงพอเป็นต้น และอีกประการคือการสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีการนารายชื่อไม่มีการเปิดโอกาสให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการมาร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ด้วย

1.4 หลักการสนับสนุนส่งเสริมคนพิการในการทำงานด้วยการจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาทักษะให้กับคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีการพิจารณาอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานสำหรับคนพิการ และอารยสถาปัตย์ของหน่วยงานว่าสามารถรองรับการทำงานได้ และมีความพร้อมที่จะจัดหาในกรณีที่มีความจำเป็นสำหรับคนพิการในการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่าในการทดสอบคนพิการนั้นส่วนราชการยังได้ประสานไปยังตัวคนพิการที่เป็นผู้สมัครว่ามีความประสงค์ต้องการการช่วยเหลือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษหรือไม่ เพื่อให้หน่วยงานผู้จัดสอบได้เตรียมความพร้อมอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม และเพื่อให้คนพิการสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำในการทดสอบเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดว่าให้ส่วนราชการเตรียมความพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ทั้งนี้ในการพัฒนาทักษะคนพิการไม่ได้มีการระบุถึงเนื่องจากไม่อยู่ในขอบเขตการสรรหาและคัดเลือก

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในทางปฏิบัติ คือ ไม่มีฐานข้อมูลว่าส่วนราชการใดมีความพร้อมหรือไม่มีความพร้อมด้านอารยสถาปัตย์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ

ทำงานของคนพิการอันจะนำมาสู่การไม่ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนดังกล่าวให้กับส่วนราชการ

นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมอื่นแม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและคัดเลือก แต่เป็นปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานคนพิการภาครัฐมีอุปสรรค เช่น การเดินทางไปทำงานของคนพิการเป็นไปโดยสะดวกหรือง่ายหรือได้หรือไม่ กล่าวคือแม้ว่าส่วนราชการจะมีความพร้อมและปัจจัยแวดล้อมการคมนาคมขนส่งสาธารณะไม่เอื้อให้คนพิการใช้ชีวิตได้ปกติก็จะทำให้การจ้างงานคนพิการในส่วนราชการไม่เกิดความยั่งยืน และอีกประการหนึ่งคือไม่มีการเตรียมพร้อมให้คนพิการมีทักษะ สมรรถนะให้พร้อมในการทำงานภาครัฐที่เป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอาชีพ หรืออบรมสำหรับคนพิการเพื่อทำงานภาครัฐ เป็นต้น



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ ในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษา : ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

จากการวิจัยพบว่าการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการ ในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการอย่างน้อย 1 คน โดยในส่วนบุคคลบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมให้มีการจ้างงานคนพิการมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมและเอื้อให้คนพิการเข้าสู่อุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556)

ในปี พ.ศ. 2554 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการจ้างงานคนพิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว22 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ โดยมีสาระสำคัญในการคัดเลือกคนพิการเข้ารับราชการแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์สำคัญคือ กำหนดให้มีการแข่งขันกันเองในกลุ่มคนพิการเท่านั้น โดยคนพิการที่มีสิทธิสอบต้องผ่าน ภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. ก่อน อีกทั้งกำหนดให้ส่วนราชการพิจารณาความพิการและลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการด้วย (สำนักงาน ก.พ. , 2554b)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2558 สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 ถึงส่วนราชการแจ้งยกเลิกแนวทางการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ ตามหนังสือฉบับเดิม และกำหนดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกเข้าทำงานในส่วนราชการที่หลากหลายขึ้น เช่น สามารถจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ใช้ชื่ออย่างอื่น ตลอดจนพนักงานจ้างเหมาบริการหรือให้สัมปทานตามมาตรา 35 ในส่วนนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะในส่วนแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนเท่านั้น โดยแนวทางนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกันในการบรรจุแต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน โดยมีได้กำหนดลักษณะความต่างตามประเภทตำแหน่งแต่อย่างใด กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วปฏิบัติเหมือนกัน ส่วนการพิจารณาตำแหน่ง ลักษณะงาน วิธีการทดสอบ ขึ้นอยู่กับส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสม (สำนักงาน ก.พ. , 2558) ต่อมาในปี 2559 สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นไปคล่องตัวขึ้น (สำนักงาน ก.พ. , 2559)

จากการวิจัยพบว่าการจ้างงานคนพิการในลักษณะการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผ่าน 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีการดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 หลักสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน

จากการวิจัยพบว่าหน่วยงานกรณีศึกษาได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. , 2559) โดยมีลักษณะสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1. การกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการ

พบว่าส่วนราชการมีการกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ออกเป็น 2 ลักษณะ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556) ดังนี้

ลักษณะแรกคือการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามกรอบอัตรากำลังหรือจำนวนผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานควบคู่กับการพิจารณาลักษณะงาน (ระดับกอง/สำนัก ฯลฯ) เช่น กอง A มีผู้ปฏิบัติงาน 90 คน ต้องมีการจ้างงานคนพิการ 2 คน กอง B มีผู้ปฏิบัติงาน 13 คน ไม่ต้องจ้างงานคนพิการ หรือกองที่มีลักษณะงานสนับสนุน ไม่ต้องอาศัยการใช้ทักษะเฉพาะก็จะกำหนดเป็นสัดส่วนการจ้างงานคนพิการเพิ่มเติมด้วย โดยในลักษณะนี้ผู้บริหารส่วนราชการจะมีการประชุมหารือกัน เพื่อกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ และแนวปฏิบัติภายในของหน่วยงาน ผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะการกำหนดให้จ้างงานลักษณะนี้ช่วยให้การจ้างงานคนพิการมีความคล่องตัวในส่วนราชการ กล่าวคือ เมื่อคนพิการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จัดสรรให้คนพิการ ลาออก ก็จะเริ่มสรรหาคนพิการมาแทนได้เลย

ลักษณะที่สองคือไม่มีการกำหนดสัดส่วนตามหน่วยงาน แต่จะพิจารณาอัตราว่าง ณ ห้วงเวลาที่มีแผนการจ้างงานคนพิการ เช่น ส่วนราชการ A มีแผนที่จะจ้างงานคนพิการในปี 2565 จำนวน 1 อัตรา ส่วนราชการจะพิจารณาอัตราว่าง ณ ห้วงเวลาดังกล่าว ว่ามีลักษณะงานใดที่เหมาะสมกับคน

พิการ และจะร่วมกันพิจารณาลักษณะงาน ทักษะ ความรู้ โดยถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถกำหนด เป็นอัตราการจ้างงานคนพิการได้ ก็จะเริ่มเข้าสู่กระบวนการสรรหา ทั้งนี้พบว่าส่วนราชการเลือกที่จะ ไม่จ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 เนื่องจากมองว่าอยากให้การจ้างงานคนพิการมีความยั่งยืน เนื่องจากมีแผนการจ้างงานตามมาตรา 33 ซึ่งจะจ้างงานเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานราชการ ซึ่งมีลักษณะจ้างงานระยะยาว ประกอบกับลักษณะทางกายภาพของส่วนราชการไม่เหมาะสมกับการ จัดสัมปทาน เช่น ไม่มีพื้นที่ให้คนพิการเช่าเพื่อประกอบอาชีพ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ข้อจำกัดของการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ก็มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลัง กล่าวคือ หากส่วนราชการไม่มีอัตราว่างเพื่อสรรหาและบรรจุคนพิการ ก็ทำให้ส่วนราชการจ้างงานคน พิการได้ไม่ครบตามอัตราที่กฎหมายกำหนดด้วย

องค์ประกอบที่ 2 เลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการพิจารณาในรูปแบบการประชุมผู้บริหารก่อน เพื่อปรึกษาหารือว่าลักษณะงานในหน่วยงานใดบ้างที่สามารถจ้างงานคนพิการมาปฏิบัติงานได้ โดยวิเคราะห์จากลักษณะงาน ทักษะ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน คุณวุฒิ การศึกษา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีการ จ้างงานคนพิการที่หลากหลายตำแหน่ง ทั้งข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการ เช่น นักวิชาการเงิน และบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพาณิชย เป็นต้น และข้าราชการพลเรือน ประเภททั่วไป เช่น เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสถิติ เป็นต้น โดยในการศึกษาครั้งนี้ที่ส่วนราชการเลือกที่จะ บรรจุแต่งตั้งคนพิการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมองว่าตำแหน่งดังกล่าวมีลักษณะที่ เป็นวิชาการ ไม่ได้ใช้ร่างกายหรือการเคลื่อนไหวมากเท่าใดนัก จึงเห็นว่าอาจไม่เป็นอุปสรรคสำหรับคน พิการ จากการวิจัยพบว่าลักษณะงานนักทรัพยากรบุคคลนั้น มีลักษณะงานสำคัญตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะทางวิชาการ การอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์ และด้านต่อมาคือด้านการวางแผน มุ่งเน้นทักษะการจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และในด้านการประสานงาน มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร สุดท้ายคือด้านการบริการ ที่มุ่งเน้นทักษะการ สื่อสาร และความเข้าใจในงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการทำงานของคนพิการ พบว่าคนพิการแต่ละคน แม้ว่าจะมีความพิการที่แตกต่างกันประเภทหรือประเภทเดียวกัน สามารถ

ปฏิบัติงานได้หลากหลาย แล้วแต่บุคคล ไม่ว่าจะเป็น ครู อาจารย์ นักวิเคราะห์การเงิน นักกฎหมาย นักวิจัย ฯลฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนพิการน่าจะไม่มีปัญหาอุปสรรคในตำแหน่งงานที่ส่วนราชการเลือก

องค์ประกอบที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคนพิการ เช่น การมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกตามประเภทความพิการและตามความต้องการของคนพิการและมีความพร้อมในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวหากคนพิการมีความต้องการ พร้อมทั้งส่วนราชการเองเป็นหน่วยงานที่เป็นราชการส่วนกลางจึงมีอารยสถาปัตยกรรมที่เหมาะสม เช่น ทางลาด ลิฟท์ ห้องน้ำที่เหมาะสมกับคนพิการ เป็นต้น

5.1.2 การสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกคนพิการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558

ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้าบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 ออกเป็น 3 ขั้นตอน (สำนักงาน ก.พ. , 2558) ดังนี้

1.1) ขั้นตอนการเตรียมการ

1. ส่วนราชการมีการวางแผนจำนวน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่จะสรรหาและคัดเลือกคนเข้าทำงานในส่วนราชการ กล่าวคือ ส่วนราชการจะมีการกำหนดว่าสัดส่วนที่ต้องจ้างงานคนพิการมีจำนวนเท่าใด และปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการเท่าใด ยังต้องจ้างงานคนพิการอีกเท่าใด นำไปสู่การวางแผนสรรหาคัดเลือกกว่าภายในแต่ละปีงบประมาณ จะสรรหาคัดเลือกคนพิการจำนวนเท่าใด สังกัดหน่วยงานใดบ้าง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน

ปลัดกระทรวงพาณิชย์ และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีการวางแผนที่จะจ้างงานคนพิการ และจัดสรรตำแหน่งไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ กล่าวคืออัตราตำแหน่งที่สงวนไว้สำหรับคนพิการนั้น ต้องเป็นการจ้างงานคนพิการเท่านั้น ต่อมาเมื่อส่วนราชการกำหนดว่าจะจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในจำนวนอัตราที่กำหนดแล้ว

2. ส่วนราชการจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน และแต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน ทั้งนี้พบว่า ส่วนราชการบางแห่งอาจแต่งตั้งผู้แทนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านคนพิการเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าว จะพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถทักษะสมรรถนะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานและตรวจสอบข้อมูลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานของส่วนราชการ ตลอดจนออกแบบวิธีการทดสอบ และประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ จากนั้นส่วนราชการได้พิจารณากำหนดตำแหน่งงานสายงาน ประเภทตำแหน่งที่เหมาะสมกับคนพิการหรือเห็นว่าเป็นลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยสาระสำคัญพบว่าการกำหนดประเภทความพิการคือความพิการทุกประเภทสามารถสมัครได้ ในการกำหนดตำแหน่งที่รับสมัครเป็นนักทรัพยากรบุคคล เนื่องจากส่วนราชการเห็นว่าเป็นงานที่มีลักษณะเป็นวิชาการ ไม่ค่อยมีการเคลื่อนไหวหรือใช้ร่างกายมากนัก และส่วนราชการมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการจ้างงานคนพิการ และในการทดสอบมีการประสานไปยังหน่วยงานจัดสอบที่เป็นสถานศึกษาช่วยอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับประเภทความพิการ และวิธีการทดสอบพบว่าในส่วนของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่การทดสอบข้อเขียนแบบปรนัย การทดสอบปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ และการประเมินความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามลำดับ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าการทดสอบ 2 วิธี ประกอบด้วยการทดสอบแบบปรนัยและอัตนัย และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยการสอบสัมภาษณ์ตามลำดับ ส่วนในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผู้วิจัยจะกล่าวในส่วนถัดไป

3. ส่วนราชการก็จะดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัคร และเผยแพร่ประกาศให้ผู้สนใจที่มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งพบว่าประกาศรับสมัครมีความชัดเจน สามารถให้คนพิการตัดสินใจได้ว่า ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับสมัครมีความเหมาะสมกับตนเองหรือไม่

1.2) ขั้นตอนการดำเนินการ

จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการมีการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกการสอบ และทำการทดสอบตามความต้องการเฉพาะของบุคคล กล่าวคือ ก่อนจะมีการทดสอบ ส่วนราชการจะติดต่อประสานไปยังหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการทดสอบคนพิการเพื่อช่วยจัดเตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เพื่อให้เหมาะสมตามความต้องการแต่ละคนและเกิดความเป็นธรรมในการแข่งขัน ในการทดสอบมีการอำนวยความสะดวกให้คนพิการตามความต้องการแต่ละบุคคล เช่น การมีช่องระบุความต้องการพิเศษ การโทรสอบถามความต้องการพิเศษและการจ้างให้สถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการทดสอบ ดำเนินการอำนวยความสะดวกในการสอบให้ เช่น การจัดอาคารสถานที่ การพิจารณาเลือกอาคารสถานที่ ที่เหมาะสมกับคนพิการ การแยกห้องสอบให้กับคนพิการที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้ช่วยอ่านข้อสอบ เป็นต้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จัดสอบที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยดำเนินการทดสอบ 3 วิธี ประกอบด้วย การสอบข้อเขียนแบบปรนัย การสอบข้อเขียนแบบอัตนัย และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งผ่านการสอบสัมภาษณ์ โดยให้เหตุผลว่าลักษณะงานนั้น มีความเป็นวิชาการ และการวางแผน จึงต้องการทดสอบความรู้ ความสามารถ และการคิดวิเคราะห์ของผู้เข้าสอบ รวมทั้งเมื่อผ่านการทดสอบแล้ว ก็จะประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งในการสัมภาษณ์จากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน ฯลฯ อีกครั้งหนึ่ง ส่วนกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จัดสอบที่มหาวิทยาลัยรังสิต โดยเลือกใช้วิธีการสอบ 3 วิธี คือ การสอบข้อเขียนแบบปรนัย การสอบปฏิบัติการใช้งานคอมพิวเตอร์ และการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยการสอบสัมภาษณ์ โดยการทดสอบเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ผ่านการคัดเลือก มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามที่ต้องการ ทั้งนี้ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจะกล่าวในส่วนถัดไป

1.3) ขั้นตอนการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

จากการวิจัยพบว่าเมื่อส่วนราชการได้มีประกาศรับสมัคร จัดทำการรับสมัคร และจัดสอบเพื่อประเมินคนพิการ เรียบร้อยแล้ว ก็จะมีการตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ อีกครั้ง และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและมีหนังสือให้มารายงานตัวบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการ นั้น ๆ ผ่านช่องทางเว็บไซต์และป้ายประกาศของหน่วยงานตามที่ได้เคยแจ้งไว้ หลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนกระบวนการดังกล่าวแล้วนั้นส่วนราชการก็จะรายงานผลไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบต่อไป

2) การสรรหาและคัดเลือกคนพิการด้วยวิธีการนำรายชื่อตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559

ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้าบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ออกเป็น 3 ขั้นตอน (สำนักงาน ก.พ. , 2559) ดังนี้

2.1) ขั้นตอนเตรียมการ

ภายหลังจากที่ส่วนราชการได้มีมติจะจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน แต่ในส่วนราชการไม่มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก หรือมีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นในส่วนราชการ ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 21 ตามที่กล่าวไปข้างต้น หรือจะเลือกใช้วิธีการนำรายชื่อก็ได้ โดยการนำรายชื่อตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 สามารถทำได้ 2 กรณี คือ กรณีแรกการนำรายชื่อจากประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นของส่วนราชการเอง หรือกรณีที่สองคือการนำรายชื่อจากประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งที่ส่วนราชการต้องการคัดเลือกหรือตำแหน่งอื่นที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ในการนำรายชื่อส่วนราชการต้องพิจารณาถึงมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย

จากการวิจัยพบว่าสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ด้วยวิธีการนำรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการของหน่วยงาน มาทำการคัดเลือกใหม่ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานของทั้ง 2 ตำแหน่งนั้น ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่คล้ายกันจึงได้ดำเนินการนำรายชื่อดังกล่าว

2.2.) ขั้นตอนดำเนินการ

จากการวิจัยพบว่าการดำเนินการแจ้งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ และมีผู้เข้ารับการคัดเลือก 9 คน จากนั้นสำนักงานปลัดฯ ได้ดำเนินการ

ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยเหตุผลที่ใช้วิธีการทดสอบด้วยการสอบสัมภาษณ์นั้น เพราะเห็นว่าผู้มีรายชื่อได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย และการสอบสัมภาษณ์มาแล้ว ย่อมมีความรู้ ความสามารถ ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่งเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งลดความซ้ำซ้อนในการทดสอบที่ไม่จำเป็นด้วย

2.3) ขั้นตอนการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อมีการสอบสัมภาษณ์แล้ว สำนักงานปลัดฯ ก็จะดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้อายุบัญชีของประกาศจะเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ และมีหนังสือเรียกผู้สอบได้บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ และรายงานผลการคัดเลือกไปยังสำนักงาน ก.พ.

5.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

จากการวิจัยพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นปัญหาในการจ้างงานและการสรรหาคคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ในหน่วยงานภาครัฐ แบ่งตามกลุ่มปัจจัยโดยผู้วิจัยสามารถจำแนกเป็น 3 กลุ่มปัจจัย ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายในการจ้างงานคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติการจ้างงานคนพิการใน 3 ลักษณะ คือ ตามมาตรา 33 กำหนดการจ้างงานคนพิการ โดยให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ในสัดส่วนผู้ปฏิบัติงาน 100 คน ต้องมีการจ้างงานคนพิการ อย่างน้อย 1 คน ในมาตรา 34 บัญญัติว่า ในกรณีที่สถานประกอบการไม่สามารถจ้างงานคนพิการหรือไม่ประสงค์จ้างงานคนพิการ สามารถที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แทนก็ได้ แต่ในส่วนหน่วยงานภาครัฐ มิได้มีบทบัญญัติดังกล่าวไว้ และประการสุดท้ายคือมาตรา 35 โดยสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ สามารถเลือกการจัดสัมปทานสำหรับคนพิการ ฯลฯ แทนการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 34 ก็ได้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, 2556)

รายงานสถิติการจ้างงานคนพิการ พ.ศ. 2564 พบว่าสถานประกอบการ/ภาคเอกชน มี อัตราการจ้างงานคนพิการสูงถึง 64,546 คน คิดเป็นร้อยละ 99.63 (จากอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการ 64,785 คน) ในขณะที่หน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการอยู่เพียง 3,582 คน คิดเป็นร้อยละ 20.33 (จากอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการ 17,622 คน) (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565a)

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบังคับใช้กฎหมายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการ นั้น ในกรณีของสถานประกอบการหรือภาคเอกชน มีช่องทางที่หลากหลายกว่าในการจ้างงานคนพิการ เช่น หากสถานประกอบการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ ก็สามารถที่จะจ่ายเงินสมทบตาม มาตรา 34 ได้ และมีการใช้แรงจูงใจเชิงบวก คือการที่สถานประกอบการจ้างงานคนพิการทำให้ได้ สิทธิประโยชน์ในการลดหย่อนภาษี เป็นต้น อีกทั้งยังมีการใช้มาตรการลงโทษต่าง ๆ โดยผู้แทนกรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ให้ข้อมูลว่ามีสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ ปฏิบัติไม่ครบตามกฎหมาย กว่า 3,041 ราย จากปี พ.ศ. 2555-2563 และมีการดำเนินคดี 108 แห่ง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564c) ในขณะที่ภาครัฐเองมีเพียงการกำหนดให้ ปฏิบัติแต่ไม่มีบทกำหนดโทษว่าหากไม่ปฏิบัติตามจะส่งผลอย่างไร และไม่มีการใช้แรงจูงใจเชิงบวก ว่าจ้างงานคนพิการแล้วส่วนราชการจะได้สิทธิประโยชน์หรืออัตรากำลังเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ สอดคล้อง กับทั้งส่วนราชการกรณีศึกษาและนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการที่เห็นว่าควรใช้แรงจูงใจเชิง บวกในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เช่น ถ้าส่วนราชการจ้างงานคนพิการจะได้รับ อัตรากำลังหรืองบประมาณเพิ่มเป็นต้น ในกรณีที่เป็นอุปสรรคพบว่าส่วนราชการไม่มีการมาตรการจูง ใจ เช่น เพิ่มเติมอัตรากำลังให้ หรือมาตรการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งไม่มีมาตรการลงโทษส่วน ราชการกรณีที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ทำให้ส่วนราชการส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการจ้างงานคน พิการ ทั้งนี้การลงโทษดังกล่าวอาจไม่ได้มีลักษณะการปรับเงินแบบสถานประกอบการ แต่อาจเป็น ลักษณะการกำหนดเป็นตัวชี้วัดของส่วนราชการเป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชลธาร ปิ่นเจริญ (2562) ว่าประเด็นปัญหาที่ทำให้เกิดการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีหลาย ปัจจัย เช่น การไม่มีกลไกการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ และการ ไม่มีมาตรการหรือบทลงโทษสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ สมาคม มูลนิธิ หรือ องค์กรคนพิการที่ปฏิบัติตามกฎหมายไม่ถูกต้อง เป็นต้น

5.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน

การเริ่มจ้างงานคนพิการในส่วนราชการแต่ละแห่งนั้นจะเริ่มจากนโยบายผู้บริหารส่วนราชการหรือข้อสั่งการของหัวหน้าส่วนราชการ จึงจะมีการดำเนินการจ้างงานคนพิการขึ้นจากการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญคือทัศนคติของผู้บริหารส่วนราชการ ที่จะเริ่มให้มีการจ้างงานคนพิการขึ้นในส่วนราชการหรือไม่ กล่าวคือถ้าผู้บริหารส่วนราชการมีความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการก็ย่อมที่จะผลักดันให้เกิดการจ้างงานคนพิการในส่วนราชการขึ้น และจะมีการวางแผนหรือมาตรการเพื่อให้การจ้างงานคนพิการในส่วนราชการนั้นเป็นระบบ เช่น ส่วนราชการกรณีศึกษาผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการมีการประชุมหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดสรรกรอบอัตราจ้างงานคนพิการในลักษณะข้าราชการหรือพนักงานราชการ เพื่อให้เกิดการจ้างงานระยะยาว และหากผู้บริหารเชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการจากประสบการณ์ที่ส่วนราชการจ้างงานคนพิการก่อนหน้าทำให้มีการจ้างงานคนพิการต่อเนื่องเป็นต้น แต่ในขณะเดียวกันหากผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการไม่เชื่อมั่นในศักยภาพคนพิการหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการก็จะเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ เช่น การที่มองว่าการจ้างงานคนพิการเป็นภาระที่ต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก หรือมองว่าความพิการเป็นอุปสรรคกับงาน กล่าวคือจะไม่ผลักดันให้มีการจ้างงานคนพิการหรืออาจจ้างงานคนพิการได้น้อยและไม่พยายามผลักดันให้มีการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรารัตน์ พันธุ์พิจิตร (2547) พบว่ามติของคณะกรรมการอัยการที่ไม่รับสมัครสอบผู้สมัครสอบที่เป็นคนพิการเป็นการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยโดยมิชอบเป็นการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความพิการ และผลการวิจัยของพรภิญญา หาญวัฒนานุกูล (2559) พบว่าอุปสรรคสำคัญในการจ้างงานคนพิการคือทัศนคติของสถานประกอบการที่ยังมีความไม่มั่นใจและยังไม่ยอมรับในความสามารถของคนพิการ

ต่อมาเมื่อส่วนราชการมีข้อสรุปว่าจะจ้างงานคนพิการแล้วส่วนราชการพิจารณาอัตราที่ต้องจ้างงานคนพิการในส่วนราชการว่าต้องจ้างงานคนพิการจำนวนเท่าใด และส่วนราชการจะพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังที่ส่วนราชการมีอยู่และให้จัดสรรสำหรับจ้างงานคนพิการจากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านอัตรากำลังและลักษณะงานของส่วนราชการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จของการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ กล่าวคือในหน่วยงานกรณีศึกษามีการจัดสรรกรอบอัตรากำลังให้เป็นกรอบตำแหน่งสำหรับคนพิการอยู่ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นการประชุมผู้บริหารว่ากรอบอัตรากำลังทั้งส่วนราชการมีจำนวนเท่าใดและกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามอัตรากำลังของหน่วยงานภายในส่วนราชการ เช่น ในกองสำนัก ที่มีผู้ปฏิบัติงานมาก ก็กำหนดให้มีการจ้างงานคนพิการมากกว่า กอง สำนัก ที่มีผู้ปฏิบัติงาน

น้อยกว่า ตามลำดับ ทั้งนี้จะพิจารณาลักษณะงานควบคู่กันไปด้วย โดยการเลือกตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานคนพิการ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาและวิเคราะห์ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ที่เหมาะสมกับคนพิการตลอดจนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และวิเคราะห์ร่วมกับลักษณะประเภทความพิการว่ามีความพิการแต่ละประเภทเหมาะสมหรือมีปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานข้างต้นหรือไม่ จากการวิจัยพบว่าหน่วยงานกรณีศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเนื่องจากการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการร่วมเป็นกรรมการและส่วนราชการมีประสบการณ์จ้างงานคนพิการอยู่แต่เดิมแล้ว อีกทั้งส่วนราชการกรณีศึกษาทั้ง 3 หน่วยงานมีการพิจารณาและวิเคราะห์และเลือกลักษณะงานนักทรัพยากรบุคคลเนื่องจากเห็นว่าเป็นลักษณะงานที่มีความเป็นวิชาการเน้นทักษะทางวิชาการ การอ่าน เขียน วิเคราะห์ ซึ่งน่าจะเป็นลักษณะงานที่คนพิการสามารถปฏิบัติได้ พร้อมทั้งเห็นว่าตำแหน่งดังกล่าวบรรจุ ณ ส่วนกลาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบและเพียงพอที่จะรองรับคนพิการจึงไม่ได้กำหนดทุกประเภทความพิการ ในมุมมองของผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะงานนักทรัพยากรบุคคลนั้น มีลักษณะงานสำคัญตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติการที่มุ่งเน้นทักษะทางวิชาการ การอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์ และด้านต่อมาคือด้านการวางแผน มุ่งเน้นทักษะการจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน และในด้านการประสานงาน มุ่งเน้นทักษะการสื่อสาร สุดท้ายคือด้านการบริการ ที่มุ่งเน้นทักษะการสื่อสารและความเข้าใจในงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการทำงานของคนพิการพบว่าคนพิการแต่ละคนแม้ว่าจะมีความพิการที่แตกต่างประเภทหรือประเภทเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายแล้วแต่บุคคล ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ นักวิเคราะห์การเงิน นักกฎหมาย นักวิจัย ฯลฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนพิการน่าจะไม่มีปัญหาอุปสรรคในตำแหน่งงานที่ส่วนราชการเลือก อีกทั้งผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกย่อมแสดงว่าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อคนพิการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จัดสรรให้คนพิการ ลาออก ก็จะเริ่มสรรหาคคนพิการมาแทนได้เลย ในมุมมองของผู้วิจัยมีความเห็นว่าวิธีการจ้างงานลักษณะนี้ช่วยให้การจ้างงานคนพิการมีความสำเร็จได้ยั่งยืน นอกจากนี้ลักษณะการบริหารอัตรากำลังในลักษณะที่สอง คือ เมื่อส่วนราชการเกิดอัตรารว่างขึ้นในตำแหน่งอื่นจะมีการประชุมผู้บริหารส่วนราชการเพื่อวางแผนการจัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกและหากผู้บริหารส่วนราชการมีนโยบายว่าจะจ้างงานคนพิการที่ประชุมจะร่วมกันพิจารณาว่าอัตรารว่างที่เกิดขึ้นมีลักษณะงานหรือตำแหน่งใดที่จะจ้างงานคนพิการได้หรือไม่ หากที่ประชุมมีมติว่า

ให้จ้างงานคนพิการก็จะมีการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการอย่างไรก็ดีในส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคพบว่ามียู่ 3 สาเหตุประกอบด้วย

สาเหตุประการแรก หากผู้ปฏิบัติในส่วนราชการครบตามกรอบอัตรากำลังก็ไม่สามารถดำเนินการจ้างงานคนพิการได้ กล่าวคือการใช้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ ทำให้การจ้างงานคนพิการมีอุปสรรคจากการที่อัตราว่างน้อยทำให้การจ้างงานคนพิการไม่สอดคล้องกับอัตราที่ต้องจ้างจริง

สาเหตุประการที่สอง กรณีที่มีอัตราว่างแต่ลักษณะงานไม่เหมาะสมกับคนพิการก็จะทำให้ส่วนราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ กล่าวคือในกรอบอัตราที่ว่างเป็นลักษณะงานที่ไม่น่าอภิรมย์หรือภารกิจที่เกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่า ตำแหน่งและลักษณะงานดังกล่าวไม่เหมาะสมกับคนพิการ จึงเป็นปัญหาทำให้จ้างงานคนพิการในอัตราว่างที่เกิดขึ้นได้

สาเหตุประการที่สาม การที่ส่วนราชการไม่มีข้อมูลและไม่เข้าใจข้อกำหนดของคนพิการเพื่อออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสม เช่น ไม่มีคู่มือว่างงานลักษณะใดเหมาะสมกับคนพิการเพื่อประกอบการกำหนดลักษณะงานที่จะจ้างคนพิการ และประการสุดท้ายคือคนพิการไม่มีคุณสมบัติที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น ไม่มีวุฒิมหาบัณฑิตหรือสาขาที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวภา จรดล (2556) ที่พบว่าปัญหาการจ้างงานคนพิการ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการมีน้อย

ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในการทำงานและการทดสอบ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษามีความพร้อมในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการทั้งอารยสถาปัตย์ของสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานส่วนกลาง จึงไม่มีอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการประเภทใด ๆ ประกอบกับพบว่าในทดสอบนั้น ส่วนราชการมีการประสานไปยังหน่วยงานจัดสอบที่ความความพร้อมในการจัดการทดสอบให้กับคนพิการอีกด้วย เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยรังสิต เป็นต้น

ทั้งนี้ในมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการและหน่วยงานระดับนโยบายเห็นว่าการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับคนพิการเป็นสิ่งที่ทำให้การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐมีอุปสรรค กล่าวคืออารยสถาปัตย์ในส่วนราชการบางแห่ง ไม่เอื้อกับคนพิการ เช่น ไม่มีลิฟต์ ทางลาด ห้องน้ำคนพิการ ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถจ้างงานคนพิการได้ จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการบางแห่งไม่สามารถจ้างงานคนพิการในส่วนภูมิภาคบางที่ได้แม้จะมีอัตรากำลังที่

สามารถจ้างงานคนพิการได้ เนื่องจากเห็นว่า การไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมอาจเป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับคนพิการในการปฏิบัติงาน และในบางส่วนราชการเป็นอาคารสำนักงานเช่า ก็ไม่สามารถที่จะปรับปรุงให้มีสิ่งดังกล่าวได้ อีกทั้งอุปกรณ์สำนักงานของส่วนราชการที่อาจไม่อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการบางประเภทก็ทำให้ส่วนราชการตัดสินใจไม่รับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น

จากการวิจัยพบว่าหากส่วนราชการมีความพร้อมเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและรองรับคนพิการ ก็จะมีแนวโน้มที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณนา เทพจิต และเจนกิจ ภูติรัตน์ (2549) ว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ แต่อีกนัยหนึ่งพบว่า การที่ส่วนราชการเลือกที่จะรับคนพิการเพียงบางประเภทนั้น เนื่องจากไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกก็เป็นอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล วิมลกาญจนา (2541) ว่าปัญหาในการจ้างงานคนพิการของนายจ้างที่เป็นสถานประกอบการ คือ สภาพแวดล้อมและเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกไม่เอื้อกับคนพิการ เช่น ไม่มีทางลาด ไม่มีลิฟต์ ไม่มีห้องน้ำสำหรับคนพิการ เป็นต้น

ปัจจัยสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการคือปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งข้อมูลด้านคนพิการและการประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย จากการวิจัยพบว่าส่วนราชการกรณีศึกษาไม่มีปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันเนื่องจากมีประสบการณ์จ้างงานคนพิการมาแล้ว เช่น เมื่อมีการประกาศรับสมัครส่วนราชการมีการเผยแพร่ประกาศในช่องทางที่หลากหลาย แต่ก็ยังพบข้อสังเกตบางประการที่อาจปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนว่าหากส่วนราชการสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ทั้งในด้านของจำนวน วุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่เหมาะสม และจำนวนกลุ่มเป้าหมายจะช่วยให้การจ้างงานคนพิการและการสรรหาและคัดเลือกคนพิการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันการที่ส่วนราชการไม่สามารถทราบจำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่รู้ว่าคนพิการที่ต้องการอยู่ในพื้นที่ใด ทำให้ไม่สามารถประชาสัมพันธ์ตรงไปยังกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งข้อมูลการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการ ไม่เชื่อมโยงประสานกันทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เกิดความซ้ำซ้อนในการเปิดสอบคัดเลือกแทนที่จะสามารถเป็นไปอย่างรวดเร็วโดย จากการวิจัยพบว่าแม้สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำหลักเกณฑ์เรื่องการคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกนตำแหน่งอื่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 โดยกำหนดสาระสำคัญคือ การที่ส่วนราชการต้องการบรรจุและแต่งตั้งคน

พิจารณาให้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในส่วนราชการ แต่ไม่ไม่มีบัญชีประกาศรายชื่อคนพิการที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าว โดยส่วนราชการบางแห่งนั้นแจ้งว่าไม่ทราบว่ามีหน่วยงานใดบ้างที่มีการประกาศรายชื่อคนพิการที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งใด ๆ ในส่วนราชการอื่น และส่วนราชการเองมิได้ดำเนินการนำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกลงในระบบของสำนักงาน ก.พ. มีเพียงการติดประกาศ ณ ส่วนราชการ และการเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงานเท่านั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าด้วยความไม่เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการจึงทำให้เกิดความล่าช้าที่ส่วนราชการต้องเปิดสอบเองซึ่งมีขั้นตอนมาก และระยะเวลาที่นาน รวมทั้งทำให้คนพิการอาจตัดสินใจไม่สมัครบ่อยครั้งด้วย

5.2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน

ปัจจัยสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและไม่สำเร็จในการจ้างงานคนพิการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน นอกจากการบังคับใช้กฎหมายและหน่วยงานภาครัฐเองก็ยังมีตัวของคนพิการเองด้วย โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ระดับการศึกษาของคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าในปี พ.ศ.2564 คนพิการที่ได้รับการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากที่สุดคือผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 960 คน คิดเป็นร้อยละ 34.27 รองลงมาคือระดับการศึกษาชั้นประถม-มัธยม จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 26.63 และระดับปวช.-ปวส. จำนวน 643 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 ตามลำดับ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564b) สะท้อนให้เห็นว่าคนพิการที่ได้รับการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐมากกว่ากึ่งหนึ่งได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจะพบว่าการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ กรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนนั้น จะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจน เช่น ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา สาขาวิชา ตรงกับที่ส่วนราชการรับสมัคร

จากข้อมูลข้างต้น หน่วยงานระดับนโยบายมีความเห็นว่าปัจจัยความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้คนพิการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขณะที่มุมมองนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการเห็นว่าถ้าระดับการศึกษาของคนพิการต่ำกว่าหรือคุณวุฒิไม่ตรงกับที่ส่วนราชการกำหนดก็ไม่สามารถสมัครได้ แม้คนพิการบางคนจะมีทักษะหรือสมรรถนะบางประการที่ทำงานได้ก็ตาม ในทางกลับกันถึงแม้ว่าคนพิการจะมีคุณวุฒิที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่คนพิการผู้นั้นไม่มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ก็ไม่

สามารถเข้าทำงานในส่วนราชการด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา พันธุ์วิไล (2546) และงานวิจัยของพรภิญญา หาญวัฒนานุกุล (2559) พบว่าอุปสรรคสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานคนพิการ คือ ทักษะ และวุฒิการศึกษาของคนพิการ ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับทักษะที่สถานประกอบการต้องการ ส่วนคนพิการที่มีงานทำส่วนใหญ่จะมีทักษะและความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดีในมุมมองผู้วิจัยมีความเห็นว่าหลักการสำคัญของการจ้างงานภาครัฐคือความเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดประโยชน์ทางราชการเป็นหลัก อาจไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่อย่างใด แต่ควรมุ่งไปที่การพัฒนาคนพิการให้มีความพร้อมในการทำงานในส่วนราชการแทน

2) ภูมิลำเนาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 836,097 คน คิดเป็นร้อยละ 39.77 ของคนพิการทั้งหมด และคนพิการที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพมหานครน้อยที่สุด คือ 98,030 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565b) ในขณะที่รายงานกำลังคนภาครัฐ ปี พ.ศ. 2563 ระบุว่าข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนใหญ่ ปฏิบัติงาน ณ กรุงเทพมหานคร จำนวน 71,484 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97 ของข้าราชการพลเรือน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2564) อย่างไรก็ตามไม่มีรายงานสถิติหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าคนพิการปฏิบัติงาน ณ ภูมิภาคหรือพื้นที่ใดจำนวนเท่าใด ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าถ้าหากส่วนราชการที่รับสมัครงานอยู่ใกล้ภูมิลำเนาของคนพิการหรือคนพิการสามารถเดินทางสะดวกและคนพิการสามารถช่วยเหลือตัวเองได้คนพิการก็พร้อมเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ขณะที่คนพิการบางคนเองก็ไม่ประสงค์ทำงานที่ไกลจากภูมิลำเนา ต้องการทำงานใกล้บ้าน ตลอดจนการเดินทางไปทำงานเป็นอุปสรรคก็ทำให้คนพิการเลือกที่จะไม่ไปสมัครงานในหน่วยงานบางแห่ง สอดคล้องกับมุมมองของนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการและผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่เห็นว่าหน่วยงานราชการส่วนกลางมีความพร้อมในการจ้างงานคนพิการมากกว่าเนื่องจากมีความพร้อมในการสนับสนุนการทำงานและเครื่องมือ ตลอดจนอาคาร/สำนักงานต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนราชการบางแห่งที่อยู่ส่วนภูมิภาค ที่เช่าอาคารสำนักงานหรืออยู่ห่างไกล อาจเป็นอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการได้ทั้งในแง่ของการเดินทางและสิ่งสนับสนุนการทำงาน อารยสถาปัตย์ เป็นต้น

3) แรงจูงใจส่วนบุคคลของคนพิการ

จากการวิจัยพบว่าคนพิการที่ต้องการพิสูจน์ตัวเองว่าอยากทำงานที่มีความมั่นคง และรับราชการ เพื่อต้องการพิสูจน์ตนเองว่า มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความคิดที่ต้องการพึ่งพาตนเอง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะรัตน์ เทียงปา (2562) พบว่าคนพิการที่ได้ทำงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากสามารถสร้างการยอมรับจากผู้อื่นและแสดงออกให้เห็นถึงศักยภาพของตนเอง ในขณะที่จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลพบว่าเหตุผลประการหนึ่ง que การจ้างงานคนพิการไม่สำเร็จก็เนื่องมาจากคนพิการไม่มีแรงจูงใจที่จะอยากทำงานอีกด้วย

5.3 การจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนตามแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการของสำนักงาน ก.พ. กรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ผ่านมุมมองการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

ตาม que ผู้วิจัยได้กล่าวไปตอนต้นว่านับแต่ประเทศไทยเริ่มตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การจ้างงานคนพิการในประเทศไทยเริ่มมีความชัดเจนขึ้น ต่อมาสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐก็ได้ดำเนินการจัดทำแนวทาง วิธีการ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว22 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ และถูกยกเลิกด้วยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 และต่อมาในปี พ.ศ. 2559 ได้เพิ่มเติมแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นจะพบว่าเป็นการกำหนดแนวทางเป็นลักษณะเฉพาะสำหรับกลุ่มคนพิการด้วยกันเอง เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างคล่องตัวขึ้น จากการวิจัยพบว่านับแต่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ข้างต้นมีลักษณะที่สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) คือการที่มุ่งเน้นความสำคัญกับคนพิการในฐานะที่เป็นปัจเจกควบคู่ไปกับการพิจารณาตลาดแรงงานในภาพรวม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังกล่าวผ่านกรณีศึกษาตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

และกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งสามารถสรุปการจ้างงานคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือนตามแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการของสำนักงาน ก.พ. ผ่านมุมมองการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) โดยผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของแนวคิดดังกล่าวได้เป็น 4 ประการ (Harvey J, Szoc R, Rosa M, Phol ML & Jenkins J, 2013; Griffin, 2007 อ้างถึงในทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2562) ได้แก่

1. การค้นหาทักษะและสมรรถนะของคนพิการ และความสนใจของคนพิการ เพื่อพิจารณาควบคู่ไปกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน
2. การออกแบบหรือสร้างตำแหน่งใหม่ที่มีความเฉพาะสำหรับคนพิการ
3. กระบวนการจ้างงานที่มีความยืดหยุ่นสำหรับนายจ้างและคนพิการ และเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการ
4. สนับสนุน ส่งเสริมคนพิการในการทำงานด้วยการจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุนและพัฒนาทักษะให้กับคนพิการ

**ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการกับแนวคิด
การจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)**

การจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (CE)	การสรรหาและคัดเลือกตามแนวทางสำนักงาน ก.พ. (ว.21 และ ว.17) ที่สอดคล้องกับ (CE)	
	ความสอดคล้อง	ข้อจำกัด
การค้นหาทักษะและสมรรถนะของคนพิการและความสนใจของคนพิการ เพื่อพิจารณาควบคู่ไปกับตำแหน่งงานในตลาดแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> -มีการกำหนดให้ส่วนราชการพิจารณาตำแหน่งและลักษณะงานในส่วนราชการที่เหมาะสมกับคนพิการ -กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนการจ้างงานคนพิการ 	<ul style="list-style-type: none"> -เปิดโอกาสให้ส่วนราชการกำหนดประเภทความพิการได้ ทำให้คนพิการบางส่วนอาจถูกกีดกัน -คนพิการส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับการศึกษาไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง -กรอบอัตรากำลังมีจำกัด

การจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะ ราย (CE)	การสรรหาและคัดเลือกตามแนวทาง สำนักงาน ก.พ. (ว.21 และ ว.17) ที่สอดคล้องกับ (CE)	
	ความสอดคล้อง	ข้อจำกัด
		-แผนการจ้างงานคนพิการ ไม่ได้เปิดเผยเป็นสาธารณะ ไม่มีกลไกกำกับ ติดตาม
การออกแบบหรือสร้างตำแหน่ง ใหม่ที่มีความเฉพาะสำหรับคน พิการ	เปิดโอกาสให้จ้างงานตามมาตรา 35 โดยส่วนราชการสามารถเป็น ทางเลือกการจ้างงานได้	-งบประมาณมีจำกัดหากจะ จ้างงานตามมาตรา 35 และ การจ้างงานไม่มีความ ต่อเนื่อง -งานส่วนใหญ่เป็นไปตาม มาตรา 33 เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ ฯลฯ
กระบวนการจ้างงานที่มีความ ยืดหยุ่นสำหรับนายจ้างและคน พิการ และเชื่อมั่นในศักยภาพของ คนพิการ	-เปิดโอกาสให้สามารถแข่งขัน กันเองในกลุ่มคนพิการ และคน พิการสามารถสอบแข่งขันใน กรณีคนทั่วไปได้ด้วย -แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญร่วมเป็น กรรมการได้ ในกรณีสรรหาและ คัดเลือกตาม ว.21 -วิธีการทดสอบสามารถออกแบบ ได้ตามความเหมาะสม -ในส่วนราชการที่มีทัศนคติดีกับ คนพิการจะมีการจ้างงานคน พิการ	-ไม่มีการบังคับใช้กฎหมาย ในลักษณะมาตรการจูงใจ หรือลดโทษ -มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นตัวกำกับ ไม่ยืดหยุ่น เฉพาะบุคคล -ไม่ สามารถ แต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญร่วมเป็น กรรมการได้ ในกรณีสรรหา และคัดเลือกตาม ว.17
สนับสนุน ส่งเสริมคนพิการในการ ทำงานด้วยการจัดหาอุปกรณ์หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกให้คน พิการสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพตลอดจนสนับสนุน	-มีการระบุให้ส่วนราชการ พิจารณาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานและอารยสถาปัตยกรรม ที่เหมาะสมกับคนพิการในส่วน ราชการ	-ไม่มีการส่งเสริมหรือ สนับสนุนอุปกรณ์หรือ งบประมาณในการจัดหา ให้กับส่วนราชการ -ส่วนราชการบางแห่งไม่มี

การจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะ ราย (CE)	การสรรหาและคัดเลือกตามแนวทาง สำนักงาน ก.พ. (ว.21 และ ว.17) ที่สอดคล้องกับ (CE)	
	ความสอดคล้อง	ข้อจำกัด
และพัฒนาทักษะให้กับคนพิการ		ความพร้อม เช่น หากเช่า อาคารสำนักงานอาจไม่ สามารถปรับปรุงหรือต่อเติม ได้ -ไม่มีฐานข้อมูลที่แน่ชัดว่า ส่วนราชการใดมีความพร้อม หรือความไม่พร้อมมากนัก เท่าใด

ที่มา : ผู้วิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนที่เป็นคนพิการ

จากการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายพัฒนาและปรับปรุงการสรรหาและ
คัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ดังนี้

5.4.1 นโยบายและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

1) ด้านมาตรการบังคับใช้กฎหมาย

ควรมีมาตรการจูงใจ หรือลงโทษ ส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการ เช่น หน่วยงาน
ใดจ้างงานคนพิการ สามารถขอรับการจัดสรรงบประมาณ ปรับปรุงสถานที่เพื่อเอื้อสำหรับคนพิการ
หรือขอรับจัดสรรอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการหรือมีงบประมาณช่วยเหลือการทำงาน
เช่น หน่วยใดต้องการคนพิการเข้าทำงาน สามารถขอรับคนพิการเข้าทำงานได้เลย แต่ผู้จ่าย
ค่าตอบแทนคือหน่วยงานกลาง อาจเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็ได้ ส่วนการ
ลงโทษในที่นี้ มิใช่การปรับเงินส่วนราชการ แต่อาจเป็นการกำหนดในลักษณะตัวชี้วัดความสำเร็จ
ตัวชี้วัดส่วนราชการ เป็นต้น

2) การพัฒนาทักษะคนพิการให้พร้อมกับการทำงานภาครัฐ

จัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะ และศักยภาพคนพิการให้มีความพร้อมในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ เช่น การฝึกอาชีพในลักษณะเฉพาะการทำงานภาครัฐ และมีใบรับรองว่าคนพิการคนดังกล่าว มีศักยภาพที่สามารถทำงานได้ในระดับที่เพียงพอในสายงานภาครัฐ เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับส่วนราชการ

3) การมีฐานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ

ควรจัดทำฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทั้งความต้องการทำงานของคนพิการ ความต้องการคนพิการเข้าทำงานของส่วนราชการ และการมีแหล่งการเข้าถึงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพครอบคลุม เช่น สามารถบอกได้ว่าคนพิการที่จบปริญญาตรี สาขาหนึ่ง ๆ มีจำนวนกี่คน ช่วงอายุ สถานะการทำงาน ฯลฯ เป็นต้น

4) ลักษณะการจ้างงาน

4.1) ให้ส่วนราชการมุ่งเน้นการจ้างงานในสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 33 และในส่วนที่ครบตามกรอบอัตรากำลังให้ใช้การจ้างงานตามมาตรา 35 ทดแทน หากยังไม่ครบตามสัดส่วนหรือมีข้อจำกัดให้ส่วนราชการนั้น จัดทำแผนจ้างงานคนพิการ

4.2) เพิ่มให้มีการจ้างงานแบบโครงการ (Project Based) ตามความต้องการเฉพาะของพื้นที่ และลดเงื่อนไขคุณสมบัติของคนพิการ เช่น การกำหนดวุฒิการศึกษา เหลือเพียงแค่สมรรถนะที่เพียงพอในการทำงานว่าคนพิการสามารถทำงานได้ หรือการมอบหมายงานไปทำที่บ้านในลักษณะ Work From Home และมีศูนย์ประสานงานในภูมิภาค

4.3) กำหนดสัดส่วนให้ส่วนราชการในภูมิภาคจ้างงานคนพิการมากขึ้น โดยการสนับสนุนอัตราคนพิการและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการปรับปรุงอารยสถาปัตยกรรม

4.4) สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และส่วนราชการที่จ้างงานคนพิการ ร่วมกันจัดทำคู่มือเป็นแนวทางออกแบบงานหรือลักษณะงานสำหรับคนพิการ ทั้งจากลักษณะงานที่มีอยู่ของส่วนราชการ และลักษณะงานใหม่สำหรับคนพิการ

5.4.2 แนวทางการปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน

1) ชั้นเตรียมการ

1.1) กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนการจ้างงานคนพิการทุก 1 ปี หรือ 3 ปี และเผยแพร่เป็นสาธารณะเพื่อให้เป็นการรับทราบโดยทั่วไป ให้คนพิการที่มีคุณสมบัติรับทราบ

1.2) แก้ไขหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกคนพิการจากเดิมส่วนราชการจะกำหนดประเภทความพิการ 1 ประเภท หรือมากกว่าก็ได้ เป็นต้องรับสมัครคนพิการทุกประเภทความพิการ โดยไม่ใช้ประเภทความพิการมาจำกัด

1.3) กำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการในคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เพื่อให้ลดอคติในการกำหนดหลักเกณฑ์และมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านดังกล่าวในการร่วมให้ความเห็นและเกิดประสิทธิภาพในการจ้างงานคนพิการ

1.4) ให้งดเว้นการใช้มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งในมิติคุณสมบัติบุคคล เช่น วุฒิการศึกษา สำหรับคนพิการที่ได้รับการรับรองทักษะการปฏิบัติงานภาครัฐ ทั้งนี้ในกรณีทักษะวิชาชีพเฉพาะหรือต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง

2) ชั้นการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

2.1) กำหนดให้ขยายระยะเวลาประกาศรับสมัครคนพิการจากเดิมไม่น้อยกว่า 15 วัน เป็นไม่น้อยกว่า 30 วัน และกำหนดให้ส่วนราชการต้องประชาสัมพันธ์ไปยังสมาคม มูลนิธิ หน่วยงาน หรือศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการเพื่อให้เป็นที่รับทราบในวงกว้าง

2.2) จัดทำคู่มือการประเมินและการทดสอบที่เหมาะสมกับความพิการ

3) การประกาศผลและการบรรจุแต่งตั้ง

หลังจากประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกแล้วให้ส่วนราชการแจ้งเวียนเผยแพร่ผลการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ส่วนราชการอื่นทราบด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอรับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มาคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง เพื่อช่วยลดระยะเวลาและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

จากการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเป็นข้าราชการพลเรือน ให้สอดคล้องกับแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment) โดยเป็นการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการสรรหาและคัดเลือกคนพิการเข้าบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน ทั้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ดังนี้

1) ให้ส่วนราชการวางแผนในการจ้างงานคนพิการต่อสาธารณะว่าในช่วง 3 – 5 ปี ส่วนราชการแต่ละแห่งจะจ้างงานคนพิการในตำแหน่งใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด ทั้งตาม มาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อที่จะเกิดการส่งต่อข้อมูล เช่น ส่วนราชการที่มีแผนสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันอาจใช้วิธีการคัดเลือกโดยการนำรายชื่อแทนการเปิดสอบเอง จะทำให้การจ้างงานคนพิการเกิดขึ้นได้เร็วกว่า ประกอบกับเพื่อให้ภาครัฐได้มองเห็นภาพองค์รวมในการจ้างงานคนพิการในส่วนราชการที่กำลังจะเกิดขึ้น เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายต่อไป เช่น การมีหน่วยปฏิบัติงานระดับจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติงานของคนพิการในพื้นที่เพื่อเอื้อให้คนพิการในทุกจังหวัดมีโอกาสเข้าถึงการทำงานภาครัฐได้สะดวกขึ้น ยกตัวอย่างกลุ่มภารกิจกระทรวง A คนพิการที่ถูกจ้างจะปฏิบัติงานในภารกิจกรมต่างๆ ของกระทรวง A ในจังหวัด ตามลักษณะงานที่ออกแบบใหม่ เป็นต้น

2) สำนักงาน ก.พ. ที่จะปรับเงื่อนไขระยะเวลารับสมัครจากเดิมไม่น้อยกว่า 10 วัน เป็นไม่น้อยกว่า 30 วัน เนื่องจากคนพิการบางกลุ่มอาจเข้าถึงข้อมูลได้ล่าช้ากว่าคนทั่วไป

3) ควรเพิ่มกลไกในการติดตามและประเมินผลการจ้างงานคนพิการในภาครัฐ อย่างเป็นระบบและบูรณาการข้อมูลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ระหว่างผู้แทนกระทรวงฯ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมการจัดหางาน เนื่องจากปัจจุบันมีการติดตามผลมีเพียงส่วนราชการที่มีการจ้างงานคนพิการรายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. เท่านั้น และ

บางส่วนราชการก็ได้รายงานการจ้างงานคนพิการไปยังสำนักงาน ก.พ. ทำให้การวางนโยบายการจ้างงานคนพิการภาครัฐ เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

4) ควรระบุเป็นข้อกำหนดให้ส่วนราชการจะต้องแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านคนพิการมาร่วมเป็นกรรมการในการคัดเลือก เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินการคัดเลือก ทั้งในกรณีที่ใช้วิธีการสรรหาและคัดเลือก และการนำรายชื่อผู้สอบได้จบบัญชีอื่นมาคัดเลือก

5) ควรยกเลิกข้อกำหนดที่ส่วนราชการสามารถระบุประเภทความพิการในการรับสมัคร เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติกับคนพิการประเภทอื่นให้ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการสรรหา (กรณีที่ส่วนราชการระบุประเภทความพิการ) ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกได้ทำหน้าที่เลือกสรรคนที่เหมาะสมแล้ว ประกอบกับหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลภาครัฐคือ ความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักคุณธรรม

6) ควรมีกลไกในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในการทำงาน เนื่องจากส่วนราชการบางแห่งอาจไม่มีความพร้อมในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปได้ยากในหน่วยงาน

7) ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวทางให้ส่วนราชการในการจ้างงานคนพิการ เช่น มีคู่มือระบุลักษณะงานหรือลักษณะตำแหน่งที่สามารถให้คนพิการทำงานได้ หรือการมีศูนย์ให้คำปรึกษา เช่น การถอดบทเรียนจากหน่วยงานที่มีการจ้างงานคนพิการว่ามีตำแหน่งใดบ้าง อะไรเป็นปัญหา อุปสรรค หรือเป็นโอกาสในการจ้างงานคนพิการ และลักษณะงานใดที่คนพิการสามารถทำได้ ทั้งนี้สามารถทำได้ทั้งกรณีจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

8) ควรปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือออกแบบลักษณะงานหรือเงื่อนไข เฉพาะสำหรับคนพิการในช่วงแรก เนื่องจากคนพิการที่เข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีจำนวนน้อย แต่ในขณะที่ตำแหน่งงานภาครัฐส่วนใหญ่กำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำคืออุดมศึกษา ทั้งนี้ในช่วงแรกในเงื่อนไขที่ระบุว่าจะต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรี ถ้าคนพิการมีใบรับรองการฝึกอาชีพให้ได้รับการยกเว้นเป็นการเฉพาะหรือกำหนดลักษณะงานการจ้างงานตามมาตรา 35 จดเว้นคุณวุฒิการศึกษาหากไม่มีความจำเป็น อย่างไรก็ตาม ใดก็ดี ต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ จนเกิดความไม่เป็นธรรมกับคนทั่วไป

9) การกำหนดสัดส่วนการนำรายชื่อจำนวน 3 เท่า ของตำแหน่งว่างมาดำเนินการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือก โดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ควรแก้ไขเป็น “จำนวน 3 เท่าของตำแหน่งว่างแต่ไม่น้อยกว่า 10 คนมาดำเนินการคัดเลือก ยกเว้นว่ามีผู้ผ่านจากบัญชีเดิมไม่น้อยกว่า 10 คน” เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการนำรายชื่อฯ ของบุคคลทั่วไป

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 ดังตารางที่ 39 และตารางที่ 40

ตารางที่ 39 สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ ว.21 ให้สอดคล้องแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้ เฉพาะราย (Customized Employment)

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือน	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
การพิจารณาเลือกลักษณะการ จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และ มาตรา 35 และการ วางแผน	ควรระบุให้มีการเผยแพร่ แผนการจ้างงานคนพิการเป็น สาธารณะ เป็นลักษณะแผนราย 1 ปี หรือ 3 ปี โดยให้ระบุ สัดส่วนการประมาณการว่าจ้าง งานประเภทใด จำนวนเท่าใด	เนื่องจากเดิมบุคคลต่าง ๆ จะ ทราบข้อมูลการสมัครงาน หลังจากส่วนราชการประกาศ รับสมัครในห้วงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น หากมีการเผยแพร่ ล่วงหน้าหน่วยงานต่าง ๆ สมาคมคนพิการ หรือตัวคน พิการเอง จะได้ทราบและ เตรียมตัวเข้าสู่งานได้มากขึ้น
	การจ้างงานลักษณะใหม่ตาม มาตรา 33 หรือ 35 เช่น มี หน่วยปฏิบัติงานระดับจังหวัดที่ เป็นศูนย์ปฏิบัติงานของคน พิการในพื้นที่ ยกตัวอย่าง กลุ่ม	ส่วนใหญ่คนพิการอยู่ในส่วน ภูมิภาค กระจายไปในหลาย พื้นที่ แต่งานส่วนใหญ่จะอยู่ใน พื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ทำ ให้การจ้างงานคนพิการอาจยัง

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือน	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	ภารกิจกระทรวง A คนพิการที่ ถูกจ้างจะปฏิบัติงานในภารกิจ กรมต่างๆ ของกระทรวง A ใน จังหวัด ตามลักษณะงานที่ ออกแบบใหม่ เป็นต้น	ไม่สอดคล้องกัน
ระยะเวลารับสมัคร 10 วัน	ควรปรับเป็นระยะเวลารับสมัคร 30 วัน	เนื่องจากการเข้าถึงข่าวสารอาจ ไม่เท่ากันผู้วิจัยจึงเห็นว่าควร ขยายเวลารับสมัคร
การรายงานผลการดำเนินงาน ของส่วนราชการไปยังสำนักงาน ก.พ.	ให้เพิ่มชั้นการติดตามผลการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบและ บูรณาการข้อมูลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ระหว่างผู้แทน กระทรวงฯ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกรมส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมการจัดหางาน	เนื่องจากการติดตามผลมีเพียง ส่วนราชการที่มีการจ้างงานคน พิการรายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. เท่านั้น ควรมีการติดตาม ต่อเนื่องและเชื่อมโยงข้อมูล สร้างเครือข่ายระหว่าง หน่วยงานเพื่อถอดบทเรียนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
คณะกรรมการที่ทำการคัดเลือก คนพิการสามารถแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการร่วม เป็นกรรมการได้	ควรระบุว่า “ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านคนพิการร่วมเป็น กรรมการ”	เพื่อให้การดำเนินการเป็นไป อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เนื่องจากความพิการบาง ลักษณะอาจต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจเฉพาะ
ส่วนราชการสามารถกำหนด ประเภทความพิการมากกว่า 1 ประเภทก็ได้	ส่วนราชการต้องเปิดให้คน พิการทุกประเภทสามารถสมัคร งานได้	เนื่องจากการกำหนดประเภท ความพิการเป็นการกีดกัน เลือก ปฏิบัติ จากความพิการ ประกอบกับกระบวนการ ทดสอบได้ทำหน้าที่คัดเลือกคน

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือน	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
		ที่เหมาะสมอยู่แล้ว
ลักษณะงานและตำแหน่งงาน	ให้มีการจัดทำคู่มือหรือแนวทาง บางประการที่ระบุลักษณะงาน ที่คนพิการสามารถปฏิบัติได้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลือก ลักษณะงาน	บางส่วนราชการอาจไม่เข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการว่าสามารถ ทำงานลักษณะใดได้บ้าง หรือ ลักษณะงานใดที่สนับสนุน ช่วยเหลือแล้วคนพิการจะทำได้
ให้ส่วนราชการพิจารณาสิ่ง อำนวยความสะดวกในการ ทำงานของคนพิการ	ให้มีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ให้กับคนพิการ โดยมีหน่วยงานกลางสนับสนุน หรือมีศูนย์ให้คนพิการสามารถ ไปปฏิบัติงานได้	เดิมระบุว่าให้ส่วนราชการ พิจารณาความพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อประกอบการ ตัดสินใจจ้างงานคนพิการ เพื่อให้การจ้างงานมี ประสิทธิภาพควรมรดวงกลางที่ เป็นศูนย์จัดหาสำหรับส่วน ราชการที่ไม่พร้อมหรือขาด แคลน
ให้ส่วนราชการพิจารณา มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อ ประกอบการจ้างงานคนพิการ	ให้มีการทบทวนว่ามาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สามารถ กำหนดเงื่อนไขบางอย่างให้กับ คนพิการได้หรือไม่ เช่น คุณสมบัติ ปริญญาตรี ถ้าคนพิการมี ใบรับรองการฝึกอาชีพให้ได้รับ การยกเว้นเป็นการเฉพาะ หรือ กำหนดลักษณะงานการจ้างงาน ตามมาตรา 35 งตเว้นคุณสมบัติ การศึกษาหากไม่มีความจำเป็น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักความเป็น	เนื่องจากระดับการศึกษาคน พิการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปถม ศึกษาและมัธยมศึกษา การ กำหนดวุฒิการศึกษาในการ สมัครทำให้คนพิการส่วนใหญ่ เข้าไม่ถึงโอกาสการจ้างงาน ภาครัฐ

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือน	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
	ธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ จนเกิดความไม่เป็นธรรมกับคนทั่วไป	
ภายหลังดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้นให้ส่วนราชการดำเนินการประกาศผล	ภายหลังดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้นให้ส่วนราชการดำเนินการประกาศผลและเผยแพร่ในฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.	การระบุให้เผยแพร่ในฐานข้อมูลกลางเพื่อให้ส่วนราชการอื่นทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการวางแผนคัดเลือกด้วยวิธีการนำรายชื่อ

ที่มา : ผู้วิจัย

ตารางที่ 40 สรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกคนพิการตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ ว.17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 ให้สอดคล้องแนวคิดการจ้างงานที่กำหนดให้เฉพาะราย (Customized Employment)

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
การกำหนดสัดส่วนการนำรายชื่อจำนวน 3 เท่า ของตำแหน่งว่างมาดำเนินการคัดเลือก	กำหนดสัดส่วนการนำรายชื่อจำนวน 3 เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่า 10 คนมาดำเนินการคัดเลือก ยกเว้นว่ามีผู้ผ่านจากบัญชีเดิมน้อยกว่า 10 คน	เพื่อให้มีจำนวนผู้เข้ารับการคัดเลือกที่เหมาะสมและเหมือนกันการนำรายชื่อกรณีทั่วไป
องค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกมีเพียงข้าราชการใน	ควรระบุให้มีองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิด้านคนพิการเข้า	เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการสรรหาและคัดเลือก

หลักการ/กระบวนการ/ ขั้นตอน/วิธีการบรรจุและ แต่งตั้งคนพิการเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ	ประเด็นแก้ไข	
	ข้อเสนอแนะปรับปรุง	เหตุผลประกอบ
ส่วนราชการเท่านั้น	ร่วมด้วย	ตาม ว.21 ข้างต้น

ที่มา : ผู้วิจัย



บรรณานุกรม

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2562). แผนภูมิโครงสร้างการจัดส่วนราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER23/DRAWER053/GENERAL/DATA0002/00002990.PDF>

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2563a). ประกาศกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล (คนพิการ) เข้ารับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2563b). ประกาศกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เรื่อง รายชื่อผู้สมัครสอบ กำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก และระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล (คนพิการ) เข้ารับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2565a). เกี่ยวกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.

<https://www.rlpd.go.th/Content?ContentID=4qah58fT>

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2565b). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. [https://www2-](https://www2-api.rlpd.go.th/File/Documentcontent/535c21a4-9a0b-4dba-b61c-08da106af257/20220328033810.pdf)

[api.rlpd.go.th/File/Documentcontent/535c21a4-9a0b-4dba-b61c-08da106af257/20220328033810.pdf](https://www2-api.rlpd.go.th/File/Documentcontent/535c21a4-9a0b-4dba-b61c-08da106af257/20220328033810.pdf)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564a). การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564b). สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564c). สถิติข้อมูลการดำเนินการทางกฎหมาย.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564d). สรุปผลการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ 2564.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565a). การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ <https://dep.go.th/images/uploads/files/job200565.pdf>

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2565). คู่มือสิทธิคนพิการ.

<https://www.dep.go.th/images/uploads/ebook/dep-guidebook/DEPgidebook.html>

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565b). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการใน

- ประเทศไทย. สืบค้นจาก https://dep.go.th/images/uploads/files/Situation_dep64.pdf
 กระทรวงพาณิชย์. (2564). แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรม.
<https://personnel.ops.moc.go.th/th/file/get/file/20211229deb462bca7581e6d1a0f2d0df8b50ac3154525.pdf>
- กระทรวงพาณิชย์. (2565a). เกี่ยวกับ สป.
<https://www.ops.moc.go.th/th/content/page/index/id/1257>
- กระทรวงพาณิชย์. (2565b). ภารกิจและอำนาจหน้าที่.
<https://www.ops.moc.go.th/th/content/page/index/id/1341>
- กระทรวงแรงงาน. (2554). กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.
https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/03/s74-2b-2554-a0001_0.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
 กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๓) <https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/02/%E0%B8%81%E0%B8%8E%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%9A%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B8%AA%E0%B8%9B-%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88-3-%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.-2556.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565a). เกี่ยวกับกระทรวง. https://www.moe.go.th/moe-a_02_4org-chart/
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565b). รายงานประจำปี 2564 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
https://ops.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/04/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B3%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2564-%E0%B8%AA%E0%B8%9B_compressed.pdf
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

กุลชลี พวงเพชร. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. บริษัทยูโอเฟ่นจำกัด.

เฉลิมรัฐ ภูกองไชย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ.

<http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/17UU9i5S85HU3Si1n86t.pdf>

เขมิกา พันธุ์วิไล. (2546). แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดเชียงใหม่
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

จิตรารัตน์ พันธุ์พิจิตร. (2547). ผลกระทบของคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญและคำพิพากษาศาลปกครอง
กรณีความเสมอภาคในการเข้ารับราชการ กรุงเทพฯ : คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย].

ฉัตรวิภา เอื้อแท้. (2559). ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาค
ราชการกับภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา].

ชลธาร ปิ่นเจริญ. (2562). สถานภาพและประเด็นปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทวี เชื้อสุวรรณทวี. (2562). ยุติธรรมสังคมและนโยบายด้านความพิการ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิศย์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาลเอกชน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ
(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555. (2555). ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555. [http://law.m-
society.go.th/law2016/uploads/lawfile/20150402_11_07_15_8612.pdf](http://law.m-society.go.th/law2016/uploads/lawfile/20150402_11_07_15_8612.pdf)

ปิยะรัตน์ เทียงปา. (2562). การติดตามการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ : กรณีศึกษาคนพิการ
ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

พยอม วงศ์สารศรี (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 8 ed.). สำนักพิมพ์สุภา จำกัด.

พรภิญญา หาญวัฒนานุกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อโอกาสการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการที่ได้รับ
การฝึกอาชีพจากสถาบันฝึกอาชีพในภาครัฐ นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล].

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551. (2551). พระราชบัญญัติการจัดการศึกษา
สำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 [https://www.moe.go.th/backend/wp-
content/uploads/2020/10/1.-%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.-](https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1.-%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.-)

[%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2-%E0%B8%891.pdf](#)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

<https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/10/1->

[%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4-%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.2542-%E0%B8%89.%E0%B8%AD%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%97.pdf](#)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/act_law2551.pdf

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (2556).

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/197.pdf>

รณรงค์ จันใด. (2563). แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 12(2), 159-173.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560.

<https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ มณฑิธร บัญตัน และอัครพรรณ ขวัญชื่น. (ม.ป.ป.). การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม กรณีศึกษากรณีกฎหมาย และกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). บริษัทจุดทอง จำกัด.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ. (2564). กำลังคนภาครัฐ 2563 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2563->

[o_0.pdf](#)

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. . (2558). การดำเนินการสรรหาเชิงรุก.

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/ocsc-2558-proactive-recruitment-strategy.pdf>

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. . (2559). คู่มือการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ. กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. . (2562). คู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ : การสอบแข่งขัน. สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (2551a). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/4-2-002-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. (2551b). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/4-1-001-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. (2551c). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน.

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/4-1-005-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2552a). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-1-004-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2552b). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-1-006-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2552c). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-1-013-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2552d). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-2-014-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2552e). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-8-021-

[1.pdf](#)

สำนักงาน ก.พ. . (2554a). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification/3-2-006-1.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2554b). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 22 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้ารับราชการ

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w22-2554_0.pdf

สำนักงาน ก.พ. . (2556). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1004/ว 18 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

สำนักงาน ก.พ. . (2558). หนังสือ ที่ นร 1044/ว 21 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w21-2558.pdf>

สำนักงาน ก.พ. . (2559). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559 เรื่อง การคัดเลือกโดยการนำรายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w17-2559.pdf>

สำนักงาน ก.พ. . (2562). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1004/ว12 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2562 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

สำนักงาน ก.พ. (2564). มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง. <https://www.ocsc.go.th/job/standard-position>

สำนักงาน ก.พ. . (2565). อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.

<https://www.ocsc.go.th/%E0%B8%81%E0%B8%9E>

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2564a). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2564b). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เรื่อง รายชื่อผู้สมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล (คนพิการ) เข้ารับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบการสอบ.

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (ม.ป.ป.). โครงสร้างองค์กร.

<https://www.ops.moc.go.th/th/content/page/index/id/1257>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563a). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (คนพิการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563b). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (คนพิการ) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวง.

<https://ops.moe.go.th/%e0%b9%82%e0%b8%84%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b8%aa%e0%b8%a3%e0%b9%89%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b8%aa%e0%b8%b3%e0%b8%99%e0%b8%b1%e0%b8%81%e0%b8%87%e0%b8%b2%e0%b8%99%e0%b8%9b%e0%b8%a5%e0%b8%b1%e0%b8%94%e0%b8%81/>

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). คู่มือสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

สำหรับคนพิการ https://www.nhso.go.th/storage/files/shares/PDF2/fund_medi15.pdf

สุนันทา เลานนท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = *Human resoure management*. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. สุวภา จรดล. (2556). การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล].

สุวรรณ เทพจิต และเจนกิจ ภูติรัตน์. (2549). การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคนพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐและผู้แทนคนพิการ. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

สุวิมล วิมลกาญจนา. (2541). การติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายภควัต ศรีไทย
วัน เดือน ปี เกิด	29 มกราคม 2539
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
รางวัลที่ได้รับ	นักศึกษารางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2560



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY