

บทที่ 1

บทนำ

บทที่ 1 บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนพิการในสังคมไทยส่วนใหญ่ประสบปัญหารှိองของเจตคติ ความเชื่อค่านิยมที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้คนพิการถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียม และพัฒนาเหมือนคนปกติทั่วไป นับตั้งแต่สิทธิการมีชีวิตครอบครัว สิทธิการปักป้องคุ้มครอง สิทธิการพัฒนา และสิทธิในการมีส่วนร่วมในสังคม

ในอดีตประเทศไทยมีได้มีนโยบายที่เด่นชัดเกี่ยวกับคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสงเคราะห์หรือการพัฒนา ซึ่งปล่อยให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของครอบครัว หรือองค์กรสาธารณะต่าง ๆ แม้ว่าต่อมา มีการคำนึงถึงคนพิการมากขึ้นในระดับนโยบาย แต่ก็ยังเป็นไปในลักษณะของการให้การสงเคราะห์ เน้นการช่วยเหลือด้านรูปธรรม เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นทางกายภาพเป็นครั้งคราวไป เช่น การแจกสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เป็นต้น ซึ่งจากการที่คนพิการไม่ได้ถูกนับรวมในเชิงนโยบายให้อยู่ในกลุ่มทรัพยากรัมนุษย์ที่ต้องได้รับการพัฒนาในการเตรียมความพร้อม เพื่อร่วมสร้างความเจริญให้กับประเทศนั้น เป็นสิ่งที่แบ่งคนพิการออกจากบุคคลทั่วไปในสังคม และเป็นที่มาของปัญหาด้านเจตคติที่ไม่ถูกต้อง อันเป็นรากฐานของปัญหาทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของคนพิการ¹

สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์² มองว่าปัญหาของคนพิการเป็นวิกฤตเงียบที่ถูกสังคมมองผ่านไป ความสูญเสียโอกาสที่คนพิการจะสร้างคุณค่าให้กับสังคม และความสูญเสียโอกาสของบุคคลในครอบครัวหรือสังคมที่ต้องอยู่ดูแลคนพิการจนไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาของคนพิการไม่ใช่ปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงลำพังกับคนพิการหรือครอบครัวเท่านั้น แต่เป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมของสังคม

จากระบบเรื่องสิทธิคนพิการในช่วงทศวรรษคนพิการสามัญ พ.ศ.2526-2535 ซึ่งมีการรณรงค์กันอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลผลลัพธ์ด้านให้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้รับโอกาส สิทธิในการส่งเสริมความดี การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม เป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอุปสรรคทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิและโอกาสในด้านต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่เท่าเทียมคนทั่วไป รวมไปถึงการสนับสนุนให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการเกือกุลและฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ คนพิการมากขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงได้มีการจัดทำแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2540-2544 ขึ้น โดยนำเอานโยบายและมาตรการของแผนนี้ใช้เป็นแนวทางนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเป้าหมายคนพิการ ซึ่งนับว่าเป็นครั้งแรกที่ รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม ที่ชัดเจนควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาประเทศ

และนับตั้งแต่ประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการออกกฎหมายท่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรองรับ พระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ กฎกระทรวงเรื่อง “การจ้างงานคนพิการและการส่งเงินเข้ากองทุน” “การกำหนดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพร่างกาย” “การกำหนดประเภทคนพิการและการกำหนดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยทางการแพทย์” และระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วย “การจัดหาผลประโยชน์และการใช้จ่ายเงินทดแทนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2536” ฯลฯ ด้วยเหตุผลให้มีแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และให้คนพิการได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับคนทั่วไปในสังคม ตลอดจนไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเจตคติ และค่านิยมของคนในสังคม เพื่อให้คนพิการได้ใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ถือเป็นกฎหมายลักษณะพิเศษในลักษณะกฎหมายเมตตาธรรมในกลุ่มกฎหมายที่อำนวยประโยชน์ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ไม่มีการกำหนดบทลงโทษ เพราะแนวคิดเรื่องสิทธิความเท่าเทียม

ของคนพิการในสังคมไทยยังเป็นเรื่องใหม่ และถ้าใช้มาตการที่เข้มงวดมากอาจเกิดผลกระทบทางลบต่อตัวคนพิการเองได้ แต่อย่างไรก็ตามถือว่าเป็นกฎหมายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตระหนักร่วมกับคนพิการมีศักยภาพที่จะร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมได้ แต่ต้องมีการบริการพิเศษเพื่อช่วยให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและมีความหมาย อันได้แก่ บริการทางการศึกษา การฝึกอาชีพ การจ้างงาน และการพื้นฟูสมรรถภาพ

เมื่อพระราชนบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ประกาศใช้ทำให้ต้องมีการปฏิบัติต่อคนพิการในเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ไม่ว่าการใช้ชีวิตประจำวันของ คนพิการ การศึกษา การนั่งแท่นการ การพัฒนา พื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ ปัญญา รวมไปถึงการมีงานทำของคนพิการด้วย ซึ่งวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์³ ได้กล่าวว่า “การมีงานทำทำให้คนพิการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นคนที่สามารถพึงตนเอง ช่วยเหลือตนเองและสังคมได้” หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีงานทำของคนพิการเป็น ตัวชี้วัดถึงผลของการพื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและสังคม รวมถึงการปรับตัวของคนพิการด้วย โดยในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ มีงานทำตามกฎหมายฉบับนี้ มีดังนี้

มาตรา 12 (6) กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้แก่คนพิการซึ่งได้รับการพื้นฟู สมรรถภาพแล้ว

มาตรา 15 (3) กำหนดให้คนพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการแล้ว ได้รับ คำแนะนำ ชี้แจงและปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับ สภาพของร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

มาตรา 16 กำหนดให้วัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินในกองทุนพื้นฟู สมรรถภาพคนพิการครอบคลุมการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพของ คนพิการ ซึ่งต่อมามีการออกหมายเบียนเพื่อให้คนพิการสามารถถ่ายเงินจากกองทุนไป ประกอบอาชีพอิสระได้

กฎกระทรวงซึ่งออกตามความในมาตรา 17 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของ สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการที่สามารถ

ทำงานได้ในอัตราลูกจ้าง ทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด จำนวนทุก 200 คน ต่อ คนพิการ 1 คน เศษของทุก 200 คน ถ้าเกิน 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน นายจ้างที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ

มาตรา 18 วรรค 2 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของ เอกชน ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17 (2) มีสิทธินำเงินค่าจ้างเพื่อให้แก่ คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมาณวัชภูมิได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

ซึ่งการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของประเทศไทย มีการ กระจายงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีหน่วยงานระดับกรมของกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม 3 หน่วยงานร่วมกันดูแล ได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานจากกระทรวงอื่น เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษาอนุ โรงเรียน และกรมอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการคุ้มครอง ปกป้อง รักษาสิทธิประโยชน์ให้กับคนพิการในเรื่องการมีงานทำของคนพิการ

ประเด็นที่สำคัญในการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายคนพิการ เป็นเรื่องของ มุ่งมองของผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องว่ามีมุ่งมองเพื่อให้คนพิการมีสิทธิตามสิทธิมนุษยชน หรือมีมุ่งมองเพื่อให้คนพิการได้รับความสงเคราะห์ ช่วยเหลือเท่านั้น ซึ่งมุ่งมองเรื่องสิทธิ หรือมุ่งมองการช่วยเหลือลงเคราะห์นี้จะเป็นความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานที่จะส่งผล ถึงการปฏิบัติต่อลูกจ้างคนพิการตามมุ่งมองที่แตกต่างกัน

จากการสำรวจของสถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย บูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข ในปี 2534 มีจำนวนคนพิการทั่วประเทศ 4,825,681 คน หรือ ร้อยละ 8.1 ของประชากรทั้งหมด และมีคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน จำนวน 1.4 ล้านคน

และจากการสำรวจของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2543 มีจำนวนคนพิการทั้งหมด 5,000,697 คน มีคนพิการที่อยู่ใน วัยแรงงานจำนวน 3,375,470 คน ซึ่งคาดประมาณคนพิการที่ไม่มีงานทำจำนวน 1,191,039 คน และคนพิการที่มีงานทำประมาณ 159,149 คน จากสถิติการจัดหางาน

ของกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 5,831 คน จากการรู้ยึมเงินจากกรมประชาสงเคราะห์ จำนวน 16,040 คน จากการเข้าสู่ระบบการจ้างงานปกติประมาณ 135,019 คน และจาก สถิติกรรมการจัดหางาน จำนวน 2,259 คน

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ยังมีคนพิการอีกจำนวนมากที่ไม่มีงานทำ แม้ว่า พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้ประกาศใช้มาเป็นระยะเวลา 10 ปีแล้ว และได้มีความพยายามในการกำหนดกลไก เพื่อเกี้ยวกูลให้กับคนพิการต่างๆ มากมาย ซึ่งในภาพรวมคนพิกรน่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างกว้างขวางกว่านี้ ดังนั้น ใน การศึกษาครั้งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาโดยรายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ในฐานะที่เป็นนโยบาย สาธารณะ (Public Policy) และมาตรการการดำเนินงานในการนำนโยบายส่งเสริมการมี งานทำของคนพิการไปสู่การปฏิบัติว่าเหมาะสมหรือไม่ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำผลการศึกษามา พัฒนาโดยรายส่งเสริมแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยเฉพาะ การดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้คนพิการได้มีงานทำที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาโดยรายและมาตรการการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของ คนพิการ

2.2 เพื่อพัฒนาโดยรายและปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำของ คนพิการ โดยเฉพาะการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534” ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เนพาะประเด็นโดยรายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตาม พ.ร.บ.การพื้นฟู

สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และมาตรการดำเนินงานในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้ในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ เพื่อนำมาพัฒนานโยบายและปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยเฉพาะการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ประชากรที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพในประเด็นของนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม พ.ร.บ.การพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของการศึกษาจะครอบคลุมถึงผู้ควบคุมนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม มูลนิธินักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มคนพิการ และประชาชนทั่วไปที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบาย การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ จำนวนทั้งหมด 25 คน ดังนี้

4.1 ภาครัฐ จำนวน 8 คน

ก. ผู้ควบคุมนโยบาย

1) นายอิริวัชร์ จันทรประเสริฐ ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2) นายศักดิ์ชัย ศักดิ์กลวงศ์ อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

3) นายวันชัย ผดุงศุภไไล อธิบดีกรมการจัดหางาน

4) นายสุรินทร์ จิริศิษฐ์ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข. ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

1) นางสรวง วงศ์สินธุ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

2) นายวสันต์ สาทร ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน

- 3) หม่อมหลวงปุณฑริก สมิติ ผู้อำนวยการกองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 4) นางสุนีย์ สายสุพัฒน์ผล หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุดกระทรวงภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

4.2 ภาคธุรกิจเอกชน/สถานประกอบการ จำนวน 7 คน

ก. บริษัทที่จ้างคนพิการ

- 1) คุณจินตนา ผลสมบูรณ์ บริษัทจินตนา แอพพาเรล จำกัด
- 2) คุณสุมนา สุขพันธ์ มหาวิทยาลัยເອເຊີຍາຄແນ່ງ
- 3) คุณวิชัย จรวยาทิพย์สกุล บริษัทเพอร์เฟค เวิร์ค จำกัด
(Perfect Work)

ข. บริษัทที่ไม่จ้างคนพิการ แต่ส่งเงินสมทบ

- 1) นายจตุพล ประเทืองบุญลย์ หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)
- 2) นางสุจิตรา กัญจนานันท์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ บริษัทนิวชีตี้ (กรุงเทพฯ) จำกัด
- 3) ผู้แทนบริษัท บริษัทชิว เนชั่นแนล จำกัด

ค. บริษัทที่ไม่จ้างคนพิการและไม่ส่งเงินสมทบ

- 1) ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทสินบัวหลวง เชอร์วิสส์ จำกัด

4.3 ภาคองค์การเอกชน มูลนิธิ สมาคม จำนวน 2 คน

- 1) นายชูศักดิ์ จันทยานนท์ ประธานสภาคุนิติพิการทุกประเภท แห่งประเทศไทย
- 2) นายสุภารธรรม มงคลสวัสดิ์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนอาชีวะ-พระมหาไถ'

4.4 กลุ่มคนพิการ จำนวน 6 คน

ก. ลูกจ้างพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

- | | | |
|------------------|-----------|--|
| 1) นายทนง | ชืุ่นชื่น | ลูกจ้างข้าราชการ สำนักงาน
คณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ |
| 2) ผู้แทนคนพิการ | | สำนักงานพื้นฟูกิจการลูกหนี้
กรมบังคับคดี |
| 3) นายกฤษณะ | ไชยรัตน์ | นักสื่อสารมวลชน |

ข. คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ

- | | | |
|---------------|----------|-----------------------|
| 1) นายธีรวุฒิ | แก้วเก้า | อาชีพเลี้ยงปลาดุก |
| 2) นายภาณุมาศ | สุขอ้มพร | งานโฆษณาประชาสัมพันธ์ |

ค. คนพิการที่ไม่มีงานทำ

- | | | |
|---------------|-----------|-------------|
| 1) นายจงรักษ์ | เกื้อวงศ์ | จบปริญญาตรี |
|---------------|-----------|-------------|

4.5 นักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน

- | | | |
|--------------|-------------------|---|
| 1) รศ.วิริยะ | นามศิริพงศ์พันธุ์ | อาจารย์คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2) นางชนิษฐา | เทวนทรภัตติ | อดีตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสังคม
สงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์ |

5. ระบบวิธีศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพในเรื่องนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม พ.ร.บ.การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

5.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากหนังสือทางราชการ หนังสือทางวิชาการ รายงานประจำปี บทความและเอกสารต่าง ๆ อีก อาทิ เอกสารจากการสัมมนาทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล
ขั้นปฐมภูมิ (Primary data) ในเชิงคุณภาพ (Qualitative) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก
(Depth Interview) และการบันทึกเทประหว่างการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ครอบคลุมถึงผู้ควบคุม
นโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคองค์การเอกชน มูล
นิธิ สมาคม ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มคนพิการ และประชาชนทั่วไปที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบาย
ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ. พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จำนวน
25 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือใน
การศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วนก่อน แล้วจึงนำ
มาประมวล แจกแจง วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา ตามประเด็นดังนี้

1. ทัศนะต่อสถานะของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ
2. ทัศนะต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการส่งเสริมการมีงานทำ
ของคนพิการ
3. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความล้มเหลวและหรือความสำเร็จในการส่งเสริม
การมีงานทำของคนพิการ
4. แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม
5. การอภิปรายผลการศึกษา

7. นิยามศัพท์

“คนพิการ” หมายถึง คนที่มีความผิดปกติ หรือบกพร่องทางร่างกาย
ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง
ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ.2534 ซึ่งได้แก่ คนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว คนพิการทางจิตใจหรือพุติดกรรม และคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

“ภาระการมีงานทำของคนพิการ” หมายถึง การที่คนพิการได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระ

“นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ” หมายถึงนโยบายที่กำหนดขึ้นตามมาตรา 17(2) และกฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้น ต้องรับคนพิการเข้าทำงานทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน โดยได้รับการลดหย่อนภาษีสองเท่าของค่าจ้างที่จ่ายให้คนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระด้วยเงินทุนจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตามมาตรา 16

“การนำนโยบายไปปฏิบัติ” หมายถึง กระบวนการในการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการมาดำเนินการให้ลุล่วงไปตามเป้าหมายของนโยบาย

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เพื่อรับทราบสภาพการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมและส่วนราชการในสังกัดตามนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 จนถึงปัจจุบัน

8.2 เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการแก่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บทที่ 2

แนวคิดและเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

แนวคิด และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534” ผู้ศึกษาได้สำรวจแนวคิดและเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำของคนพิการ
2. บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. แผนงาน/นโยบายที่เกี่ยวข้อง
4. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. แนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ หลักการสังคมสงเคราะห์

หลักการสังคมสงเคราะห์ที่สำคัญที่สุดคือ “การช่วยเขา เพื่อให้เข้าสามารถช่วยตนเองได้” (Help them to help themselves) ซึ่งภายใต้หลักการดังกล่าวจะนิยมปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ต้องมีความเชื่อกับมนุษย์ ดังนี้คือ⁴

1. ความเชื่อในเรื่องความมีศักดิ์ศรี ความมีคุณค่าของมนุษย์ ไม่ว่ามนุษย์ผู้นั้นจะปกติหรือพิการ สูญเสียอวัยวะส่วนใดไปก็ตาม
2. ความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ว่าเขายังเป็นใคร อายุในสภาพสังคม เศรษฐกิจ มีบุคลิกภาพอย่างไรก็ตาม
3. ความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน แต่ข้อจำกัดของความไม่เท่าเทียมกัน ย่อมมีอยู่ตามขีดความสามารถของแต่ละคน

กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

การพึ่งตนเองได้ของคนพิการ เป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการที่จะต้องมีการปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และเศรษฐกิจ ให้กลับคืนสู่สภาพเดิมเท่าที่จะทำได้ จนกระทั่งนำไปสู่การช่วยเหลือตนเองได้ ไม่ตกรเป็น ภาระของครอบครัวและสังคม ซึ่งก็เป็นไปตามหลักการสังคมสงเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น โดยอาจสรุปได้ว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ของ คนพิการ แบ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้⁵

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ (Medical Rehabilitation) ได้แก่ การรักษา การป้องกัน การปรับสภาพ และการแก้ไขสภาพคนพิการ
2. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา (Educational Rehabilitation) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่เด็กและคนพิการให้ได้รับสิทธิ โอกาส และบริหารทางการศึกษา ตามความสามารถ และเหมาะสมกับสภาพความพิการ
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม (Social Rehabilitation) ได้แก่ การให้การช่วยเหลือและชี้แนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการและสังคมมีความเข้าใจต่อ สภาพปัจจุบันของบุคคลพิการ
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (Vocational Rehabilitation) ได้แก่ การให้การฟื้นฟูเพื่อช่วยเหลือคนพิการ ด้วยการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพความพิการของ แต่ละคน เพื่อให้คนพิการมีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพใดวิชานึง ให้สามารถ ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิเสรีภาพ เช่นเดียวกับคนทั่วไป

ในกระบวนการทั้ง 4 กระบวนการข้างต้น กิตติยา (นราศาสตร์) รัตนการ เห็นว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเปรียบเสมือนกระบวนการของการฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งหมดไว้ด้วยกัน เพราะเป็นการฝึกให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ และยังแสดงให้เห็นว่าผลที่สุดของการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ จนสามารถประกอบอาชีพได้นั้น คนพิการมีความสามารถในการปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้มากน้อย

เพียงไร ทั้งนี้เพราการทำงานจะสามารถแสดงให้เห็นถึงผลรวมของการฟื้นฟู การปรับตัวทั้งหมดของคนพิการ⁶

คนพิการต้องการทำงาน

หลายคนมักจะคิดว่าผู้พิการไม่สามารถหรือไม่ต้องการทำงาน ซึ่งเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง⁷ แท้จริงแล้ว ความต้องการในการทำงานนั้นเป็นความต้องการสูงสุดของคนพิการอยู่แล้ว เพราะมีความหมายถึงการได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะเป็นบุคคล เช่นเดียวกัน⁸

โรเบิร์ด เซรอน และ บาร์บารา เมอร์เรย์ กล่าวว่าผู้พิการก็เป็นเช่นเดียวกับผู้ที่ไม่พิการ ต้องการจะทำงาน และหากมีโอกาสก็สามารถทำงานได้ ซึ่งผู้พิการต้องการและจำเป็นต้องทำงาน เพื่อ⁹

1. การหาเลี้ยงชีพ เพราะงานทำให้ผู้พิการมีรายได้เพียงพอ สำหรับความจำเป็นพื้นฐานของตน และสามารถรับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการพิการของตนได้
2. มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เพราะงานทำให้ผู้พิการมีโอกาสได้พบผู้คน ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และช่วยลดความรู้สึกคับข้องใจ และความเหงา
3. ความนับถือตัวเอง เพราะการมีงานทำโดยเฉพาะงานรับจ้างทำให้ผู้พิการมีโอกาสแสดงว่าตนสามารถมีส่วนช่วยสังคม และเกิดความภาคภูมิใจ

ขณะที่ ริโอะซุเกะ มัทซูอิ เห็นว่างานเป็นบำเหน็จความยั่งยืนของคนพิการ เพราะเกิดจากความกดดัน หรือความต้องการทางเศรษฐกิจ และจิตวิทยาในสังคม ส่วนใหญ่ ซึ่งอาจสรุปความต้องการได้ 4 ประการ ดัง¹⁰

1. ความต้องการมีรายได้จากการทำงาน เช่นเดียวกับครอบครัวอื่น ๆ โดยทั่วไป เพราะชีวิตจะอยู่ไม่ได้ถ้าไม่มีรายได้ประจำ
2. ความต้องการทำงานที่ก่อประโยชน์ เพราะการทำงานเป็นคุณค่าอันสูงส่ง ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ไม่ต้องการถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิต

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม ในครอบครัว และโรงเรียน เพราะสถานที่ทำงานจะเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การพัฒนาทักษะทางสังคม และสถานะทางสังคมจะได้รับการรับรองในทางที่สูงขึ้น หรือหายไปจากสังคม

4. ความต้องการทำให้ชีวิตอยู่ในกฎเกณฑ์และเป็นรูปเป็นร่าง เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป คนพิการไม่ต้องการมีชีวิตอยู่ไปวันๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงาน ไม่ต้องการสวัสดิการหรือการทำงาน เพื่อจะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พากเข้าต้องพึงพิงผู้อื่นตลอดไป และลดTHONคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

จะเห็นได้ว่าความต้องการมีงานทำของคนพิการ มีมูลเหตุไม่แตกต่างจากคนปกติ แต่ความต้องการมีงานทำของคนพิการยังเป็นการผนวกความรู้สึกที่ต้องการชดเชยปัมด้อยอันมาแต่ความพิการของตัวเอง

ปัญหาอุปสรรคในการมีงานทำของคนพิการ

ถึงแม้ว่าคนพิการจะมีความต้องการ มีงานทำเพียงได้ก็ตาม แต่โอกาสการมีงานทำของคนพิการ อาจต้องพบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ 8 ประการ คือ¹¹

1. การขาดการศึกษา ทำให้จำกัดโอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือมีโอกาส มีงานทำ เนื่องจากไม่มีโอกาสที่จะได้รับประกาศนียบัตรที่มีการยอมรับโดยทั่วไป

2. การขาดทักษะการทำงาน หมายถึง การขาดทักษะที่ได้รับการยอมรับหรือทักษะที่ไม่เกี่ยวกับโอกาสในตลาดแรงงาน อาจจะมีผลให้มีงานทำ หรือต้องทำงานที่เป็นงานประจำ ซ้ำซากระดับต่ำ ไม่มั่นคง และไม่มีโอกาสก้าวหน้า

3. ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของตลาดแรงงาน ซึ่งพบว่าการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ผู้พิการที่มีทักษะต่ำ และเสียเปรียบอยู่แล้ว จะยิ่งหางานทำได้ยากยิ่งขึ้น

4. ทัศนคติและการรับรู้ของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมักจะคิดว่าผู้พิการไม่เหมาะสมที่จะทำงานรับจ้าง

5. การขาดการมีโอกาสประกอบอาชีพอิสระ คนพิการที่เข่นคนปกติ เมื่อเริ่มทำงานของตนเอง คือต้องการคำแนะนำ ปรึกษา ฝึกอบรม และโอกาสในการเข้าถึงแหล่ง

เงินกู้และตลาด แต่ผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระต้องการมากกว่านั้น กล่าวคือต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมในการปรับเครื่องมือ และที่ทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตน รวมทั้งการอุดหนุนและช่วยเหลือด้านเงินทุนเพื่อการปรับเปลี่ยนเหล่านี้

6. เนื่องจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม เมื่อได้งานทำ ผู้พิการอาจจะไม่ได้รับสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ ไม่ได้รับสิทธิในสุนัขลูกจ้างอย่างเต็มที่ เช่นไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนเท่าค่าจ้างขั้นต่ำ หรือมีความไม่มั่นคงในการมีงานทำ โดยอาจถูกเลิกจ้างก่อนบุคคลปกติ

7. ต้นทุนเกี่ยวกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับคนปกติแล้วผู้พิการอาจจะมีต้นทุนในการทำงานที่มากกว่า เช่น ผู้ที่ใช้รถเข็นต้องเดินทาง โดยรถแท็กซี่ไปทำงาน

8. ปัญหาเฉพาะของสตรีและเยาวชนพิการ ซึ่งมีโอกาสทางงานยากกว่าบุรุษ พิการถูกเลือกปฏิบัติ และยังได้รับค่าแรงต่ำกว่า ผู้พิการชายและต่ำกว่าสตรีที่ไม่พิการ นอกจากราคาห้องพักที่มีการเคลื่อนไหวที่จำกัดยังอาจเสี่ยงต่อการถูกลวนตามทางเพศมากกว่า สตรีทั่วไป

2. บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำหรับประเทศไทย โดยรายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสงเสริมการมีงานทำของคนพิการ มีปรากฏเป็นลายลักษณะอักษรในลายลักษณะ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เป็นพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง หรือระเบียบต่าง ๆ ซึ่งพอสมควรที่สำคัญดังนี้

1. ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย

ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2541 ซึ่งเป็นการจัดทำเพื่อให้เป็นไปตามเจตนา湿润ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ปฏิญญาขององค์การสหประชาชาติ และประกาศกรมมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย มีทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการสงเสริมการมีงานทำคนพิการ ระบุไว้โดยตรงในปฏิญญาข้อ 7 ว่า

“คนพิการ มีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้ารวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ”¹²

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มีเจตนาณ์จัดแจ้งใน การคุ้มครองสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนพิการ ดังนี้

มาตรา 55 ให้คนพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ขึ้นเป็นสาสาระและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 80 วรรค 2 รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือ ทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเพียงพอ เองได้

3. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ.2538 ได้กำหนดสาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการมีงานทำ ของคนพิการไว้ดังนี้¹³

มาตรา 4

“คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ คนพิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยิน พิการทางการเคลื่อนไหว พิการทางสติปัญญาและพิการทางจิตใจ

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพ หรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือ ดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ

มาตรา 5

กำหนดให้มีคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมการแพทย์ อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ อธิบดีกรมสามัญศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 6 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ โดยรัฐมนตรีจะต้องแต่งตั้งจากคนพิการ ซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 2 คน และให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นเลขานุการ

มาตรา 12

ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้นใน กรมประชาสงเคราะห์ มีอำนาจหน้าที่ในการสังเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ ซึ่งตามมาตรา 12(6) กำหนดให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ในการ ส่งเสริมอาชีพและจัดงานให้แก่คนพิการ ซึ่งได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพแล้ว

มาตรา 14

ให้คุณพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการสังเคราะห์ การพัฒนา และการ พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนกลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือต่อนายทะเบียนจังหวัด ณ ที่ ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่

มาตรา 15(3)

กำหนดให้คุณพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ได้รับคำแนะนำ ชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

มาตรา 16

ให้จัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน สำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และส่งเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ ซึ่งรวมทั้งการ ประกอบอาชีพอิสระ และสนับสนุนสถาบันบริการด้านการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทาง

การแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

กองทุนฯ นี้มีที่มาจากการเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินบริจาคหรือจัดกิจกรรม ดอกรถของเงินกองทุน และภัยหลังหาประโยชน์จากทรัพย์ที่ได้รับบริจาคและรายได้อื่นๆ มาตรา 17(2)

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตรा�ส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น โดยให้รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนด

ในการนี้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตรารที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

มาตรา 18

ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชน ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17(2) มีสิทธินำเงินต่าง ๆ ที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัชฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

4. มาตรฐานและรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ

เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานดำเนินการ คือ

- ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนไม่พิการ และปรับปรุงหลักสูตร บุคลากร และอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับคนพิการ
- ให้กรมการจัดหางานขยายบริการและสนับสนุนให้มีการจัดหางานให้แก่คนพิการ
- ให้กระทรวงศึกษาธิการปรับปรุงหลักสูตรบุคลากร และสถานที่ เพื่อให้คนพิการเข้ารับการศึกษาด้านอาชีพได้

5. กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

กฎกระทรวง (พ.ศ.2537) ที่ออกตามมาตรา 17(2)¹⁴

1. กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุก 200 คนต่อคนพิการ 1 คนของทุก 200 คน ถ้าเกิน 100 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ทั้งนี้เงื่อนแตร์สถานประกอบการนั้นเมื่อ มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบและเห็นชอบด้วยแล้ว

นอกจากกฎกระทรวงจะกำหนดอัตราส่วนที่เหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว ยังได้ให้อำนาจกรมประชาสงเคราะห์ในการกำหนดลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจได้รับความเห็นชอบจากการประชุมประชาสงเคราะห์ในการกำหนดลักษณะของความพิการให้เหมาะสมกับงานที่จะรับก็ได้

2. สถานประกอบการเอกชนที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 แต่ยังไม่คนพิการทำงานหรือทำงานยังไม่ครบต้องแจ้งกรมประชาสงเคราะห์ภายในวันที่ 30 มกราคมของแต่ละปี และต้องประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน โดยกำหนดระยะเวลาไว้รับสมัครไม่น้อยกว่า 30 วัน ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนดและกรมประชาสงเคราะห์ยังไม่ส่งคนพิการมาสมัครภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ได้รับแจ้งให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้น ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามในเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน

3. กรณีที่นายจ้างไม่รับคนพิการที่มาสมัครหรือที่กรมประชาสงเคราะห์มาสมัครเข้าทำงานที่มิใช่มีสาเหตุมาจากการความประพฤติ หรือประวัติของคนพิการ หรือลักษณะของความพิการตามที่กำหนด ให้ถือว่านายจ้างไม่ต้องการจะรับคนพิการเข้าทำงาน

4. นายจ้างหรือสถานประกอบการเอกชนตามที่ไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในห้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหากกิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

6. ระเบียบของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2536¹⁵

ตามระเบียบฯ นี้กำหนดให้คนพิการที่จดทะเบียนตามมาตรา 14 สามารถกู้ยืมเงินจากกองทุน เพื่อไปประกอบอาชีพอิสระได้ และสามารถใช้จ่ายเงินกองทุนนี้เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้

3. แผนงาน/นโยบายที่เกี่ยวข้อง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดนโยบายด้านสังคมที่เกี่ยวกับสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ไว้ว่า “ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือ และดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง และให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีสิริมงคลในสังคมอย่าง มีความสุข”¹⁶ นอกจากนี้ในแผนพัฒนาคนและสังคม ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 8 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนพิการยังได้ระบุขัดเจนในเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ว่า “เสริมสร้างมาตรการทางการเงินและการคลังให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการฝึกอบรมทักษะอาชีพและรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้คนพิการประกอบอาชีพอย่างมากขึ้น ตลอดจนให้มีเครือข่ายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการ ข้อมูลการฝึกอาชีพ และการมีงานทำ สำหรับ คนพิการที่มีประสิทธิภาพโดยเร็ว”¹⁷

นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลปัจจุบันได้แกลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2540 โดยในส่วนที่เกี่ยวกับคนพิการได้ระบุว่า “ดูแล พื้นฟู และพัฒนาผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น คนชาวน้ำยากไว้ ผู้พิการทุพพลภาพ โดยสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา การฝึกอาชีพ การจ้างงาน และนั้นทนาการตามสมควรแก่กรณี เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างภาคภูมิ และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข”

แผนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2540-2544

แผนฯ นี้ สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 แผนนี้ได้กำหนดแนวทางและมาตรการได้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการดำเนินงาน พื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงาน¹⁸ ได้กำหนดไว้ 6 แนวทาง ดังนี้

1. ขยายบริการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้ทั่วถึง ทั้งในสถานฝึกอาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการ และในสถานบันการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป และสนับสนุนต่อภาวะของตลาดแรงงาน โดยสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภท โดยมีมาตรการที่สำคัญได้แก่

- จัดให้มีศูนย์ประเมินสมรรถภาพคนพิการเพื่อเตรียมความพร้อม
- จัดตั้งศูนย์เพื่อพื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาด้านอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละประเภทในทุกจังหวัด
- จัดบริการศึกษาวิชาชีพ และบริการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญแก่คนพิการแต่ละประเภทร่วมกับคนทั่วไปในทุกจังหวัด
- จัดตั้งโรงงานในอารักขาสำหรับคนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เพิ่มขึ้น ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
- จัดสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องช่วยคนพิการ ล่ามภาษามือ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท

- พัฒนา ปรับปรุง ศึกษา ค้นคว้า และวางแผนลักษณะการศึกษาและฝึกอาชีพ

- จัดบริการพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ

- สนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ดำเนินการด้านการพัฒนาและพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพและจ้างงานแก่ คนพิการอย่างมีคุณภาพ

- ส่งเสริมให้สถานฝึกอาชีพแก่คนห้าวไป ทุกแห่งขยายบริการ ฝึกอาชีพแก่ คนพิการ โดยให้ทุนสนับสนุน

- แก้ไข ปรับปรุงและเพิ่มเติมกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- จัดและพัฒนาวิธีป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่คนพิการ ขณะประกอบ

อาชีพ

- ส่งเสริมการผลิตและฝึกอบรมบุคลากร หรือผู้ชำนาญการพิเศษใน ด้านนี้

2. ส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองและประกอบอาชีพอิสระได้ โดยมีมาตรการที่สำคัญ ได้แก่

- จัดบริการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ และบริการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ และหรือเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์แก่คนพิการและผู้ปกครองของคนปัญญาอ่อน

- จัดบริการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในงานอาชีพการพัฒนาฝีมือ แรงงาน

- จัดบริการเตรียมความพร้อมและให้คำแนะนำ

- บริการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการตลาด

3. ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพ และขยายโอกาสให้ คนพิการมีงานทำมากขึ้น โดยมีมาตรการที่สำคัญดังนี้

- ส่งเสริมให้คณะกรรมการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพมีบทบาทในการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- จัดให้มีศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศภายในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสู่สมรรถภาพคนพิการ
- ให้มีการศึกษา วิจัย และผลิตบุคลากรในการพัฒนาสู่สมรรถภาพคนพิการทางอาชีพสาขาต่าง ๆ
 - จัดทำงานที่เหมาะสมให้แก่คนพิการแต่ละประเภทที่ผ่านการพัฒนาสู่สมรรถภาพทางอาชีพแล้ว โดยได้รับค่าแรงงานและสวัสดิการเท่าเทียมกับคนทั่วไปรวมทั้งติดตามผลและให้คำแนะนำปรึกษาเป็นระยะ ๆ ไป
 - ให้ทุนอุดหนุนหรือให้ความช่วยเหลือแก่น่วยงานวัสดุและเอกสาร
 - สนับสนุนสถานประกอบการเอกชนในการจ้างงานคนพิการ
 - สงเสริมให้หน่วยงานวัสดุและวัสดุวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน
 - แก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรค
 - ให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและเอกชน สนับสนุนคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพอย่างไร

4. พัฒนางานวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสู่สมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ ให้คนพิการประกอบอาชีพได้มั่นคงและก้าวหน้า โดยมีความสำคัญได้แก่ สงเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านคนพิการ ให้ทุนหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ทำงานด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ฯลฯ

5. สงเสริมสนับสนุนให้ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน ตลอดจนองค์กรของคนพิการ มีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาสู่สมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ และจ้างงานแก่คนพิการในชุมชน โดยมีมาตรการสำคัญคือ
- ให้การสนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณบางส่วน และการยกเว้นภาษี
 - สงเสริมสนับสนุนให้ศูนย์ส่งเคราะห์ราชภัฏประจำหมู่บ้าน หรืออาสาสมัครประชาสงเคราะห์ จัดบริการในเรื่องนี้ โดยใช้ทรัพยากรชุมชน และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพและรูปแบบการเรียนการสอน

- สนับสนุนองค์กรและผู้นำในท้องถิ่น ให้ความช่วยเหลือคนพิการในด้านนี้

- ประชาสัมพันธ์ความสามารถของคนพิการในชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน

6. ปลูกจิตสำนึก สร้างเจตคติ รวมทั้งปรับแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงาน โดยมีมาตรการสำคัญคือ

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่คนพิการ

- รณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ถูกต้องแก่สมาชิกครอบครัวของคนพิการและบุคคลในชุมชน

- ส่งเสริมสนับสนุนให้จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่นายจ้างและผู้ร่วมงานของคนพิการ

- รณรงค์เพื่อสร้างเจตคติที่ถูกต้องแก่นักการเมือง

- ประชาสัมพันธ์ความสามารถประกอบอาชีพ ผลงานและผลิตภัณฑ์ของคนพิการ

- ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรม เพื่อเผยแพร่เกียรติคุณแก่บุคคลและเด็กที่สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ด้านอาชีพ และการจ้างงาน

4. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ปรากฏแนวปฏิบัติที่ชัดเจนที่สุดในพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ดังนั้นผู้ศึกษาจึงรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ พ.ศ.2534 – ปัจจุบัน โดยเฉพาะผลการวิจัยในเชิงประเมินผล

อุบล ทองสุขมาก ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ: ด้านการศึกษา” โดยการศึกษาด้านนี้นโยบายและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องพบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพ

คนพิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ การจัดการศึกษาไม่ได้เชื่อมโยง หรือสนับสนุน เกี่ยวกับด้านวิชาชีพเลย ซึ่งข้อเสนอแนะที่สำคัญประการหนึ่งที่นำเสนอฯ คือ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจะต้องพิจารณาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ”¹⁹

ชринคร คุณพ์ประพันธ์ ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ต่อกิจกรรมการฝึกอาชีพของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านหนองพูนเพ้าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่าคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ มีความพึงพอใจต่อผู้บริการให้พิจารณาปรับปรุงการฝึกอาชีพของศูนย์ในระดับต่ำ และได้เสนอแนะต่อผู้บริการให้ พิจารณาปรับปรุงการจัดการด้านการฝึกอาชีพ การหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการฝึกอาชีพ การอบรมความรู้พิเศษให้แก่ผู้รับการฝึกอาชีพ บริการให้คำแนะนำ การให้ข่าวสารทางสังคม และการจัดกิจกรรมนั่นทนาการต่าง ๆ²⁰

อรพินทร์ พิทักษ์มหากेतุ ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของ คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ” โดยการสัมภาษณ์ระดับลึก กับคนพิการทางกายแบบ แขน-ขา ลีบ ขาด ด้วน ซึ่งส่วนใหญ่มีงานทำและอาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพ จากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ คนพิการแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน และเจ้าหน้าที่ในศูนย์นี้จำนวน 7 คน ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม 2537 ผลการศึกษาพบว่าศูนย์ฯ ได้มีส่วนช่วยในการหางานทำ ให้คนพิการที่ผ่านการฝึก แต่กว่าครึ่งทำงานไม่ตรงกับอาชีพที่ฝึก ปัญหาในการเข้าสู่ แรงงาน ได้แก่ งานหนัก งานไม่เหมาะสมกับร่างกาย รายได้น้อยและไม่แน่นอน และ ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่ารายได้ขั้นต่ำ สรุสติการด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักไม่ พอดี ยังไม่มีทางลาด และห้องน้ำสำหรับคนที่ขาดพิการ คนพิการยังถูกเอาเปรียบและ ยังมีการจ้างคนพิการเพื่อเจ้าของกิจการจะได้เสียภาษีลดลง สำหรับปัจจัยที่มีผลกระทบ ต่อการเข้าสู่แรงงานของคนพิการคือ รายได้น้อย อาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการ ได้แก่ ขายสลากรถกินแบ่งรัฐบาล เปิดร้านขายของชำ โปรแกรมเมอร์ หรือเจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีวิทยุโทรศัพท์ เจียรนัยพลดอย ซ้อมนาฬิกา รับโทรศัพท์ ทำเซรามิก เป็นต้น โดยผู้ศึกษา ได้มีข้อเสนอแนะว่าการช่วยเหลือคนพิการได้ดีที่สุด คือ การให้โอกาสเข้าในทุก ๆ ด้าน

เช่น ในการทำงานและการศึกษา เริ่มต้นจากการฟื้นฟูร่างกาย การจัดหากาญอุปกรณ์ และจัดการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการที่พร้อมจะรับการฝึกที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระแก่คนพิการที่ไม่พร้อมจะรับการฝึก²¹

ระบีภัทร วงศ์ภักดี ศึกษาเรื่อง “สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษารณ์ผู้พิการทางการมองเห็น” ศึกษาโดยการสัมภาษณ์คนตาบอด มีอาชีพ 26 คน ไม่มีอาชีพ 4 คน และหัวหน้าหรือนายจ้าง 5 คน พบร่วมกันตาบอดยังถูกกีดกันหรือรังเกียจ ทำให้กล้ายเป็นส่วนเกินของสังคม ขาดการรับรู้ข่าวสารหรือเข้าถึงบริการของรัฐ โอกาสในการประกอบอาชีพไม่ว่าจะเป็นอาชีพอิสระ ลูกจ้างหรือเป็นครู ยังจำกัดและเต็มไปด้วยอุปสรรค-many คนตาบอดต้องมีความอดทนและต่อสู้อย่างมาก จึงจะสามารถพึ่งพิงตนเองได้ ด้วยเจตคติของคนในสังคมยังไม่ยอมรับในความสามารถของคนตาบอด แม้แต่นายจ้างที่รับคนตาบอดเข้าทำงานก็มักจะรับเข้าทำงานด้วยความสงสาร หรือเป็นเพราะนิยมของหน่วยงาน แต่ไม่ได้เกิดจากการตระหนักรถึงสิทธิและศักยภาพของคนตาบอด คนตาบอดจึงมีทางเลือกที่จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าให้ภาครัฐบังคับใช้กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ที่มีให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งการเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานในเชิงรุกโดยการประสานความร่วมมือระหว่างกัน²²

สุรพล ปisanวนิช ศักดิศรี บริบาลบรรพตเขต แล้วawan พัฒนศรี ศึกษาเรื่อง “ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย” ศึกษาจากสถานประกอบการ 160 แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งจะประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด สำหรับนายจ้าง หัวหน้างาน และลูกจ้างพิการ ผลการศึกษาพบว่าคนพิการมีศักยภาพในการทำงานเฉลี่ยร้อยละ 82-87 ของลูกจ้างไม่พิการ และศักยภาพนี้สามารถพัฒนาได้โดยการให้โอกาสและเพิ่มความพยายามให้มากยิ่งขึ้น หรือโดยการปรับเครื่องมือหรือกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปยังรับคนพิการเข้าทำงานน้อยมาก เฉลี่ยประมาณร้อยละ 15-20 ของสถานประกอบการทั้งหมด

เท่านั้น แต่ยังมีโอกาสที่จะเพิ่มประมาณได้อีกมา โดยจะต้องให้มีการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพทางวิชาชีพ พัฒนาเครื่องมือสื่อให้เหมาะสม เว่งระดมการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งการยกย่องสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน นอกจานี้ผู้ศึกษา�ังพบว่า คนพิการทางสติปัญญา ยังไม่มีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานเลย²³

กัลปิงหา เฟอร์เรย ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของผู้บริหารต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีธุรกิจประกันชีวิต” โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในบริษัทประกันชีวิต 12 แห่ง พบร่วมกับความมีความเชื่อใจถึงพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และตระหนักถึงความรู้ความสามารถของคนพิการเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติทั้ง 12 บริษัท มีลูกจ้างมากกว่า 200 คน ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายนี้รวม 9 แห่ง แต่เมื่อบริษัทที่รับคนพิการเข้าทำงานเพียง 4 แห่ง โดยอีก 2 แห่ง ระบุว่าต้องการรับแต่ไม่มีคนพิการ ด้านความพร้อมในการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น บริษัท 10 แห่ง เห็นว่า การรับคนพิการเข้าทำงานไม่เป็นการเพิ่มภาระ ทุกบริษัทเห็นพ้องกันในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ต้องพิจารณาตามความรู้ความสามารถ โดยมี 3 บริษัทไม่เห็นด้วยว่าคนพิการสามารถทำงานได้ทัดเทียมคนไม่พิการ นอกจากนี้ยังพบว่าสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นสำคัญ คือ ความรู้ความสามารถในการทำงานของคนพิการ และบริษัทยินดีที่จะจ่ายค่าจ้างโดยไม่คำนึงถึงสภาพความพิการ แต่บริษัทไม่เห็นด้วยที่จะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ โดยคิดเห็นว่าเป็นความรับผิดชอบของคนพิการที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม²⁴

กองประสานการพัฒนาฝึกอบรมงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝึกอบรม ศึกษาเรื่อง “การประเมินความต้องการของสถานประกอบการ : การฝึกอาชีพคนพิการของกรมพัฒนาฝึกอบรมและงาน” โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการ 175 แห่ง พบร่วมกับความต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน ร้อยละ 42.9 และไม่ต้องการร้อยละ 41.7 สถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือประกาศตำแหน่งงานที่กำหนดคุณสมบัติสูง ๆ มากกว่าที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน สถานประกอบการได้นั่นให้มีการฝึกให้คนพิการมี

ความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ จัดหลักสูตรการฝึกให้เข้มข้นและมีคุณภาพ อีกทั้งภาครัฐควรเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อคนพิการให้เข้ามามีส่วนร่วมในสังคม²⁵

วานา ตะเกพงษ์ ศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ” โดยศึกษาจากสถานประกอบการ 130 แห่ง และคนพิการ 60 คน โดยพบว่ารายจ้างมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ และทันสมัยกับการให้คนพิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ แต่มีความไม่พร้อมในด้านอาคารสถานที่และการช่วยเหลือคนพิการ สำหรับคนพิการมีความมั่นใจและพร้อมที่จะประกอบอาชีพอิสระและเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่เกรงว่าความพิการจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน การเดินทางไปทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน อย่างไรก็ตาม กรณีที่มีทุนและมีการส่งเสริมอาชีพอิสระ คนพิการที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการก็มีความสนใจในอาชีพอิสระมากขึ้น ส่วนคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระอยู่แล้วต้องการสนับสนุนด้านเงินทุน คำแนะนำ การหาตลาดและวัสดุต่างๆ ผู้ศึกษายังมีข้อเสนอแนะการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ คือ สร้างกลไกการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้มีคุณภาพและปริมาณตรงตามความต้องการของตลาด การเริ่มประชาสัมพันธ์เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ การจัดหาแหล่งงานเพื่อรับคนพิการที่ผ่านกระบวนการพื้นฟูแล้ว การจัดหาตลาดสำหรับการจำหน่ายสินค้า หรือบริการจากคนพิการ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการ การกระตุ้นให้สถานประกอบการร่วมความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่สร้างภูมิเบี่ยงมากีดกันคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมหรือยกย่องสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน²⁶

สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์ ศึกษาเรื่อง “สถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติกับการส่งเสริมโอกาสสู่การมีงานทำของคนพิการ” ซึ่งเป็นการศึกษาในลักษณะของพัฒนาการของการดำเนินงานเพื่อพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำ และการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นับแต่ด้านคนพิการ ด้านการฝึกอาชีพ และโอกาสการมีงานทำของคนพิการ ด้านเจตคติและความพร้อมของสถาน

ประกอบการต่อการรับคนพิการเข้าทำงานและด้านกลไกสนับสนุนและการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติที่น่าสนใจ โดยการคาดประมาณการว่ามี คนพิการในวัยทำงานอายุ 15-59 ปี ที่ไม่มีงานทำ 1,191,039 คน เมื่อรวมกับคนพิการที่ ไม่สามารถทำงานได้ ผู้บวชโภคจะมีถึง 3,216,322 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปปัญหาของการ ส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการว่ามีปัญหาทั้งในส่วนของคนพิการ ปัญหาของการ บริการฝึกอาชีพเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำ ปัญหาด้านสถานประกอบการปัญหาด้าน กลไกสนับสนุนและปัญหาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของสังคม และสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่ไม่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมของคนพิการ ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่า กลไกสนับสนุนนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา หรือสร้างขึ้นให้มีบทบาทใน การขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาในส่วนของคนพิการ การบริการฝึกอาชีพ การมีงานทำ และสถานประกอบการ โดยเสนอให้จัดตั้งสถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติให้มีสภาพเป็น สถาบันนิติบุคคลที่บริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการบริหารที่มาจากการรัฐและเอกชน ที่เกี่ยวข้อง มีการคัดเลือกผู้อำนวยการสถาบันที่เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในด้าน แรงงานคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และดำเนินการต่าง ๆ ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพ พัฒนาและเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของ คนพิการ ส่งเสริมประสานงานในทุกด้านกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน และคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการแก่แรงงานคนพิการ

อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาย้ำว่าไม่ใช่ว่าสถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติจะเป็น คำตอบสุดท้าย สำหรับการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำสำหรับคนพิการ แต่อย่างน้อยที่สุด สถาบันแห่งนี้จะเป็นกลไกสนับสนุนที่สำคัญ²⁷

5. แนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย สาธารณะด้านสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นนโยบายสังคมของรัฐที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนพิการ โดยสร้างโอกาสการมีงานทำทั้งด้านการประกอบ อาชีพอิสระและการรับจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ

ขั้นตอนของนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะจะมีขั้นตอนใหญ่ 3 ขั้นตอน คือ²⁸

1. การกำหนดนโยบาย ได้แก่ การระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การเปลี่ยนความโน้มน้าว การควบรวม ทรัพยากร การวางแผน การจัดองค์การ และการดำเนินงาน

3. การประเมินผล ได้แก่ การยกเลิก และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

การนำนโยบายไปปฏิบัติ

โดยเหตุนโยบายส่งเสริมการมีงานทำได้กำหนดขั้นโดยชัดเจนแล้ว ดังที่ปรากฏในมาตรา 16 และ 17(2) แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 สัมฤทธิ์ผลของนโยบาย ย่อมอยู่ที่ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีสภาพเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่องของกิจกรรมที่ไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา และมีการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย²⁹

อย่างไรก็ตามการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำไปปฏิบัติก็ เช่นเดียวกับการนำนโยบายอื่น ๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะพิเศษดังนี้คือ

1. มีผู้เกี่ยวข้องสำคัญ มากมาย
2. ผู้เกี่ยวข้องล้วนมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายและแตกต่างกัน
3. นโยบายและโครงการของรัฐบาลมักขยายใหญ่โตขึ้น ทำให้ต้องเกี่ยวข้องกันในขอบเขตที่เพิ่มขึ้น

4. หน่วยงานในหลายระดับ จากหลายกระทรวง ทบวง กรม มีส่วนร่วมในการดำเนินการ

5. มีปัจจัยหลายประการที่สำคัญมากมาย และอยู่นอกเหนือจากการควบคุม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ
ศุภารักษ์ ยavage ประภาษ กล่าวว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความสำเร็จ
หรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ³¹

1. ลักษณะของนโยบาย ได้แก่ ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์ของ
นโยบาย ความสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการของ
ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบาย ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นผลได้
ชัดเจนของนโยบาย และคุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ (มีการควบคุมดูแลและ
ประเมินผลนโยบายอย่างสม่ำเสมอ)

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความ
สอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ด้านวัดความ
สำเร็จของนโยบายและความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ได้แก่ การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน
ความสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มี
อิทธิพล ความสนับสนุนจากชนชั้นนำ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน และการสนับสนุนจาก
ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

4. ความเป็นไปในทางเทคนิคหรือทฤษฎี ได้แก่ การร่างนโยบาย (ดูความ
ชัดช้อน) ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
ทฤษฎีที่เชื่อถือได้และลักษณะของเทคโนโลยี

5. ความเพียงพอของทรัพยากร ได้แก่ ความสนับสนุนทางด้านการเงิน
กำลังและคุณภาพของบุคลากร และปัจจัยทางด้านบริการ

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ประเภทของ
หน่วยงาน (พิจารณาถึงความพร้อมของหน่วยงาน/การผลักดันให้จัดตั้งขึ้นใหม่ของกลุ่ม
การเมือง) โครงสร้างและลำดับขั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์
กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย และลำดับขั้นของการสื่อสารแบบเปิด

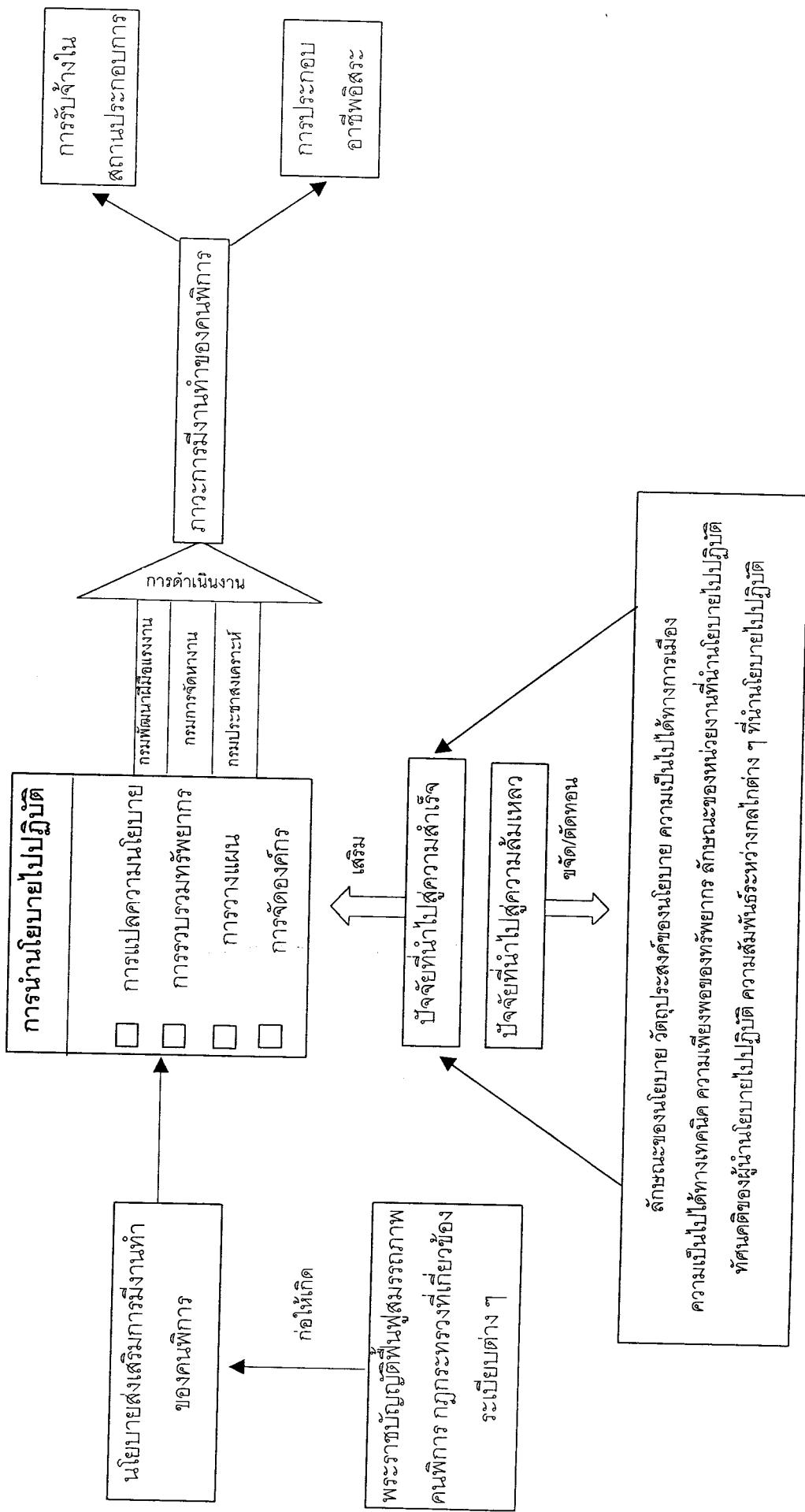
7. ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์
ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพุติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความชัดเจนที่มี

ต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผลกระทบที่มีต่องาน อำนวย ศักดิ์ศรี และผลประโยชน์ของผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนจุดตัดสินใจ ความสัมพันธ์และความร่วมมือดังเดิม การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากแนวคิดและเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่ากระบวนการพื้นฟู-สมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพเป็นกระบวนการรวบยอดของกระบวนการพื้นฟู-สมรรถภาพคนพิการทั้งหมด เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่ตกเป็นภาระของสังคมตามหลักการสังคมสงเคราะห์ที่สำคัญที่สุด ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ทั้งในการรับจำ้งในสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งความสำเร็จหรือล้มเหลวนี้สามารถชี้วัดตรงที่คนพิการที่สามารถทำงานได้ มีงานทำภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของคนพิการ มีรายได้และสวัสดิการขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างจากคนปกติ แต่ผลการศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่มีการกำหนดนโยบายดังกล่าวก็พบว่ายังมีคนพิการที่สามารถทำงานได้จำนวนมาก ยังไม่มีงานทำ ซึ่งจุดสำคัญอยู่ที่กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยถ้าหากสามารถศึกษาได้ว่าอะไรเป็นปัจจัยนำไปสู่ความล้มเหลวแล้วลดทอน หรือขจัดปัจจัยดังกล่าวก็จะสามารถสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการได้มากขึ้น



บทที่ 3

**การดำเนินงานตามโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการด้านการล่งเสวีมการมีงานทำของ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการลังค์ม**

บทที่ 3

การดำเนินงานตามนโยบายพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. โครงสร้างและกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำ

การดำเนินงานตามนโยบายพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมนั้น ได้กำหนดกรอบการทำงานภายใต้บทบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 โดยมีหน่วยงานสำคัญภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ดูแลรับผิดชอบร่วมกัน 3 หน่วยงาน คือ กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ทั้งนี้คณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นผู้เสนอแนะนโยบายการดำเนินงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนและส่งเสริมเกี่ยวกับการดำเนินงานในส่วนของการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

ก. กรมประชาสงเคราะห์

กรมประชาสงเคราะห์มีสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการรับผิดชอบการบริหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มติคณะกรรมการรัฐมนตรีและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความรับผิดชอบนี้ครอบคลุมถึงการพื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ สังคม และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนพิการ รวมทั้งกับผู้ที่ปฏิบัติงานและผู้ที่มีความสนใจด้านการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ จึงแบ่งโครงสร้างการปฏิบัติงานภายใต้เป็น 8 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและโครงการ ฝ่ายคณะกรรมการ ฝ่ายสวัสดิการคนพิการ ฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ฝ่ายทะเบียนกลางคนพิการ และฝ่ายกฎหมายและระเบียบ ซึ่งมีการจัดสรรงบคลากรเพื่อรับผิดชอบดำเนินงานในแต่ละฝ่าย ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1 อัตราบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ จำแนกตามฝ่ายต่างๆ ณ เดือนมกราคม 2544**

ฝ่าย	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างโครงการ มิยาซawa	รวม
บริหารทั่วไป	6	6	10	-	22
แผนงานและโครงการ	8	-	4	-	12
ทะเบียนกลางคนพิการ	6	-	10	5	21
กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ	7	1	13	-	21
สวัสดิการคนพิการ	8	-	3	-	11
พัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ	6	-	3	-	9
คณะกรรมการ	5	-	1	1	7
กฎหมายและระเบียบ	2	-	2	1	5
รวม	48	7	46	7	108

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2544

ในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ มีฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้ ฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ มีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินตามนโยบายพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เรื่องส่งเสริมการมีงานทำ ทั้งนี้ฝ่ายจะรับผิดชอบจัดบริการฝึกอาชีพ การประเมินสมรรถภาพคนพิการ การแนะนำงานอาชีพ และการเตรียมความพร้อมในงานอาชีพแก่คณพิการในวัยทำงานในศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการ ประสานความร่วมมือเพื่อส่งคณพิการเข้ารับการฝึกอาชีพในศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รับคณพิการที่ผ่านการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแล้วเข้าทำงานในโรงงานสำหรับคณพิการ พัฒนาอาชีพคณพิการเพื่อนำไปสู่การจ้างงานในตลาดแรงงาน ส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระแก่คณพิการ เพื่อให้คณพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีคุณค่า รวมทั้งจัดหางานให้คณพิการที่ได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและสามารถทำงานได้ เข้าทำงานในตำแหน่งงานที่สถานประกอบการกำหนด ตลอดจนจัดทำแผนงานและโครงการของฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

ดังนั้นจากโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงาน คนพิการดังกล่าวข้างต้น พบว่ามี งานหลักที่ต้องดำเนินการมี 2 งาน คือ งานฝึกอาชีพ คนพิการ และงานการจ้างงานคนพิการ ที่จะต้องให้ความช่วยเหลือในการทำงาน โดยเฉพาะงานสำหรับคนพิการตามระบบโควต้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 รวมถึงการช่วยเหลือคนพิการในการประกอบอาชีพอิสระ โดยมีลักษณะการดำเนินงานดังนี้³²

งานฝึกอาชีพคนพิการ

สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ มีศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว พิการทางสี��ความหมาย และพิการทางสายตา รวม 8 ศูนย์ โดยในระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม ของทุกปี ทางสำนักงานฯ จะมีหนังสือเรียนไปถึงโรงพยาบาลทุกแห่ง สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดทุกจังหวัด ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นำร่องงานเหล่านี้ ประชาสัมพันธ์เรื่องการรับสมัครคนพิการเข้าฝึกอาชีพ ซึ่งจะทำการเปิดรับสมัครในเดือนเมษายน-มิถุนายน ทุกปี โดยคนพิการที่ประสงค์จะเข้ารับการฝึกอาชีพสามารถสมัครด้วยตนเองที่สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดทุกจังหวัด ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่ง และที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

เมื่อคนพิการสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพแล้ว เจ้าหน้าที่จะดำเนินการรวบรวมใบสมัครเพื่อพิจารณาคัดเลือกคนพิการเข้าฝึกอาชีพต่อไป ซึ่งในการพิจารณาคัดเลือกนั้น กรมประชาสงเคราะห์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกคนพิการเข้าฝึกอาชีพ ซึ่งคณะกรรมการฯ ชุดนี้มีรองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ในสายงาน เป็นประธานกรรมการ และมีคณะกรรมการประกอบด้วย แพทย์ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ผู้อำนวยการกองฝึกอบรม หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการประธานสภากนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ โดยทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกคนพิการเข้าฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นการให้โอกาส

แก่คนพิการในการฝึกอาชีพตามความสนใจและความถนัด โดยสภาพความพิการต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพนั้น ๆ³³

นอกจากนี้ คนพิการที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการแล้วจะต้องเข้ารับการทดสอบพื้นฐานความรู้และความถนัดในอาชีพ ตลอดจนตรวจสภาพความพิการที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพนั้นๆ ซึ่งหากคนพิการไม่ผ่านการคัดเลือกในสาขาวิชาอาชีพที่ต้องการก็จะพิจารณาให้เลือกเรียนในสาขាណື່ນຕ่อไป ทั้งนี้เมื่อคนพิการเข้าไปฝึกอาชีพที่ศูนย์ฯ และอยู่ประจำที่ศูนย์ฯ ในช่วงการฝึกอบรมแล้ว ทางศูนย์ฯ จะเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอาชีพ โดยดำเนินการฟื้นฟูและปรับสภาพร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยวิธีทางการแพทย์ ซึ่งได้มีการประสานงานกับโรงพยาบาลโดยตลอด เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องทางร่างกายและจิตใจของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพขึ้น

นอกจากจะจัดให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพตามสาขาวิชาที่เหมาะสมสมแล้ว ทางศูนย์ฯ ยังได้จัดให้มีหลักสูตรวิชาอาชีพเสริม เพื่อให้คนพิการได้เลือกเรียนตามความสนใจ โดยเป็นการอบรมในระยะเวลาสั้นๆ หลังจากเสร็จสิ้นการเรียนในหลักสูตรประจำแต่ละวัน ทั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากวิทยากรห้องถิน และวิทยากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้นศูนย์ฯ ยังได้จัดบริการแนะแนวอาชีพโดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานในสถานประกอบการ และทางศูนย์ฯ จะประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อหาข้อมูลตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสม รวมถึงให้แนวทางในการประกอบอาชีพอิสระ และเงินทุนประกอบอาชีพด้วย

เมื่อคนพิการผ่านกระบวนการฝึกอบรมแล้ว ศูนย์ฯ จะดำเนินการวัดผลคนพิการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยคนพิการจะต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จึงจะมีสิทธิสอบ และรับประกาศนียบัตรรับรองจากการประชุมประชาชนเคราะห์

ศูนย์ฯ จะดำเนินการติดตามผลคนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพ และไปประกอบอาชีพทั้งในสถานประกอบการและประกอบอาชีพอิสระ เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำเนินชีวิตของคนพิการเพื่อประสานการแก้ไขปัญหาต่อไป สำหรับการติดตามผลงานนี้ได้ดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามไปยัง

สถานประกอบการและคนพิการโดยตรง ซึ่งรวมทั้งการสอบถามจากเพื่อนของคนพิการด้วยกัน โดยจะนำข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนแบ่งในการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรด้วย

งานจ้างงานคนพิการ

สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ได้รับผิดชอบดำเนินการเรื่องจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 17 ซึ่งให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎหมายกระทรวงเรื่องการจ้างงานคนพิการ โดยบัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่นในอัตราส่วนลูกจ้าง 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้และให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ประกาศกำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2537 มีผลทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2538 เป็นต้นไป โดยในระหว่างเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคมของทุกปี สำนักงานฯ จะได้ส่งหนังสือแจ้งไปยังสถานประกอบการเอกชนทั่วประเทศ ขอความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงดังกล่าว หากสถานประกอบการใดไม่แจ้งผลภายใต้เดือนธันวาคมทางสำนักงานฯ จะทำหนังสือสอบถามไปยังสถานประกอบการนั้นอีกครั้ง

ในกรณีที่สถานประกอบการมีความประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานและส่งประการศตำแหน่งงาน สำนักงานฯ จะรวบรวมตำแหน่งต่าง ๆ แล้วประชาสัมพันธ์ไปยังกรรมการจัดหางาน และสมาคมคนพิการต่าง ๆ ทั้งนี้สำนักงานฯ และกรรมการจัดหางานจะพิจารณาจัดส่งคนพิการที่มีความสามารถตรงกับความต้องการของสถานประกอบการไปยังสถานประกอบการนั้น โดยจะทำการประสานกับนายจ้างทางโทรศัพท์ก่อนส่งตัวคนพิการไปสมัครงานและจะให้คนพิการถือไปรษณีย์ติดต่อบรับที่ทางสำนักงานจัดทำขึ้นไปยังสถานประกอบการนั้นพิจารณา หากสถานประกอบการตกลงรับหรือไม่รับ

คนพิการเข้าทำงานจะส่งไปรษณียบัตรนั้นแจ้งกลับมาให้สำนักงานฯ ทราบ นอกจากนั้น สำนักงานฯ ยังทำการติดตามผลคนพิการที่ได้รับงานทำเป็นระยะๆ ด้วย

สำหรับกรณีที่สถานประกอบการไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานจะต้อง ส่งเงินสมบทเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทน โดยทางงานจ้างงานคนพิการจะ เป็นผู้คำนวณเงินสมบทโดยคิดในอัตราส่วนครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำ x สามร้อยหกสิบห้า x จำนวนคนพิการที่บริษัทไม่รับเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้าง 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกรมประชาสงเคราะห์นี้ นอกจะจะดำเนินการโดยข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการ พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแล้ว ยังมีคณะกรรมการสาขาวาระอาชีพ ซึ่งแต่งตั้งโดย คณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ³⁴ เป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์ลักษณะนโยบาย แผนงาน และข้อมูลให้เกิดความร่วมมือและประสานงาน เพื่อใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางและมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนองค์กรภาครัฐและเอกชนให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและทิศทางในการดำเนินงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาแก่คนพิการ ครอบคลุมคนพิการในด้านอาชีพและนายจ้างในการรับ คนพิการเข้าทำงาน

อย่างไรก็ตามนอกจากจะมีคณะกรรมการสาขาวาระอาชีพ ซึ่งทำงานใน ส่วนนโยบายและมีฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงาน เป็นหน่วยปฏิบัติหลักด้านการ ส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ แล้ว ยังมีฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอีกหน่วยหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนิน งานด้านนี้ ในส่วนของการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระด้วย

ฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่รับผิดชอบภารกิจที่ กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 (มาตรา 16) โดยการจัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟู

สมรรถภาพคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้กู้ยืมเป็นเงินทุนประกอบอาชีพและให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ แก่องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านการแพทย์ การศึกษา การสังคมและการอาชีพ ซึ่งที่มาของเงินกองทุนนั้น ประกอบด้วยเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินสมทบจากสถานประกอบการ เงินบริจาคและดอกเบี้ยจากเงินกองทุน

ภาครัฐผิดชอบของฝ่ายกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมภาระงานของคนพิการ ได้แก่³⁵ ให้คนพิการกู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ โดยคนพิการที่ประสงค์จะกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด จะสามารถขอกู้ยืมเงินได้ที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ หรือจังหวัดที่ตนเองประกอบอาชีพอยู่ ทั้งนี้จะกู้ยืมเงินได้รายละไม่เกิน 20,000 บาท กำหนดส่งใช้ภายในเวลาไม่เกิน 5 ปี โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย ซึ่งคนพิการที่จะกู้ยืมเงินกองทุนจะต้องจัดหาบุคคลเพื่อค้ำประกันการกู้ยืมด้วย และผู้ค้ำประกันต้องกล่าวสามารถค้ำประกันผู้กู้ยืมได้เพียง 1 คนเท่านั้น

หลังจากคนพิการได้ยื่นคำร้องขอ กู้ยืมเงินพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้แล้ว กรมประชาสงเคราะห์หรือสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด ในฐานะผู้ให้กู้จะดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลแวดล้อมประกอบการวิเคราะห์และพิจารณา เป็นอย่างตั้งก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหรือคณะกรรมการสาขาวิชาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการประจำจังหวัดพิจารณา หลังจากนั้นจึงจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอ กู้ทราบ ซึ่งตามปกติจะใช้เวลาดำเนินการประมาณ 60 วัน

ในกรณีที่ได้รับการอนุมัติกู้เงิน คนพิการที่ได้รับอนุมัติจะต้องนำผู้ค้ำประกันไปทำสัญญาด้วยและรอหนังสือแจ้งให้ปรับเงินอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ผู้ที่กู้ยืมเงินกองทุนจะต้องส่งใช้คืนเงินยืมตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ณ กรมประชาสงเคราะห์หรือสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดที่ผู้ขอ กู้ยืมคำร้องขอ กู้ยืมเงิน

ข. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจหลักสำคัญในการพัฒนาฝีมือให้กับกลุ่มแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน กลุ่มแรงงานที่อยู่ในตลาดแรงงานที่ต้องการเพิ่มทักษะฝีมือในการทำงาน และผู้ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะช่างฝีมือที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน และตรวจความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมให้แรงงานได้มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามเกณฑ์มาตรฐานทั้งในระดับชาติและระดับสากล พัฒนาบุคลากรฝีกัดครูฝึกของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมา กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการจัดฝึกอบรมอาชีพสำหรับการปรับเปลี่ยนให้กับผู้ที่ถูกเลิกจ้าง และผู้ว่างงาน เพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำ การเพิ่มพูนรายได้ รวมทั้งการประกอบอาชีพอิสระ

สำหรับการฝึกอาชีพคนพิการนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ดำเนินการภายหลังจากที่มีพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ใช้แล้ว กล่าวคือ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 เห็นชอบให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนเรื่องการฝึกอาชีพแก่คนพิการ โดยเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพในสาขาที่เหมาะสม ร่วมกับผู้ฝึกปฏิ ในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด³⁶

จากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดตั้งหน่วยงานประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการขึ้น ต่อมาเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2538 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งที่ 646/2538 จัดตั้งฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ เป็นฝ่ายภายใต้ของกองประสานงานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก เพื่อศึกษาข้อมูล และทำหน้าที่ในการประสานงานกับฝ่ายคัดเลือกและฝ่ายฝึกอาชีพของแต่ละศูนย์ ตลอดจนมีการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ โดยการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน นอกจากรายการนี้ยังทำหน้าที่

ให้ข้อมูลและเสนอแนะแก่กรรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้คนพิการ³⁷

อย่างไรก็ตาม คนพิการที่จะมาฝึกอาชีพกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานนั้น
จะต้องเป็นคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้ว หรือหากเป็นคนพิการที่ไม่ได้รับการ
ฟื้นฟูจะต้องเป็นคนพิการที่ช่วยเหลือตนเองได้³⁸ โดยคนพิการที่สนใจสามารถสมัครเข้า
รับการฝึกอาชีพด้วยตนเองที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคหรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน
จังหวัด หรืออาจจะส่งต่อมากจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมประชาสงเคราะห์ สำนัก
งานประกันสังคม องค์กรคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่รับสมัครจะพิจารณาลักษณะ
ความพิการตามเกณฑ์ที่กรมจัดทำไว้และแนะนำสาขาช่างที่เหมาะสมกับสภาพ
ความพิการ หรือวิชาชีพอื่นที่เหมาะสมกับความพิการในหลักสูตรของกรม ทั้งในส่วนของ
หลักสูตรเตรียมเข้างานซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้สำหรับการฝึกอาชีพให้แก่แรงงานไทยก่อนเข้า
สู่ตลาดแรงงานให้มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมที่จะทำงานในลักษณะงาน
นั้น ๆ ซึ่งใช้เวลาฝึกประมาณ 2-10 เดือน (แล้วแต่สาขาช่าง) และหลักสูตรการฝึกยกระดับ
ฝีมือ ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอาชีพให้ผู้มีงานทำอยู่แล้วได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ใช้ระยะเวลา
ฝึกประมาณ 60 ชั่วโมง

ค. กรรมการจัดหางาน

กรรมการจัดหางานมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญิกา แบ่งส่วน
ราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ.2537 ดังนี้³⁹

1. ดำเนินตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน
กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์สภาพแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานและ
ศูนย์ทะเบียนกำลังแรงงาน
3. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการจัดหางาน จัดทำและ
ประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

รวมทั้งเร่งดิดตาม และประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนกำหนด มาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรม

4. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวการประกอบอาชีพ ตามแนวทางเดียวกับประชาชน

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรรมการจัดหางานหรือตามที่กระทรวง หรือคณะกรรมการตั้งให้

ในส่วนของการจัดหางานให้คุณพิกรันน์ ได้ให้ความสำคัญภายหลัง จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และเริ่มมี แนวทางการดำเนินงานและกำหนดเป็นภารกิจหนึ่งของกรม หลังจากมีมติคณะกรรมการตั้ง เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 ที่กำหนดให้กรรมการจัดหางานให้การสนับสนุนในด้านการ จัดหางาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บริการแก่ผู้พิการที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และ ประสงค์จะได้มีงานทำตรงความรู้ ความสามารถ ความต้องการและสภาพที่ได้รับการ ฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและการฝึกอาชีพ

บริการจัดหางานให้คุณพิกรันน์ เป็นงานหนึ่งซึ่งขึ้นอยู่กับกองบริการ จัดหางาน หน้าที่รวมตำแหน่งงานที่นายจ้างประสงค์จะรับคนพิการเข้ามาทำงาน เพื่อจัดทำประกาศตำแหน่งงานและเผยแพร่แก่คุณพิกร ตลอดจนสามารถใช้เป็นข้อมูล ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานของคนพิการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้นักจากจะให้สถานประกอบ การซึ่งแจ้งความจำนงมาที่กรรมการจัดหางานแล้ว ยังได้ข้อมูลที่แจ้งผ่านกรมประชา- สงเคราะห์ด้วย นอกจากนี้ยังรวมข้อมูลที่คุณพิกรประสงค์จะทำงาน เพื่อเผยแพร่แก่ นายจ้างและดำเนินการจัดหางานให้ ทั้งนี้หากพิจารณาพบว่า ผู้สมัครงานคนพิกรจำเป็น ต้องได้รับการฟื้นฟูก่อน ก็จะส่งตัวไปยังสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิกร กรมประชาสงเคราะห์ สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด หรือหน่วยงานที่ให้ บริการด้านการฝึกอาชีพ เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

กรรมการจัดหางานมีสำนักจัดหางานเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร 9 แห่ง และมีสำนักจัดหางานจังหวัดทั้ง 75 จังหวัด ซึ่งคุณพิกรสามารถติดต่อขอรับ บริการจัดหางานได้ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานจัดหางานจังหวัดแต่ละแห่งจะ

มีการกำหนดโครงการพิเศษ หรือกลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการในช่วงเวลาต่าง ๆ ในแต่ละปี อาทิในปี 2542 มีโครงการพิเศษจำนวน 21 โครงการ และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ที่นอกเหนือจากผู้งานทำและนายจ้างที่มารับบริการตามปกติ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายพิเศษนี้ รวมถึงผู้งานทำที่เป็นคนพิการด้วย อายุ่งไว้ก็ตาม โครงการพิเศษแต่ละโครงการนี้มี งบประมาณดำเนินงานจำนวนน้อยและจำนวนโครงการก็แตกต่างกันไป สำหรับ งบประมาณเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสำหรับคนพิการที่แต่ละสำนักงานจัดหางานได้รับนั้น จะเป็นจำนวนเงินที่ไม่นัก

นอกจากนี้ กรมการจัดหางานยังมีการจัดนัดพบแรงงานคนพิการ โดยเฉพาะ โดยให้สถานประกอบการที่มีความประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานมารับ สมัครด้วยตนเอง เป็นการประยัดค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการและ นายจ้าง การให้บริการด้านนี้มีเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 เป็นต้นมา จนถึง ปัจจุบัน ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะจัดขึ้นปีละ 2 ครั้ง โดยกรมการจัดหางานจะจัดในช่วงเดือน มกราคม 1 ครั้ง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่นายจ้างประกาศรับสมัครคนพิการประจำปี และครั้งที่ 2 จะจัดขึ้นเนื่องในงานวันคนพิการซึ่งเดือนพฤษจิกายน ที่ส่วนอัมพร⁴⁰

สำหรับในกรณีที่คนพิการไม่ได้รับการบรรจุ เพราะไม่สามารถทำงาน ได้ ได้เลย เนื่องจากความพิการ หรือมีคุณสมบัติหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ไม่สามารถทำงาน ได้ กรมการจัดหางานก็ได้มีบริการแนะนำและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยจะ ทำการประสานกับหน่วยงานที่ให้กู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ รวมทั้งหน่วยงานที่ ช่วยเหลือในเรื่องเบี้ยยังชีพเพื่อให้คนพิการเหล่านี้มีโอกาสหาเลี้ยงชีพต่อไป

2. สภาพการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทย

ระหว่างปี พ.ศ. 2534-2543

การดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการโดยทั่วไปจะต้องมีกระบวนการ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้⁴¹

1. การประเมินความสามารถในด้านอาชีพ (Vocational Assessment) เป็นขั้นตอนในการประเมินศักยภาพของคนพิการจากเจ้าหน้าที่หลากหลายวิชาชีพ เช่น

แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด เป็นต้น โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลเฉพาะบุคคล ตลอดจนการทดสอบสมรรถภาพเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบความพร้อม ความสามารถ ความสนใจในการฝึกและการประกอบอาชีพ

2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance and Counseling) เป็นการช่วยวางแผนทางด้านอาชีพ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับอาชีพ คนพิการ

3. การเตรียมตัวก่อนการฝึกอาชีพ (Pre-Vocational Training) เป็นการให้ความรู้พื้นฐานของคนพิการในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสังเกตความตันดในการใช้เครื่องมือแต่ละชนิด โดยบุคลากรด้านวิชาชีพจะต้องเป็นผู้สังเกตว่า ความสนใจกับความสามารถในการฝึกอาชีพมีความสอดคล้องกันหรือไม่ หากไม่สอดคล้องก็อาจต้องเปลี่ยนแผนการฝึก หรือให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านการแพทย์เพิ่มเติม

4. การฝึกอาชีพ (Vocational Training) เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้คนพิการมีความสามารถในการทำงาน ทั้งนี้การฝึกอาชีพไม่ใช่เป็นจุดหมายปลายทาง แต่เป็น แนวทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ การได้งานอย่างเหมาะสม การฝึกอาชีพ จึงเป็นการเตรียมคนพิการให้มีความรู้ ความสามารถและความพร้อมในการประกอบอาชีพต่อไป

5. การจัดหางาน (Job Placement) เป็นการจัดให้คนพิการได้มีงานทำใน รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การประกอบอาชีพอิสระ การทำงานภายใต้เงื่อนไขพิเศษ และการทำงานในระบบการจ้างงานในตลาดแรงงานทั่วไป

ก. กรมประชาสงเคราะห์กับผลการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทย

สำหรับผลการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ ในส่วนของการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามกระบวนการต่าง ๆ ข้างต้นนั้น เมื่อพิจารณาจากภาระหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งได้รับความรอบคอบอย่างไรก็ตาม สถิติข้อมูลที่ทำการเผยแพร่ระบุว่าได้มีการดำเนินงานทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น อย่างไรก็ตาม สถิติข้อมูลที่ทำการเผยแพร่ระบุว่าได้มีการให้ความชัดเจนเฉพาะในส่วนของขั้นตอนที่ 4 และ 5 คือ การฝึกอาชีพและการจัดหางาน

สำหรับลักษณะการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนแรก คือ การประเมินความสามารถในด้านอาชีพ และการแนะนำอาชีพซึ่งส่วนใหญ่จะดำเนินการเมื่อมีผู้มาติดต่อขอรับบริการด้านการฝึกอาชีพ และทำงานทำที่สำนักงาน ตลอดจนที่ศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ในกรณีที่คนพิการได้รับการคัดเลือกเข้าไปฝึกอาชีพแล้ว อย่างไรก็ตามทั้ง 2 ขั้นตอนนี้ยังไม่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน เช่นเดียวกับในขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นตอนของการเตรียมตัวก่อนเข้าฝึกอาชีพนั้น ซึ่งเป็นบริการที่จัดให้กับคนพิการที่เข้ามาฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ดังนั้นผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกรมประชาสงเคราะห์ จึงปรากฏให้เห็นเป็นภาพรวม ดังตารางที่ 3.2

จั่งเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะต้องการที่จะดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อป้องกันภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้

(W.A.2536 - 2543)

- 47 -

№	หน่วยงาน	ปี 2536			ปี 2537			ปี 2538			ปี 2539			ปี 2540			ปี 2541			ปี 2542			ปี 2543		
		รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ	รับเข้า	สำเร็จ
1.	ศูนย์พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ทางประมง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก่อตั้งปี 2511)	83	55	68	60	111	93	98	81	102	82	113	98	88	58	117	69	765	595						
2.	ศูนย์พัฒนาอาชีวศึกษาพิภาคย์อุบลฯ (ก่อตั้งปี 2515)	84	46	63	43	118	105	137	112	147	111	166	126	177	147	147	125	1,032	815						
3.	ศูนย์พัฒนาอาชีวศึกษาพิภาคย์อุบลฯ (ก่อตั้งปี 2530)	67	67	59	59	60	51	49	45	78	70	71	64	85	70	110	78	579	504						
4.	ศูนย์พัฒนาอาชีวศึกษาพิภาคย์อุบลฯ (ก่อตั้งปี 2530)	40	34	40	34	50	41	61	48	69	49	95	78	114	73	112	95	581	452						
5.	ศูนย์พัฒนาอาชีวศึกษาพิภาคย์อุบลฯ (ก่อตั้งปี 2535)	50	40	50	45	50	45	50	45	50	50	70	60	100	60	70	51	490	396						
6.	ศูนย์บริการสนับสนุนเชิงวิชาชีพจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก่อตั้งปี 2536)	37	36	45	43	60	51	82	62	148	88	152	95	136	93	115	74	774	542						
7.	ศูนย์พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ทางประมง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก่อตั้งปี 2539)																								
8.	ศูนย์พัฒนาอาชีวศึกษาพิภาคย์อุบลฯ (ก่อตั้งปี 2542)																								
	รวม	361	278	325	284	449	386	574	484	740	564	794	584	774	537	875	604	4,885	3,721						

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 โดยเริ่มทำการฝึกอาชีพคนพิการเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2511 ที่ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง ต่อมาจึงมีการเปิดศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการเพิ่มอีก 4 แห่ง เพื่อกระจายออกไปจนครบทุกภาคในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งใช้เวลาดำเนินการถึง 24 ปี อย่างไรก็ตามภายหลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิกราช พ.ศ. 2534 ได้มีการเปิดศูนย์ฝึกอาชีพเพิ่มขึ้นอีก 3 แห่ง ในระยะเวลาเพียง 7 ปี พぶกว่า 2 ใน 3 แห่ง ที่เปิดดำเนินการในระยะหลังตั้งอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นอกจากนี้ยังพบว่า ศูนย์ฝึกอาชีพแต่ละแห่งนั้น ในแต่ละปีจะมีจำนวนคนพิการมาฝึกอาชีพในจำนวนที่แตกต่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละศูนย์สามารถรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพได้ในจำนวนจำกัด สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการฝึกอบรมนั้นคิดเป็นร้อยละ 95.76 ของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด

ପ୍ରକାଶନକାଳ ୩.୩

ສະຕິຜົນໆທ່ານ ແລະຜູ້ສໍາເຮັດກາຮັກອາຫຼື່ມໃນແລະສານາວິຊາຂຶ້າພ

(W.M. 2536 - 2543)

ສາທາລະນະລັດ		ປີ 2536		ປີ 2537		ປີ 2538		ປີ 2539		ປີ 2540		ປີ 2541		ປີ 2542		ປີ 2543		ຮ່ວມ			
	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ	ຮັບເກົ້າ	ສໍາເລັດ			
1.	ຊາຍອຸນວະກິບ-ໂທກົງຫຼາດ	-	25	18	58	45	106	92	92	81	108	100	217	166	239	178	241	173	1,141	881	
2.	ຊາຍຝຳພັນເສັດຕື່ອງທຳຄວາມເມື່ອນ	-	16	12	14	12	13	11	59	40	67	44	50	37	40	34	75	45	334	235	
3.	ຊາຍຝຳເຕີມເສັດຕື່ອງ	-	127	110	133	122	141	121	153	135	144	105	117	97	125	83	141	99	1,081	872	
4.	ຊາຍຝຳເປັນເປັນ	-	39	27	39	38	43	36	46	30	64	40	54	35	43	20	67	37	395	263	
5.	ຊາຍຝຳພັນ	-	10	4	6	3	28	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44	32		
6.	ຊາຍຝຳແມ່ນຫຍາຍ	-	19	14	17	10	21	20	22	22	32	17	21	14	33	31	21	21	186	149	
7.	ຊາຍຝຳສິ່ງສາຍ	-	8	8	9	9	10	10	21	18	29	23	35	33	51	35	34	24	197	160	
8.	ຊາຍອຸນວະກິບຍາຍນີ້ແລະຕົວອຸນວະນີ້ໃຫຍ້ເຫັນຕາເສື້ອ	-	33	33	19	19	27	18	57	57	63	50	109	73	89	65	118	84	515	399	
9.	ຊາຍຝຳເຫັນດີການ	-	9	9	8	5	10	8	23	14	16	13	26	26	27	20	26	25	145	120	
10.	ຊາຍຝຳຄົນ	-	20	15	14	14	25	24	12	12	6	6	8	7	16	6	18	10	119	94	
11.	ພັດງານພື້ນຖານແລະອອນພື້ນທຶນ	-	-	-	8	7	25	21	46	39	67	49	47	34	39	25	25	33	28	265	203
12.	ແຜນການຢູ່ປະກາດເສັດຕື່ອງສະຫະຫຼວງ	-	-	-	-	-	-	-	3	2	3	2	6	6	5	3	-	-	17	13	
13.	ຊາຍຝຳອື່ນໄລຍະລະຫັ້ນ	-	-	-	-	-	-	-	40	34	26	16	23	12	14	7	23	11	126	80	
14.	ຊາຍຝຳອົມຕົວຮັບພັກເຊື້ອງຕົ້ນ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	22	-	-	-	-	-	-	24	22	
15.	ຊີເຄຫຼາກຫົດສັລະເພົ່າພໍາ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	29	-	-	-	-	-	-	34	29	
16.	ຊາຍຝຳອົກອຽນບັງຫຼິບຍົດສາຍ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	37	26	16	-	-	-	-	64	53	
17.	ນວດແນວນິ້ນການ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	11	24	12	24	10	58	34	125	67	
18.	ນິມໂຄຣຄອມພົວຫຼັງ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	7	6	6	5	4	25	17		
19.	ກາງຝຳຈັກຍົດສາຍຫາດກຽມ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	9	2	2	4	4	23	15		
20.	ຊາຍອຸນພົວຫຼັງ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-		
21.	ຊາຍຝຳອົມຕົວຮັບພັກບອກ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	3	1	7	4		
22.	ເສັ່ນນັ່ນພັນການພົວຫຼັງ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	9	3	-	19	9		
23.	ຊັການ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4	5	4	4		
ຮ່ວມ		361	278	325	284	449	386	574	484	740	564	794	584	774	537	875	604	3,721			

จากตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรที่เปิดสอนเป็นประจำทุกปี และมีผู้ที่เข้ารับการฝึกมากจะเป็นหลักสูตรที่สามารถนำไปประกอบอาชีพอิสระ และเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมได้ อย่างไรก็ตามหลักสูตรฝึกอาชีพที่เปิดสอนเหล่านี้ก็จะเป็นเพียงการฝึกอาชีพพื้นๆ ที่ได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก เช่น ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างเย็บหนัง ช่างเสริมสวย ช่างเชื่อมโลหะ ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์ ช่างซ่อมจักรยานยนต์ เป็นต้น ทั้งนี้เป็นที่สังเกตว่าการฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์นั้น จะเน้นการฝึกอาชีพผู้พิการทางด้านแขนขาลำตัวเป็นหลัก จะมีการฝึกอาชีพให้คนตาบอดได้บ้าง ก็เพียงหลักสูตรการนวดแผนโบราณ นอกจากนี้ยังไม่มีหลักสูตรเฉพาะที่ฝึกให้กับผู้พิการด้านสติปัญญา และการเรียนรู้ ผู้พิการทางการได้ยินและการสื่อความหมาย ตลอดจนผู้พิการทางจิตใจหรือพุติกรรม

นอกจากนี้จากตารางดังกล่าวข้างต้น แม้จะแสดงให้เห็นว่า กรมประชาสงเคราะห์มีความพยายามที่จะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน แต่จากข้อมูลของกรมประชาสงเคราะห์⁴² และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน⁴³ ได้ชี้ให้เห็นว่า ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด ได้แก่ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานธุรการ พนักงานเย็บจักรอุตสาหกรรม พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานการเงินและบัญชี แต่วิชาชีพเหล่านี้ กรมประชาสงเคราะห์สามารถรับคนเข้าฝึกอาชีพได้น้อยมาก รวมถึงมีผู้สำเร็จการฝึกอาชีพในหลักสูตรดังกล่าวในจำนวนไม่มากนัก เช่น กัน สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดผลเช่นนี้ เพราะขาดบุคลากรผู้เขียวชาญในการฝึกสอน และคนพิการขาดความรู้ในระดับสายสามัญ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการฝึกอาชีพ หลักสูตรดังกล่าวด้วย⁴⁴

**ตารางที่ 3.4 การบรรจุคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ
โดยกรมประชาสงเคราะห์ (พ.ศ.2538-2543)**

ปีพ.ศ.	จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป (แห่ง)	จำนวนตำแหน่งงานว่างที่สถานประกอบการประสงค์จะรับคนพิการ (อัตรา)	จำนวนตำแหน่งงานที่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานได้ (อัตรา)	อัตรา้อยละของคนพิการที่ได้เข้าทำงานจากตำแหน่งงานว่างทั้งหมด
2538	4,822	9,215	1,287	13.96
2539	5,119	10,300	1,017	9.87
2540	5,415	10,137	815	8.03
2541	5,675	10,700	958	8.95
2542	5,133	2,820	370	13.12
2543	5,301	1,490	224	15.03

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุดสภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543

จากตารางที่ 3.4 พบร่วมกับกรมประชาสงเคราะห์ยังไม่ประสบความสำเร็จในการจัดงานให้คนพิการมากนัก กล่าวคือ แนวโน้มในการจัดงานอยู่ในอัตราส่วนที่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2542 ซึ่งเป็นช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย การจัดงานให้คนพิการอยู่ในอัตรา้อยละ 8 - 9 อย่างไรก็ตามในช่วงปีอื่นๆ ความสามารถของกรมประชาสงเคราะห์ในการจัดงานให้คนพิการทำก็อยู่ในช่วงอัตราเฉลี่ยร้อยละ 13-15 เท่านั้น

ตารางที่ 3.5 การหักยืมเงินจากกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ (พ.ศ.2538-2543)

ปีงบประมาณ	กรุงเทพมหานคร		ส่วนภูมิภาค		รวม	
	จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน	จำนวนราย	จำนวนเงิน
2538	43	742,660			43	742,660
2539	242	4,686,100	946	17,976,230	1,188	22,662,330
2540	445	9,423,500	2,422	47,979,600	2,867	57,403,100
2541	304	6,370,000	2,607	51,053,450	2,911	57,423,450
2542	315	6,296,000	3,137	59,546,405	3,452	65,842,405
2543	302	6,114,500	4,721	90,681,660	5,023	96,796,160
รวม	1,651	34,632,760	13,833	267,237,345	15,484	300,870,105

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์, กันยายน 2543

ตารางที่ 3.6 การชำระเงินหักยืมเงินจากกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ (พ.ศ.2538-2543)

ปีงบประมาณ	กรุงเทพมหานคร	ส่วนภูมิภาค	รวม
2538	15,300	-	15,300
2539	868,650	1,183,398	2,052,048
2540	2,835,650	7,235,670	10,071,320
2541	3,941,360	15,467,910	19,409,270
2542	4,139,000	20,220,430	24,359,430
2543	4,513,600	23,845,589	28,359,189
รวม	16,313,560	67,952,997	84,266,557

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์, กันยายน 2543

จากข้อมูลในตารางที่ 3.5 และ 3.6 แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มในการอนุมัติเงินกองทุนเพื่อให้คนพิการไปประกอบอิสระในแต่ละปีมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ การส่งชำระเงินหักคืนกองทุน แม้จะมีจำนวนรวมมากขึ้นในแต่ละปี แต่เป็นการเพิ่มจำนวนมากขึ้น เนื่องจากจำนวนลูกหนี้เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามไม่สามารถชี้วัดได้ว่าจำนวนคนพิการที่มาชำระเงินหักคืนกองทุนฯ ในแต่ละปี ทั้งในส่วนภูมิภาคและกรุงเทพมหานครมีจำนวนมากน้อยเท่าไร เนื่องจากยังไม่มีการเก็บสถิติในส่วนนี้

ตารางที่ 3.7 การประกอบอาชีพโดยสรุปของผู้ถือบัตรประจำตัวประชาชนพิการทั่วประเทศ
(พ.ศ. 2538 ถึง 10 ตุลาคม 2543)

รายการประกอบอาชีพ	ประเภทความพิการ (คน)					รวม
	ตา	หู	กาย	พฤติกรรม	สติปัญญา	
1. ค้าขาย						
1.1 ลูกค้าเดินทางรับส่งบาร์บีคิว	714	60	1,792	3	8	2,577
1.2 ขายชา	110	81	1,734	8	29	1,962
1.3 อาหารสด แห้ง ผลไม้	50	82	997	8	17	1,154
1.4 เสื้อผ้า	10	95	127	-	2	234
1.5 เครื่องซักอบ นึ่งภาชนะ น้ำยาดูด กระดาษ	6	6	66	-	1	79
1.6 เฟอร์นิเจอร์ ห้อง	3	7	50	-	-	60
1.7 เครื่องประดับ ของที่ระลึก ของเล่นเด็ก หนังสือ	1	27	65	-	-	93
1.8 น้ำมันเครื่องยนต์	3	1	76	-	1	81
1.9 ห้องเช่าเชิงพาณิชย์	2	5	46	-	-	53
1.10 ต้นไม้ กระถาง เครื่องปั้นดินเผา ปูน	4	1	39	-	-	44
1.11 เครื่องสำอาง	5	3	20	-	-	28
1.12 เครื่องเสียง อุปกรณ์ไฟฟ้า เทปเพลง นาฬิกา	2	2	28	-	-	32
1.13 งานฝีมือ (ตอกไม้สัก-แห้ง แกะสลัก เป้ะหัว)	4	8	48	1	-	61
1.14 สัดสวน (โต๊ะ กะเบื้อง ถุง)	4	5	89	-	2	100
1.15 ยี่นา เช่น ถุงพลาสติก ในงานวนยาสูบ ทราย ให้เช่าห้องเสื้อ ชุด	3	4	50	-	1	58
รวมค้าขาย	921	387	5,227	20	61	6,616
2. เกษตรกรรม						
2.1 เสื้อมีดูกร	139	131	1,369	7	41	1,687
2.2 เสื้อยืด-ไก่	135	92	1,233	7	51	1,518
2.3 เสื้อจีบะบีช	107	96	862	10	64	1,139
2.4 เสื้อปลา	43	31	490	-	8	572
2.5 ท่าใช้	30	26	320	1	5	382
2.6 ท่าสวน	18	23	423	2	5	471
2.7 ท่านา	13	19	142	-	4	178
2.8 เทาเด็ด	15	8	98	-	-	121
2.9 ปลามง	1	2	42	-	-	45
2.10 ยี่นา เช่น ตัวต่อ ตุ๊กตา ตุ๊กตา เป็นต้น	11	9	115	-	2	137
2.11 ยี่นา เช่น พืช ตัวต่อ ตุ๊กตา เป็นต้น	12	11	90	-	3	116
รวมเกษตรกรรม	524	448	5,184	27	183	6,366
3. รับจ้าง						
3.1 ตัดเย็บเสื้อผ้า	4	57	604	1	-	666
3.2 ซ้อมเครื่องยนต์ (รถยนต์ จักรยานยนต์)	11	20	532	1	-	564
3.3 ซ้อมเครื่องไฟฟ้า เครื่องซ่อมเสียง	6	8	291	-	-	305
3.4 เสื้อผ้า ตัดผ้า ซ่อมซ่อมแซม อบอุ่นไฟฟ้า	3	18	73	-	-	94
3.5 หม้อ	1	7	66	-	3	77
3.6 เสื้อไมโครฟิล์ม เหล็กตัด ม้วนลวด	2	1	25	-	-	28
3.7 เก็บเศษตัว	32	-	78	-	-	110
3.8 ซ้อมจักรยาน	2	5	127	-	-	134
3.9 ซ้อมพิโน้ตหรือเพื่อรับจ้างพิมพ์งาน	3	9	51	-	1	64
3.10 ขับขับรับจ้าง	52	4	41	-	-	97
3.11 ขับขับรับจ้าง ก่อสร้าง ไฟฟ้า ประปา	1	4	60	-	-	65
3.12 ขับขับรับจ้าง	1	8	2	1	-	12
3.13 นวดแผนโบราณ	23	-	36	-	-	59
3.14 ซ้อมช่างทำ	77	-	32	-	-	109
3.15 ยืนน้ำรับจ้าง	-	-	1	40	-	41
3.16 งานศิลป์ (เขียนป้าย ล้านนาเด็ก ตัดเสื้อกันหนาว แกะสลัก)	4	9	9	-	-	22
3.17 ทำแขน-ขาเทียม	-	-	31	-	-	31
3.18 ทำกรอบพระ เท้าพระ	-	1	96	-	-	97
3.19 ทำห้อง เสียบไฟในพ่อถอย	6	6	61	-	-	73
3.20 ยี่นา ใช้หนูช่วย เบื้องหนอน	9	5	2,781	-	1	2,796
รวมรับจ้าง	237	163	5,036	3	5	5,444
รวมทั้งสิ้น	1,682	998	15,447	50	249	18,426

หมาย : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุดฯ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543

จากตารางที่ 3.7 พบว่า การกู้ยืมเงินจากกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ ช่วงปี พ.ศ. 2538 - 2543 นี้ คนพิการส่วนใหญ่จะนำไปประกอบอาชีพค้าขาย โดยขอกู้เงินไปเพื่อประกอบอาชีพค้าขายสลาภกินแบ่งรัฐบาลมากที่สุด และรองลงมาคือ ค้าขายของชำ ในส่วนของการนำไปประกอบอาชีพเกษตรกรรมนั้น คนพิการส่วนใหญ่กู้เงินไปเพื่อทำการเลี้ยงสุกร เปิด กิํ โคล และกระเบื้องห้องน้ำ ทั้งนี้คนพิการทางด้านร่างกายกู้ยืมไปประกอบอาชีพอิสระมากที่สุดถึง 15,447 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 83.83 ของคนพิการที่กู้ยืมเงินทั้งหมด โดยคนตาบอดและคนพิการทางหูกู้ยืมเงินจากกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมากเป็นอันดับ 2 และ 3 ตามลำดับ ในขณะที่คนพิการด้านพฤติกรรมกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพอิสระน้อยที่สุด

ข. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทย

เนื่องจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่ในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้คนพิการมีความรู้ ทักษะด้านวิชาชีพ ให้สามารถประกอบอาชีพช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ ดังนั้นผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในส่วนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำกัดเฉพาะในขั้นตอนของการฝึกอาชีพเท่านั้น ซึ่งผลการดำเนินงานปรากฏดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ.2538 – 2543)

สาขาวิชาชีพ	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	รวม (คน)
หลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน							
1. สาขาว่างยนต์	2	-	-	1	-	-	3
2. สาขาว่างซ่อมเครื่องยนต์	2	1	3	2	-	3	11
3. สาขาว่างซ่อมรถจักรยานยนต์	2	6	20	9	-	37	74
4. สาขาว่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า	10	5	-	-	20	3	38
5. สาขาว่างอิเล็กทรอนิกส์	2	52	61	6	6	7	134
6. สาขาว่างซ่อมวิทยุ โทรศัพท์	1	-	-	-	11	15	27
7. สาขาว่างเชี่ยวแบบสถาปัตย์	1	2	1	2	1	-	7

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพ	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	รวม (คน)
8. สาขาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	1	-	-	-	-	-	1
9. สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า	1	21	1	-	-	2	25
10. สาขาช่างก่ออิฐ-ชานบุน	15	6	6	-	-	-	27
11. สาขาช่างหินขัด	15	-	-	-	-	5	20
12. สาขาช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	2	4	2	1	9	-	18
13. สาขาช่างเครื่องปั้นดินเผา	1	2	8	-	-	-	11
14. สาขาช่างไม้ครุภัณฑ์	1	-	-	-	-	-	1
15. สาขาช่างเป้าแก้ว	2	-	-	-	-	-	2
16. สาขาช่างไฟฟ้านิรภัยนต์	-	4	1	-	-	-	5
17. สาขาช่างเดินสายไฟฟ้าในอุตสาหกรรม	-	6	-	-	-	-	6
18. สาขาช่างซ่อมโทรศัพท์มือถือ	-	1	1	-	-	9	11
19. สาขาช่างเครื่องทำความสะอาดเย็น	-	1	-	-	-	-	1
20. สาขาช่างซ่อมวิทยุเทป	-	2	6	-	1	8	17
21. สาขาช่างเทคนิคทำกรอบรูปวิทยาศาสตร์	-	90	37	19	4	2	152
22. สาขาช่างคอมพิวเตอร์การศึกษา	-	7	-	-	1	-	8
23. สาขาการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	-	19	26	-	-	-	45
24. สาขาช่างไฟฟ้า	-	1	3	-	-	-	4
25. สาขาช่างเดินไฟในอาคาร	-	-	4	1	-	-	5
26. สาขาช่างซ่อมอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	1	1	-	-	2
27. สาขาช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ	-	-	3	-	-	-	3
28. สาขาช่างพัฒนาอิเล็กทรอนิกส์ไฟฟ้า	-	-	5	-	-	-	5
29. สาขาช่างซ่อมรถยนต์	-	-	2	-	-	-	2
30. สาขาช่างเคาะตัวถังรถยนต์	-	-	2	-	-	-	2
31. สาขาช่างสีรถยนต์	-	-	2	-	-	-	2
32. สาขาช่างพิมพ์ชิลเดอร์สกรีน	-	-	1	-	-	-	1
33. สาขาช่างอะลูมิเนียม	-	-	1	-	7	-	8
34. สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี	-	-	26	-	-	-	26
35. สาขatechnic กการสอน	-	-	3	-	-	-	3
36. สาขาช่างทำเครื่องถม	-	-	3	-	1	-	4
37. สาขาช่างซ่อมรถยนต์เล็กเพื่อการเกษตร	-	-	-	2	7	-	9
38. สาขาช่างซ่อมโทรศัพท์มือถือ	-	-	-	1	2	-	3
39. สาขาช่างเครื่องทำความสะอาดเย็นและปรับอากาศ	-	-	-	1	15	-	16

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพ	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	รวม (คน)
40. สาขาช่างเชื่อมรูปพรรณ	-	-	1	35	-	1	37
41. สาขาช่างเชื่อมไฟฟ้า	-	-	-	14	-	-	14
42. สาขาช่างแม่เฟอร์นิเจอร์	-	-	-	1	-	-	1
43. สาขาช่างเครื่องปั้นดินเผา (เย็นลาย)	-	-	-	1	-	-	1
44. สาขาช่างเทคนิคคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	-	-	1
45. สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	-	-	-	1	-	-	1
46. สาขาช่างเย็บแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	1	2	4
47. สาขานักงานบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์	-	-	-	5	1	-	6
48. สาขาช่างเครื่องกลการเกษตร	-	-	-	-	3	-	3
49. สาขาวาระให้ปรั่นแกรน์ไมโครซอฟต์เอ็กเซล	-	-	-	-	10	-	10
50. สาขาวาระให้ปรั่นแกรน์คอมพิวเตอร์เบื้องต้นและ เวิลด์โกลเด้นซิตี้	-	-	-	-	1	1	2
51. สาขาเทคนิคงานปูน	-	-	-	-	4	1	5
52. สาขาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น	-	-	-	-	1	-	1
53. สาขาช่างปะกอบ...อะลูมิเนียม	-	-	-	-	2	-	2
54. สาขาปะกอบอาหารดอง	-	-	-	-	3	-	3
55. สาขาช่างคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	17	1	18
56. สาขาช่างเดินไฟฟ้าในอาคาร	-	-	-	-	-	3	3
57. สาขาช่างวิจิตรอุตสาหกรรมคลิป	-	-	-	-	-	1	1
58. สาขาช่องเครื่องปรับอากาศขนาดเล็ก	-	-	-	-	-	1	1
59. สาขาช่างเย็บลายเบญจรงค์	-	-	-	-	-	13	13
60. สาขาช่างตัดเย็บเสื้อผ้า	-	-	-	-	-	2	2
61. สาขาช่างเทคนิคโลหะเครื่องเรือน	-	-	-	-	-	1	1
62. สาขาช่างถักทองใหม่พร้อม	-	-	-	-	-	2	1
63. สาขาช่างปักจักร	-	-	-	-	-	1	2
64. สาขาช่างตัดเย็บเครื่องหนัง	-	-	-	-	-	1	1
65. สาขาช่างเซรามิก	-	-	-	-	-	1	1
66. สาขาช่างสี	-	-	-	-	-	...	1
รวม	58	202	230	105	128	121	874

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

สาขาวิชาชีพ	ปี 2538	ปี 2539	ปี 2540	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543	รวม (คน)
หลักสูตรฝึกยกระดับ							
1. สาขาวิชาวิเคราะห์เครื่องยนต์เบนซิน	-	1	-	-	-	-	1
2. สาขาว่างซ่อมเครื่องรับโทรศัพท์	-	-	-	27	-	-	27
3. สาขาว่างซ่อมรถจักรยานยนต์	-	-	-	29	-	-	29
4. สาขาว่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี ระดับ 1,2	-	-	-	1	-	-	1
5. สาขาว่างเย็บจักรอุตสาหกรรม	-	-	-	17	-	-	17
6. สาขาว่างพิมพ์นิลสกرين	-	-	-	12	-	-	12
7. สาขาวันตะกวัพรถยานยนต์	-	-	-	13	-	-	13
8. สาขาวารทำขามมีไทย	-	-	-	5	-	-	5
9. สาขาวคอมพิวเตอร์	-	-	-	2	-	-	2
10. สาขาวารใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด	-	-	-	1	-	-	1
11. สาขาว่างวิเคราะห์และตรวจสอบวิทยุ	-	-	-	1	-	-	1
12. สาขาว่างซ่อมอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้า	-	-	-	20	-	-	20
13. สาขาวารหล่อผลิตภัณฑ์จากเรซิน	-	-	-	-	38	-	38
14. สาขาวารทำผ้าบาติก	-	-	-	-	12	-	12
15. สาขาวารใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซล	-	-	-	-	12	-	12
16. สาขาวารใช้โปรแกรมไมโครซอฟต์เอ็กเซล	-	-	-	-	12	-	12
รวม	0	1	0	118	72	-	201
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน							
1. สาขาว่างวิทยุและโทรศัพท์	-	-	-	102	-	-	102
2. สาขาว่างเชื่อมไฟฟ้า	-	-	-	3	-	-	3
รวม	-	-	-	105	-	-	105
มาตรฐานฝีมือแรงงาน 2							
สาขาว่างเชื่อมไฟฟ้า	-	-	-	7	-	-	7
รวม	-	-	-	7	-	-	7
รวมทั้งสิ้น	58	231	230	345	200	123	1,187

ตารางที่ 3.8 แสดงให้เห็นว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลักสูตรสำหรับให้คนพิการฝึกอาชีพได้หลากหลาย และเป็นหลักสูตรที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานอย่างไรก็ตามหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละปีนั้นมักจะไม่ต่อเนื่อง ทั้งนี้มีเพียงไม่กี่หลักสูตรที่ทำการเปิดสอนทุกปี เช่น ทำให้คนพิการไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ว่าจะมีการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการของตนในปีนั้นๆ หรือไม่ นอกจากนี้หลักสูตรต่างๆ ยังไม่ได้ระบุว่ามีการเปิดสอนที่ใดบ้าง และเมื่อศึกษาข้อมูลในส่วนของจำนวนผู้เข้ารับการฝึกที่เป็นคนพิการ พบว่ามีจำนวนไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการฝึกอบรมในหลักสูตรยกระดับ รวมถึงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานซึ่งเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้มีฝีมือแรงงานคนพิการมีการพัฒนาขึ้น ก็มิให้กระทําทุกปี โดยในช่วง 6 ปี ที่ผ่านมา มีการดำเนินงานดังกล่าวเพียง 1-2 ครั้งเท่านั้น

ค. กรมการจัดหางานกับผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทย

ในส่วนของกรมการจัดหางานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรวบรวมความต้องการแรงงานคนพิการ จัดหาตำแหน่งงานจากสถานประกอบการต่างๆ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลคนพิการที่ต้องการจะทำงานเพื่อเผยแพร่แก่นายจ้าง และดำเนินการจัดหาให้นั้น พบว่ามีข้อมูลที่ระบุว่าคนพิการที่ได้รับการบรรจุงานมากที่สุด คือ คนพิการทางด้านร่างกาย รองลงมาคือ การได้ยินและสื่อความหมาย สำหรับตำแหน่งที่คนพิการได้รับการบรรจุมากที่สุด ได้แก่ ฝ่ายผลิตและงานเย็บจกรอุตสาหกรรม งานในโรงงานอุตสาหกรรม รองลงมาคืองานในสำนักงาน ได้แก่ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานรับโทรศัพท์ เป็นต้น สำหรับช่วงอายุที่นายจ้างต้องการมากที่สุด คืออายุระหว่าง 15-30 ปี ุ่นศึกษาที่ต้องการมากที่สุด คือ ุ่นศึกษา รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ⁴⁵

สำหรับในขั้นตอนของการประเมินความสามารถด้านอาชีพและการแนะนำอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดหางานนั้น ยังไม่มีการรายงานที่ชัดเจน มีเพียงเอกสารบางฉบับที่ระบุว่า นอกจากจะบรรจุงานในสถานประกอบการแล้ว กรมการจัดหางานยังได้มีการดำเนินงานดังนี้⁴⁶

เมื่อเทียบกับจำนวนคนพิการที่ต้องการทำงานและตำแหน่งงานว่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปี พ.ศ. 2543

3. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทย

จากการดำเนินงานของหน่วยงานทั้ง 3 แห่ง ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไทยในภาพรวมนั้นสามารถสรุปได้ว่า ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเพียงระดับหนึ่ง คือในส่วนของที่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างมากกว่า 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงานตามระบบโควต้าที่กำหนด หรือจ่ายชดเชยเข้ากองทุนฯ ขณะนี้ (ณ เดือนธันวาคม 2543) กองทุนฯ มีเงินอยู่ประมาณ 420.65 ล้านบาท ในจำนวนนี้เป็นเงินค่าชดเชยที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุน 189.66 ล้านบาท การใช้เงินกองทุนส่วนใหญ่จ่ายเป็นเงินกู้เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งจ่ายไปแล้วเป็นเงินทั้งหมด 327.41 ล้านบาท⁴⁷ ในขณะที่เงินช่วยเหลือโครงการอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านการแพทย์ การศึกษา และสังคม ใช้ไปเพียง 11 ล้านบาท นอกจากนี้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการยังมีมาตรการจูงใจทางด้านภาษี เพื่อกระตุ้นให้เกิดการจ้างงานคนพิการ แม้จะมีนายจ้างและสถานประกอบการเกินกว่าครึ่งหนึ่งที่จะต้องจ้างงานคนพิการเพิกเฉยต่อการปฏิบัติตาม แต่ก็มีนายจ้างและสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

นอกจากนี้ ในส่วนของการฝึกอาชีพคนพิการได้มีการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งมีหน่วยงานที่ให้ความสนใจในการฝึกอาชีพมากขึ้นกว่าเดิม ถึงแม้ว่าจะยังดำเนินการไม่บรรลุวัตถุประสงค์มากนัก

อย่างไรก็ตาม เพื่อพิจารณาจากภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 หน่วยงานแล้ว พบร่วมประชาสงเคราะห์ได้รับการยอมรับหมายให้เป็นหน่วยงานหลักด้านคนพิการ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นหน่วยปฏิบัติซึ่งได้รับการคาดหวังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่หลายด้านได้

พร้อมกัน ประกอบด้วยการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การประสานงานและส่งเสริมสนับสนุน หน่วยงานอื่น ตลอดจนงานด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งความคาดหวังนี้ก็เกิดขึ้น กับงานที่ต้องรับผิดชอบดูแลด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ ตามโดยที่เนื่องงานด้านนี้ประกอบด้วยงานของ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาอาชีพและการ จ้างงานคนพิการ และฝ่ายกองทุนเพื่อสมรรถภาพคนพิการ แต่ฝ่ายกองทุนฯ ทำหน้าที่ ด้านการเงินเป็นหลัก จึงทำให้ภาระหน้าที่ด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตกอยู่ที่ ฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ซึ่งมีข้าราชการ 6 คน และลูกจ้างชั่วคราว 3 คน แต่ต้องดูแลงานด้านนี้ทั้งประเทศ ซึ่งจากสภาวะการณ์ดังกล่าว ทำให้กรมประชา สงเคราะห์ประสบปัญหาการดำเนินงานในภาพรวม ดังนี้⁴⁸

ก. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ของกรมประชาสงเคราะห์

1. **การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ** เนื่องจากข้อจำกัดเรื่อง ลำดับชั้นของหน่วยงานฝ่าย จึงต้องขอความร่วมมือหรือขอร้องหรือร่วมกันทำงานในรูป ของคณะกรรมการ ซึ่งคาดหวังความสำเร็จได้ยาก หรือแม้แต่ความต่อเนื่องและสมำเสมอ ของความร่วมมือ เพราะหน่วยงานต่างๆ ไม่สะทบที่จะช่วยงานในระยะยาว ดังนั้น หลาย ครั้งฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ต้องนำงานที่สำคัญกลับมาทำเอง ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มปริมาณงานในขณะที่ทรัพยากรต่างๆ ยังมีอยู่จำกัดเหมือนเดิม

2. **ประสิทธิภาพในการทำงาน** เมื่อฝ่ายพัฒนาอาชีพฯ ต้องหันมา ให้ความสำคัญกับงานด้านการปฏิบัติตัวอย่างมากขึ้น ประสิทธิภาพและการให้เวลา แก่งานด้านการประสานงานและการส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานอื่นนับเป็นเรื่องที่น่า เป็นห่วง เพราะอาจทำให้หน่วยงานอื่นลดหรือชะลอการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพ คนพิการในส่วนที่ตนรับผิดชอบ

3. **ความพร้อมในการทำงานเชิงวิชาการ** จากการที่ฝ่ายพัฒนา อาชีพฯ จำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยตนเองค่อนข้างมาก ทำให้ไม่พร้อมในการทำงานเชิง วิชาการในด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อนำมาเพิ่มศักยภาพของฝ่ายพัฒนาอาชีพฯ

เอง และเพื่อนำไปใช้ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการแก่น่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ความเข้มแข็งของหน่วยงานหลัก หน่วยงานหลักซึ่งเป็นแกนกลางของการส่งเสริมและประสานงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็งตามบทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขาดการเชื่อมโยงระหว่างการนำนโยบายหรือแผนงานระดับชาติมาสู่การปฏิบัติ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงกลับไปดำเนินการตามความพร้อมและความถนัดของตน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

นอกจากนี้ การจัดโครงสร้างการดำเนินงานในปัจจุบันถือได้ว่าไม่เอื้อต่อปัญหาและความต้องการของคนพิการในชนบท เพราะโครงสร้างงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ขยายไปยังชนบทนั้น เป็นลักษณะงานที่ฝากรากับส่วนงานในภูมิภาคที่มีภาระหน้าที่อื่นค่อนข้างหนัก โดยไม่ได้รับทรัพยากรเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านวิชาการซึ่งได้แก่ องค์ความรู้และเทคนิคิวธิที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังนั้น หน่วยงานในชนบทจึงขาดความพร้อมที่จะร่วมดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งๆ ที่คนพิการในชนบทเป็นกลุ่มที่ต้องการโอกาสมากที่สุด

นอกจากนี้ ในส่วนของการประเมินความสามารถในด้านอาชีพ การแนะนำอาชีพ และการเตรียมตัวก่อนการฝึกอาชีพ ซึ่งเป็น 3 ขั้นตอนแรกที่สำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ก็ยังไม่มีการดำเนินงานดังกล่าวอย่างเต็มที่ เพราะหน่วยงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้ง 3 แห่ง จะให้ความสนใจในงานขั้นตอนหลักๆ เพียง 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนของการฝึกอาชีพ และขั้นตอนของการจัดงานทำแก่คนพิการเท่านั้น เมื่อ 3 ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การฝึกอาชีพและการจ้างงานคนพิการในประเทศยังไม่ประสบผลสำเร็จ

ข.ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกอาชีพและการจ้างงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

จากการศึกษาของ กิติพงศ์ สุทธิ,⁴⁹ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์⁵⁰ และคณะที่ปรึกษาสาขาวิชาการภาคพื้นเอเชียตะวันออก ประจำองค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศ⁵¹ ได้สรุปปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขั้นตอนของการฝึกอาชีพและการจ้างงานของหน่วยงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ทั้ง 3 แห่ง เป็นภาพรวมดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการฝึกอาชีพคนพิการในปัจจุบัน

1.1) หน่วยงานที่ดำเนินการด้านฝึกอาชีพสำหรับคนพิการในปัจจุบัน ดำเนินการในลักษณะตั้งรับ ขาดการติดตามผลและประเมินผลผู้ที่สำเร็จการฝึกอบรม ตลอดจนขาดการศึกษาด้านโอกาสการมีงานทำของคนพิการ และแนวโน้มของตลาดแรงงาน ส่งผลให้การปรับตัวในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานเป็นไปอย่างเชื่องช้า

1.2) ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ

1.3) การเรียนการสอนในส่วนของการฝึกอาชีพยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประกอบกับขาดการพัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

1.4) ศูนย์ฝึกอาชีพต่างๆ ยังไม่สามารถมีหลักสูตรรองรับการจัดการฝึกอาชีพให้กับคนพิการทุกประเภท และหลายแห่งยังไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สำหรับคนพิการ

1.5) ขาดแคลนทรัพยากรต่างๆ สำหรับการดำเนินงาน เช่น ขาดงบประมาณ และบุคลากรที่จะจัดสรรให้ทำงานในเชิงพัฒนา เป็นต้น

1.6) บุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่องของคนพิการและการพัฒนาคนพิการโดยการฝึกอาชีพ

2) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการจัดงานสำหรับคนพิการในปัจจุบัน

2.1) หน่วยงานที่รับผิดชอบขาดการวิเคราะห์ตำแหน่งงานช่าง สำหรับคนพิการโดยละเอียด

2.2) นายจ้างจำนวนมากยังคงมีทัศนคติด้านลบกับคนพิการ และ มีอคติเกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ ประกอบกับมีนายจ้างหลายคนที่ไม่ ประสงค์จะรับคนพิการ จึงได้อาศัยซองให้ของกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของคนพิการ ให้สูง ทำให้คนพิการหางานทำได้ยากขึ้น

2.3) คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสในการศึกษาสายสามัญ ทำให้ไม่มีวุฒิพื้นฐานที่จะใช้ทำงาน ประกอบกับการผลิตคนพิการที่มีระดับการศึกษา และทักษะที่เหมาะสมสำหรับการจ้างงานในระบบเปิดยังมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับความต้องการแรงงานคนพิการ

2.4) การดำเนินงานด้านการจัดหางานของรัฐที่ให้แก่คนพิการในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการภายใต้สาระของกฎหมายเพียงอย่างเดียว โดยรัฐແທบจะไม่มี มาตรการเสริมใด ๆ เพื่อให้เจตนารณ์ของกฎหมายบรรลุผลอย่างแท้จริง บทบาทที่เห็น ในปัจจุบันจึงเป็นเพียงการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่สถานประกอบการจัดขึ้น ทั้งที่ ทำในรูปของการประกาศ หรือการจัดตลาดนัดแรงงานคนพิการ ภายหลังจากทำการประชาสัมพันธ์แล้วก็เป็นหน้าที่ของคนพิการที่ต้องหางานทำเอง และสถานประกอบการที่ประกาศว่าจะรับคนพิการก็ต้องดำเนินการติดต่อกันเอง ถ้าเป็นลักษณะการดำเนินงานแบบตั้งรับ ทำให้ขาดประสิทธิภาพกับคุณสมบัติของคนพิการมาจับคู่กันเองโดยกลไกตลาดซึ่งต้องใช้เวลานานมาก

2.5) การกระจายบริการจัดหางานสำหรับคนพิการ โดยทั่วไป ตำแหน่งงานและบริการต่างๆ จะกระจายตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่จำนวนคนพิการในส่วนภูมิภาคมีความต้องการทำงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ลด โอกาสการมีงานทำของคนพิการ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการเดินทาง

2.6) ปัญหาและความต้องการของคนพิการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่นายจ้างจะต้องจัดหาและเตรียมให้ ตลอดจนปัญหาการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน และปัญหาที่หน่วยงานของรัฐขาดการติดตามช่วยเหลือลูกจ้างที่พิการอย่างต่อเนื่อง

2.7) บุคลากรที่รับผิดชอบขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการและขั้นตอนในการจัดงานให้คนพิการซึ่งแตกต่างจากคนปกติ

3) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ

3.1) ลักษณะการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระในปัจจุบันเป็นเพียงการให้กู้ยืมเงิน โดยไม่มีการให้ความช่วยเหลืออื่น ทำให้คนพิการที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระแต่ขาดประสบการณ์ และต้องการความช่วยเหลือด้านคำแนะนำมากกว่าเงินทุน จึงไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ

3.2) หน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรฐานการเพื่อติดตามศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของผู้กู้เงินเพื่อกำหนดแนวทางในการช่วยแก้ไขปัญหา ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบในการส่งเสริมคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ

4. สรุปท้ายบท

จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำของกรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดงานแม้จะใช้ยุทธศาสตร์การดำเนินงานในส่วนของหลักการและนโยบาย จากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นหลักก็ตาม แต่วิธีการปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าใดนัก โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญดังนี้

1. ขาดการกำหนดแผนงานและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการ
2. ผู้รับผิดชอบขาดการติดตามและประเมินผลโดยเฉพาะในส่วนของการติดตามผลการปรับตัวในการทำงานคนพิการว่ามีปัญหาหรือไม่อย่างไร นายจ้างมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงไร ทำให้ไม่มีข้อมูลที่นำไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพให้มี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาบุคลากรและการให้บริการที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพปัจจุบันพิการ

3. บุคลากรที่รับผิดชอบมีน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรที่มีอยู่บางคนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องคนพิการ และขาดความตระหนักรถึงความแตกต่างระหว่างคนปกติและคนพิการในการฝึกอาชีพและการจัดทำงานทำ

4. การฝึกอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นลักษณะการฝึกอาชีพให้กับคนปกติ ทำให้หลักสูตร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับคนพิการและความต้องการของคนพิการ

5. การฝึกอาชีพไม่มีการประเมินความสามารถทางอาชีพ การแนะนำอาชีพ การเตรียมตัวก่อนการฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อนที่คนพิการจะเข้ารับการฝึกอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากคนพิการแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งทางสติปัญญา ความพร้อมของร่างกาย ความถนัดและความชำนาญ ทำให้คนพิการอาจประสบปัญหา และไม่ประสบความสำเร็จในการฝึกอาชีพได้

6. การจัดงานของหน่วยงานภาครัฐมีลักษณะในเชิงรับ ถึงแม้จะมีตำแหน่งงานมากแต่ก็ยังมีคนพิการเข้าทำงานเป็นจำนวนน้อย ทั้งนี้นอกจากนายจ้างจะกำหนดคุณสมบัติสูงแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบก็ไม่ได้มีการดำเนินการจัดงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนพิการ รวมทั้งขาดการประสานงาน และเชื่อมโยงงานที่ต้องห่วงหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยกัน ตลอดจนระหว่างหน่วยงาน คนพิการและสถานประกอบการ

7. สถานประกอบการเอกชนส่วนใหญ่ไม่จ้างงานคนพิการ แต่มักเลือกจ้างเงินสมทบเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทน เพราะการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น นายจ้างจำเป็นต้องปรับปรุงอาคารสถานที่ ทำให้นายจ้างมีต้นทุนเพิ่มอีก นอกจากนี้ ประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานของคนพิการอาจไม่ดีเท่าคนปกติ ทำให้ นายจ้างหลีกเลี่ยงการจ้างงานคนพิการ

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 25 คน จากภาครัฐทั้งในระดับผู้ควบคุมนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ภาคธุรกิจเอกชน/สถานประกอบการ องค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน กลุ่มคนพิการ และผู้ทรงคุณวุฒิในด้านคนพิการ สามารถนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้คือ

- ส่วนที่ 1 ทัศนะต่อสถานะของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ
- ส่วนที่ 2 ทัศนะต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความล้มเหลว/ความสำเร็จในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ
- ส่วนที่ 4 แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ทัศนะต่อสถานะของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้กำหนดทางเลือกในการปฏิบัติไว้ 2 แนวทาง คือ การให้คนพิการเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการเอกชน และการประกอบอาชีพอิสระ โดยแนวทางแรกได้วางเงื่อนไขให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน ซึ่งจะได้รับสิทธิการลดหย่อนภาษี กล่าวคือมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมาณรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง แต่ถ้าไม่ได้ดำเนินการรับคนพิการต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี เป็นจำนวนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วย 365 วัน และคูณด้วย

จำนวนคนพิการที่ไม่ต้องการรับเข้าทำงาน สำหรับแนวทางที่ 2 ได้มีการวางแผนเบียบ
คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยการจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงิน^๑
ของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2536 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2541
รวมทั้งระเบียบคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วย
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้กู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ.2542 กำหนดแนวทางการกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ และการขยายกิจการรายละ
ไม่เกิน 20,000 บาท เว้นแต่คณะอนุกรรมการฯ จะเห็นเป็นอย่างอื่นโดยกำหนดผ่อนชำระ
ภายใน 5 ปี ไม่มีดอกเบี้ย

เมื่อพิจารณาสถานะของนโยบายดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวกับการรับทราบตาม
แพร่กระจาย ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และผลกระทบที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง ผู้ให้
สัมภาษณ์มีทัศนะที่หลากหลาย ซึ่งสามารถประมวลข้อคิดเห็นได้ดังนี้

การรับทราบนโยบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะรับทราบนโยบายพื้นฐานตามกฎหมายฉบับนี้ใน
ส่วนที่เกี่ยวกับข้อกำหนดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเอกชน ลิทธิประโยชน์
ที่นายจ้างจะได้รับ และการกู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อประกอบอาชีพ
อิสระ โดยเห็นว่าเป็นกฎหมายที่ขยายโอกาสการมีงานทำของคนพิการ

ความแพร่กระจายของนโยบาย

ถึงแม้ว่าประธานาธิบดีที่ศึกษาจะรับทราบในนโยบายดังกล่าว แต่นโยบาย
สาธารณะนั้นจะสามารถนำไปปฏิบัติได้แค่ไหน ย่อมขึ้นอยู่กับความแพร่กระจายของ
นโยบายไปถึงกลุ่มนบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จนเกิดความรู้ความ
เข้าใจและความตระหนักรู้ที่จะร่วมมือปฏิบัติตามนโยบาย ในเรื่องนี้กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ
ก็คือสถานประกอบการ คนพิการ และภาครัฐ โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องนำนโยบายไป
ปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จากทุกกลุ่มเห็นว่านโยบายดังกล่าวรับทราบและเข้าใจเฉพาะในแวดวงของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีจำนวนน้อยเท่านั้น โดยแต่ละกลุ่มจะมีความเห็นดังนี้

ภาครัฐ

ผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความเห็นอย่างชัดเจนถึงความไม่แพร่กระจายของนโยบาย มีจำนวน 6 คน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นระดับผู้ควบคุมนโยบายท่านหนึ่งเห็นว่าการรับทราบสาระสำคัญของกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ “ยังไม่ทั่วถึง ต้องประชาสัมพันธ์ให้มาก และต้องให้เข้าเห็นประโยชน์ของคนพิการว่าแทนที่จะมานั่งกินนอนกินให้เสียข้าวสุกของชาติเนี่ย การให้เขามีงานทำบ้างจะดีกว่ามั้ย”⁵²

ขณะที่อีกท่านหนึ่งมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า “การประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีพอ ขาดการประชาสัมพันธ์ ซึ่งจากการสัมผัสนายจ้างบางคนไม่รู้เรื่อง....”⁵³

ในระดับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติภารกิจยอมรับในเรื่องของการไม่แพร่กระจายของนโยบายเช่นกัน โดยเห็นว่านโยบายดังกล่าว “ยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรแล้วก็ดูไม่เป็นที่ยอมรับหรือแพร่หลายในผู้ที่จะต้องปฏิบัติของทั้งส่วนราชการและเอกชนคนพิการก็ไม่ค่อยทราบ คิดว่าอาจจะเป็นข้อจำกัดเหมือนทั่ว ๆ ไปของหน่วยราชการ การที่ทำอะไรหรือมีอะไรดี ๆ คนไม่ค่อยทราบ คนพิการอยากได้ความช่วยเหลือ แต่ก็ไม่รู้จะเข้าหาความช่วยเหลือได้อย่างไร ไม่รู้ช่องทางหรือนายจ้างเองเวลาส่งเอกสารให้บางที่ก็ไม่ได้อ่าน”⁵⁴

เมื่อพิจารณาตามสืบต่อ “ ก็ต้องยอมรับเช่นกันว่า “.....มองทางสืบต่อ ๆ ก็มองไม่เห็น.....จริง ๆ เป็นกฎหมายควรจะต้องมีการรณรงค์ให้มาก เพื่อสร้างการรับรู้ในวงกว้างให้เกิดขึ้นกับเจ้าของสถานประกอบการทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีกลุ่มอยู่แล้ว เช่น สภาอุตสาหกรรม.....”⁵⁵

จึงกล่าวได้ว่าในอกจากสถานประกอบการหลายแห่งจะไม่เข้าใจกฎหมาย⁵⁶ และ “คนที่ว่าไปก็ยังไม่เข้าใจ นายจ้างก็ยังไม่ค่อยรับรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ คนพิการก็มีคนไม่รู้มากกว่าคนรู้ คนพิการในชนบทรู้เรื่องกู้ยืมเงินกองทุนฯ มากกว่าการรับจ้างในสถานประกอบการ.....”⁵⁷

ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

นโยบายสาธารณะที่มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ หมายถึง นโยบายที่ได้รับ การสนับสนุนจากกลุ่มธุรกิจเอกชนและความสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นโยบาย ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน การปฏิบัติตามนโยบายยึดถือแนวทางปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็น ประจำ และมีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับองค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสนใจกับนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นลูกจ้างสถานประกอบการ ซึ่งจากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ทุก กลุ่มจะเห็นว่ามีมุ่งมองที่แตกต่างกันภายในกลุ่มเดียวกัน หรือระหว่างกัน ซึ่งมีทั้งผู้ที่เห็น ว่ามีความเป็นไปได้ และไม่มีความเป็นไปได้

ผู้ที่เห็นว่ามีความเป็นไปได้ ได้ให้เหตุผลดังนี้

1. มีความเป็นไปได้โดยมีเงื่อนไข อันได้แก่

1.1 การประชาสัมพันธ์ โดยระบุว่า “ต้องใช้การประชาสัมพันธ์หรือ สร้างจิตสำนึกมากขึ้น.....นายจ้างต่างประเทศค่อนข้างมีความรับผิดชอบต่อสังคมต่าง จากในประเทศไทย จริงในประเทศก็อย่างรับผิดชอบ แต่ต้องปรับสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวก ต่าง ๆ มาก ซึ่งไม่พร้อม แต่ถ้ามีการรณรงค์จริง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรและความเข้าใจ จริงก็สามารถทำได้”⁶⁵ ซึ่งความมีตัวอย่างจากภาครัฐ โดยให้รัฐเป็นผู้นำในการจัดจ้างคน พิการเพื่อปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจ ราชการในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นจะเป็นตัวสร้างวัฒนธรรมหรือความร่วมมือจากภาค เอกชน⁶⁶ ไม่ใช้เป็นคับแ特์เอกชน

1.2 การพื้นฟูศักยภาพคนพิการให้ตรงกับความต้องการของตลาด แรงงาน โดยจะต้องมีการพื้นฟูให้คนพิการมีศักยภาพในการทำงานสูงสุด เพื่อจะได้เข้าไป ทำงานได้”⁶⁷ ซึ่งจะต้องมีการอบรมฝึกฝนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งด้านคุณภาพ คุณสมบัติ และทักษะในด้านวิชาชีพ⁶⁸

1.3 ความพร้อมของสถานประกอบการในเบื้องต้นมีหรืออุปกรณ์ที่ดัดแปลงสำหรับคนพิการ และบุคลากรที่จัดมาฝึกคนพิการโดยเฉพาะ⁶⁹

1.4 ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อจะช่วยให้คนพิการสามารถมาทำงานได้⁷⁰

1.5 ทำให้ผู้ประกอบการรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จริง ๆ ไม่ใช่แค่เพื่อความธรรม หรือรู้สึกลำบากใจ⁷¹

2. มีการกำหนดทางเลือกให้สถานประกอบการปฏิบัติ 2 แนวทาง คือ การรับคนพิการเข้าทำงาน และการส่งเงินเข้ากองทุน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้เห็นว่า “หากพร้อมก็ให้รับคน แต่หากไม่พร้อมก็ให้ส่งเงินแทน ซึ่งความพร้อมหรือไม่พร้อมให้ดูวัฒนธรรมขององค์กรว่าหากรับไปแล้วเขาเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ก็จะไม่มีปัญหา แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานทราบว่าเขามาเบรียบคนปกติ ก็ควรจะส่งเงินเข้ากองทุน ซึ่งคนพิการนำไปประกอบอาชีพเองอาจจะรู้สึกดีมากกว่า....”⁷² ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านเห็นว่า ในส่วนของการส่งเงินเข้ากองทุนนั้นได้ผล ปีที่แล้วก็ได้ 36 ล้านบาท ทั้งที่เศรษฐกิจไม่ดี ทั้งนี้ก็หมายไม่มีมาตรการลงโทษ ถ้าเขามาไม่จ่าย....”⁷³

ผู้ที่เห็นว่าไม่มีความเป็นไปได้ หรือเป็นไปได้ก็ไม่มีความสมบูรณ์ตามเป้าหมายของนโยบาย ได้ให้เหตุผลดังนี้

1. กว้างขวางไม่มีสภาพบังคับ ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มนี้จะเห็นว่าข้อกำหนดของกฎหมายที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป รับคนงานพิการ 1 คน แล้วจะได้สิทธิประโยชน์ลดหย่อนภาษีจากการ มีฉะนั้นต้องส่งเงินเข้ากองทุน เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะจุ่งใจ เป็นกิจกรรมเมตตาธรรม โดยไม่มีบลลงโทษทางอาญาถ้าไม่ปฏิบัติตาม

ผู้ให้สัมภาษณ์จากภาครัฐท่านหนึ่งกล่าวว่า “พ.ร.บ.การพื้นฟูฯ ไม่มีบทกำหนดการลงโทษบังคับนายจ้างให้รับคนพิการเข้าทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หากพ้นกำหนดนายจ้างจะได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติในปีนั้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้

นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมายในการกำหนดการรับคนพิการเข้าทำงานได้”⁷⁴ ขณะที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “ไม่ได้เป็นไปตามที่ต้องการที่จะให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานมากที่สุด การที่สถานประกอบการสมทบเงินกองทุน เรายังเงินมากจริงแต่ว่าในขณะเดียวกันเป้าหมายหลักที่เราต้องการคือให้คนพิการไม่มีงานทำ ก็ทำให้บรรลุเป้าหมายไม่ได้ โดยเฉพาะสิ่งที่ทำให้เราคับข้องใจคือคนอกจากไม่รับคนพิการเข้าทำงานยังไม่ยอมส่งเงิน ซึ่งจุดเน้นของเราก็คือไม่ได้ระบุโทษความผิดในข้อหา ทั้งไม่รับคนพิการและไม่ส่งเงินว่าจะมีความผิดสถานได ตรงนี้จึงเป็นปัญหาสำคัญคิดว่าควรจะมีแก้ไขกฎหมาย.....ถึงเวลาแล้วที่จะมีบลงโทษ”⁷⁵

นอกจากภาครัฐผู้ให้สัมภาษณ์จากการสังคมสงเคราะห์เอกชนท่านหนึ่งกล่าวว่า “กฎหมายความไม่สภาพบังคับและส่งเสริม ควรแก้ไขประมวลรัชฎากร เพื่อลดหย่อนภาษี โดยถือว่าช่วยสังคมหรือใช้มาตราการทางภาษีมากับ นอกจากนี้ควรใช้กฎหมายแรงงานบังคับในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการให้นายจ้างต้องปรับระบบการทำงานในสถานประกอบการที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ รวมทั้งการพัฒนาคนพิการ.....”⁷⁶

สำหรับในส่วนของคนพิการเองก็มีความเห็นเช่นกันว่า “พ.ร.บ.พื้นฟู ไม่มีสภาพบังคับ ทั้งในสถานประกอบการที่ขาดความรับผิดชอบหลีกเลี่ยง การปฏิบัติตามซึ่งตัวกฎหมายก็ไม่อาจลงโทษ ผู้ละเลยดังกล่าวได้ การส่งเสริมการมีงานทำตามกฎหมาย จึงไม่ประสบความสำเร็จตามเจตนาของตนอย่าง”⁷⁷

2. สังคมไทยยังไม่ยอมรับคนพิการ ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มนี้จะเห็นว่า สังคมไทยยังคงมีทัศนคติว่าคนพิการ คือ ผู้ไร้ความสามารถ ไม่สามารถมีอาชีพได้ ทัศนคติดังกล่าวนี้เกิดขึ้นทั้งกับสถานประกอบการและหน่วยราชการ

ผู้ให้สัมภาษณ์ในระดับควบคุมนโยบายท่านหนึ่งกล่าวว่า “สถานประกอบการยังไม่ยอมรับคนพิการเข้าทำงาน คือไม่สามารถที่จะทำงานให้เขาได้..... โดยยอมที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนมากกว่า เห็นว่าสังคมไทยยังไม่ยอมรับคนพิการเท่าที่ควร วันนี้เราพูดความจริงกัน เห็นคนพิการในความรู้สึกสงสารหรือรู้สึกสมเพชมากกว่า แม้แต่

กฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่นบทได้กำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนพิการควรได้ แต่ในสภาพความเป็นจริงยังน้อย ทำให้กฎหมายแม่นบทยังไม่มีสิทธิ์เท่าที่ควร..... กฎหมายคนพิการที่กำหนด 200 คน รับคนพิการ 1 คน กฎหมายก็ออกแบบเพื่ออำนวยให้กับคนพิการ แต่ก็ยังไม่มีสภาพบังคับ แม้แต่หน่วยราชการเองมีมติคณะกรรมการรัฐมนตรีว่าต้องรับคนพิการเข้าทำงาน มีสิทธิเสริมภาพเหมือนกับบุคคลทั่วไป แต่ในสภาพความเป็นจริงยังไม่เห็นความสำคัญ.....”⁷⁸

ผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านจากภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินและไม่จ้างผู้พิการเห็นว่ากฎหมายนี้เป็นไปไม่ได้ เพราะ “สังคมปัจจุบันคนปกติกางาน หารายได้ลำบาก ทำให้นายจ้างเสียค่าจ้างคนผู้มีร่างกายปกติก่อน เพราะคิดว่าคนร่างกายปกติทำงานได้คุ้มค่าจ้างมากกว่า”⁷⁹

คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า “ถึงแม้จะมีกฎหมายให้ปฏิบัติ สถานประกอบการ นายจ้าง หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยยอมรับคนพิการ หน่วยราชการยังขาดความจริงใจที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งมองในเรื่องบุคลิกภาพเป็นสำคัญ.....”⁸⁰

3. คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาและการฝึกอาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ ผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มนี้จะมีความเห็นว่า แม้ว่าจะมีสถานประกอบการตามกฎหมายจำนวนมากที่ไม่รับคนพิการและไม่ส่งเงินเข้ากองทุน แต่ในส่วนของสถานประกอบการที่เปิดรับคนพิการเข้าทำงานก็ยังมีคนพิการเข้าทำงานได้เป็นจำนวนมากน้อยเท่านั้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดการศึกษาและไม่พร้อมเข้าทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งกล่าวว่า “ปัญหาคนพิการตาม พ.ร.บ.ฉบับนี้ คือ คนพิการไม่พร้อมไปทำงานที่สถานประกอบการ..... คนพิการขาดการศึกษา..... การฝึกอาชีพให้คนพิการไม่สอดคล้องกับการทำงานของคนพิการต่อสถานประกอบการ.....”⁸¹

เข่นเดียวกับผู้แทนบริษัทที่ไม่ส่งเงินและไม่รับคนพิการ ก็กล่าวว่า “ผู้พิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกหัดอาชีพและการศึกษาที่ดีพอ ทำให้เข้าสู่ตลาดแรงงานลำบาก.....”⁸²

ผู้แทนองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชนก็มีความเห็นไม่แตกต่างกัน โดยกล่าวว่า “คนพิการขาดศักยภาพ เพราะไม่ได้ผ่านการฝึก หรือพัฒนาตนเองมาโดยตลอด

.....”⁸³ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ภาครัฐอีกท่านหนึ่งก็กล่าวว่า “คนพิการอาจจะถูกทิ้งมาตั้งแต่ต้น..... เมื่อก่อนนี้มีความรู้สึกว่าพอได้มีลูกหลานพิการก็เอาไปแอบไว้ นั่นคือความรู้สึกของที่บ้าน ในขณะเดียวกันโรงเรียนก็ไม่เอื้อ ไม่ได้มีอะไรให้เขาเลย ต้องไปเรียนจำกัดอยู่ในกลุ่มของคนพิการ ปัจจุบันเปิดว่าเรียนที่ไหนก็ได้ ก็ทำให้คนพิการมีโอกาสตั้งแต่ต้น การพัฒนาฝึกมือแรงงานสำหรับคนพิการที่ขาดการศึกษาจะพัฒนาลำบาก เพราะไม่มี พื้นฐานเลย.....”⁸⁴

4. เหตุผลอื่น ๆ

ต้องมีกฎหมายอื่นบังคับในเรื่องของอาคารสถานที่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า “กฎหมายพื้นฟูฯ ฉบับเดียวกองส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ไม่สำเร็จ ต้องใช้กฎหมายบังคับ แต่เป็นการบังคับทางอ้อม ให้ตีรามบ้านซ่องหรืออาคารต่าง ๆ ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ซึ่งจะทำให้สามารถรับคนพิการเข้าทำงาน ไม่เช่นนั้นก็บังคับให้รับโดยที่สถานที่ไม่พร้อมก็จะยุ่งยากมาก..... ถ้าหากสมมติว่า มีบริษัทและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการก็ไม่มีประโยชน์ที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะลำบาก ยอมเสียเงินเดิกว่า ซึ่งไม่ใช้วัตถุประสงค์ของเราว่าต้องการให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ไม่มองอเทา จึงต้องมีกฎหมายที่บังคับเกี่ยวกับอาคารสถานที่ก่อนจึงจะ Incentive อาจเป็นกฎหมายหรือกฎหมาย..... โดยเฉพาะส่วนราชการต้องมีก่อน ต้องเป็นการบังคับ.....”⁸⁵

ไม่มีข้อตกลงเรื่องภารกิจ และการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเห็นว่าตั้งแต่เริ่มบังคับใช้พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ส่วนราชการยังไม่มีการตกลงในเรื่องภารกิจ โดยมีองค์กรของคนพิการไป

เชื่อม⁸⁶ ซึ่งก็เป็นผลให้การดำเนินงานเรื่องนี้ขาดความเชื่อมโยงและขาดการพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง

เป็นการบังคับนายจ้าง ซึ่งมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียงท่านเดียวจากภาคธุรกิจเอกชนที่เห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ “ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เพราะเหมือนกับถูกบังคับให้ทำตามกฎหมาย ทั้ง ๆ ที่บางบริษัทไม่สามารถจะรับตัวนี้ได้ ปัจจุบันคนที่ไม่พิการ....ยังอยู่ในสถานที่ต่างๆ เมื่อไรก็ได้ ในขณะที่บริษัทด้วยเงินสมทบที่เหมือนเป็นการบังคับรัฐบาลน่าจะส่งเสริมคนพิการจริงจังในรูปแบบอื่นจะดีกว่า”⁸⁷

ผลกระทบของนโยบาย

นโยบายสาธารณะที่นำไปปฏิบัติย่อมก่อให้เกิดผลกระทบแก่กลุ่มบุคคลจำนวนมาก ถ้าหากส่งผลกระทบในด้านบวกมากกว่าด้านลบแก่กลุ่มใด ก็จะได้รับการสนับสนุน แต่ถ้าเป็นไปในทางตรงกันข้ามก็จะได้รับการต่อต้านและไม่ว่ามีปฎิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามกฎหมายฉบับนี้ มีผลกระทบในด้านบวกต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมากกว่าผลกระทบในด้านลบ ซึ่งประมวลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อกลุ่มต่าง ๆ ได้ดังนี้

ผลกระทบต่อคนพิการ

1. ทำให้คนพิการมีโอกาสได้ทำงานมากขึ้น และมีโอกาสแสดงความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งทำให้สังคมเริ่มยอมรับมากขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ในเมืองคนพิการก็เป็นการช่วยให้เขามีโอกาสมากขึ้น แทนที่จะถูกมองข้ามไป....”⁸⁸ ขณะที่อีกท่านก็กล่าวว่า “คนพิการที่จะทะเบียนคนพิการถูกต้องตามกฎหมายแล้ว จะได้รับการคุ้มครอง การสงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีทางการแพทย์ การศึกษา สังคม และการฝึกอาชีพ เพิ่มโอกาสในการทำงาน มีเงินทุนสนับสนุนประกอบอาชีพ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ”⁸⁹ ซึ่งนอกจากด้านอาชีพแล้วกฎหมายฉบับนี้ก็ทำให้คนพิการ “สามารถดำรงชีวิต

ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี⁹⁰ และสังคมเริ่มยอมรับว่าคนพิการสามารถทำงานได้เหมือนคนอื่น⁹¹

ในส่วนของคนพิการที่ให้สัมภาษณ์ก็ให้ความเห็นเช่นเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์อื่น ๆ และยังมีความเห็นเพิ่มเติมว่ากูหมายฉบับนี้ “ทำให้คนพิการมีงานทำมากขึ้น สามารถดำรงชีพอย่างอิสระ โดยไม่เป็นภาระแก่สังคม”⁹²

2. ทำให้คนพิการมีความกระตือรือร้นจะพัฒนาตัวเองมากขึ้น รวมทั้งการพยายามปรับตัวในด้านต่าง ๆ⁹³ ซึ่งกูหมายฉบับนี้ทำให้ “คนพิการมีกำลังใจว่าสังคมไม่หอดทิ้งผู้ด้อยโอกาส”⁹⁴

3. ทำให้คนพิการได้มีโอกาสเรียนรู้วิชาชีพ มีการศึกษา และพัฒนาศักยภาพของตนเองชุดเซย์ความพิการ ทำให้มีส่วนในการพัฒนาสังคม⁹⁵ ซึ่งแรงงานพิการนั้นถ้าได้รับการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการจะมีความเพียร ความเอาใจใส่มากกว่าคนปกติทั่วไป ที่จริงแล้วเป็นเรื่องขับตามธรรมชาติเพื่อชุดเซย์ความพิการของเขา

ผลกระทบต่อนายจ้าง/สถานประกอบการ

1. นายจ้างมีส่วนในการช่วยพัฒนาประเทศ ไม่ปล่อยให้แรงงานคนพิการสูญเปล่าไป เพราะให้คนพิการได้มีโอกาสฝึกงานทำ “เป็นเรื่องของการตอบแทนสังคมคืนให้กับสังคม..... ถ้าพอนายจ้างเริ่มรับคนพิการเข้าทำงานก็จะทำให้เกิดความเข้าใจว่าได้ช่วยเขาย่างจริงใจ ไม่ได้เป็นการลงเคราะห์ เป็นการให้เขาใช้ชีวิตร่วมกันปกติ....”⁹⁶

2. นายจ้างได้ประโยชน์จากการลดหย่อนภาษี เมื่อจ้างคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งในหลายกรณีทำได้ เช่นเดียวกับคนปกติ แต่จ้างคนปกติไม่ได้รับการลดหย่อนภาษี นอกจานนี้ยังมีส่วนช่วยทำให้ภาพพจน์ของสินค้าดีขึ้น สามารถขายมากขึ้น เนื่องจากโรงงานดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนที่สากลยอมรับ⁹⁷

3. ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างต่อคนพิการ ทำให้นายจ้างได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ในฐานะที่ปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงสร้าง

สรรค์ และให้โอกาสในการดำรงชีวิตเยี่ยงบุคคลปกติแก่คนพิการ⁹⁸ กฎหมายฉบับนี้จึง “ช่วยเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างต่อคนพิการจากน่าเหงนมาเป็นบุคคลที่มีความสามารถทัดเทียมกับคนปกติ”⁹⁹ และทำให้นายจ้างหันมาสนใจแรงงานคนพิการมากขึ้น

อย่างไรก็ตามนอกจากผลกระทบในด้านบวกต่อนายจ้างตามข้อ 1-3 ดังกล่าวก็มีผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่ากฎหมายฉบับนี้นายจ้างบางคนทำด้วยความไม่พอใจ เพราะบริษัทไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ เนื่องจากลักษณะงานและสถานที่ตั้งและตัวอาคารไม่เหมาะสม จึงต้องจ่ายเงินช่วยเหลือกองทุนตลอดไป¹⁰⁰ ซึ่งหมายถึงว่าบริษัทจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมากขึ้นในการปรับสถานที่ทำงาน แต่ในประเด็นนี้ก็มีผู้ให้สัมภาษณ์จากภาครัฐบางท่านเห็นว่านายจ้างไม่น่าจะเดือดร้อนมาก โดยเห็นว่าบริษัทขนาด 200 คนขึ้นไป ธุรกิจควรจะเป็นร้อยล้าน” ไม่ส่งผลกระทบทางลบเลย เพราะกฎหมายกำหนดให้น้อยมาก 200 ต่อ 1 เมื่อนอกบ完善เงินคุณใช้พรีฯ จึงไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจเอกชน ถ้าเข้าให้ความร่วมมือ”¹⁰¹

ผลกระทบต่อส่วนราชการ

1. ทำให้เกิดเสียงเรียกร้องให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต้องทำเป็นตัวอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานไม่ใช่บังคับแต่เอกชน “ราชการต้องเป็นส่วนแรกในการที่จะนำในเรื่องคนพิการก่อน ต้องเป็นตัวอย่าง โครงการนำร่อง”¹⁰² ทั้งในเรื่องรับคนพิการเข้าทำงาน อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ ซึ่งผู้แทนองค์กรคนพิการท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “กฎหมายฉบับนี้ควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับการจ้างของคนพิการของหน่วยงานภาครัฐ ควรเปิดช่องเอาไว้ หน่วยงานรัฐต้องพัฒนาตรงนี้”¹⁰³

2. แนวปฏิบัติตามกฎหมายที่ระบุให้มีตัวแทนขององค์กรคนพิการในคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการช่วยทำให้ส่วนราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น กรมประชาสงเคราะห์มีคนช่วยคิดและช่วยผลักดันในการดำเนินงาน¹⁰⁴ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการประสานข้อมูลและแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

3. กฎหมายฉบับนี้ไม่มีผลกระทบที่ทำให้ส่วนราชการต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ยังคงกับระบบราชการเดิม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า “.....การจัดตั้งสำนักงานพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการก็มาติดขัดตรงที่ไม่มีบุคลากร..... ไม่มีงบประมาณให้มากขึ้น ความคล่องตัวมีเพียงระดับแลกก็ติดที่งบประมาณไม่ให้”¹⁰⁵

ผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านก็กล่าวว่า “ถ้ากรมประชาสงเคราะห์ต้องทำตามกฎหมายอย่างชัดเจน ก็ต้องสำรวจสถานประกอบการสองร้อยต่อหนึ่ง ต้องไปทำความเข้าใจกับนายจ้าง ต้องไปตรวจสอบดูว่าถ้าประกาศแล้ว 30 วัน ไม่น่า ไม่ส่งคนพิการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน”¹⁰⁶ ซึ่งตามกฎกระทรวงจะกำหนดให้บริษัทที่แจ้งว่าจะรับสมัครไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายนอกเวลาที่กำหนด และกรมประชาสงเคราะห์ยังไม่ส่งคนพิการมาสมัครภายนอกสามสิบวันนับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ได้รับแจ้งให้นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย (อัตราสองร้อยต่อหนึ่ง) แต่สภาพของระบบราชการยังมีรูปแบบการทำงานแบบเดิม ขาดกำลังคนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนต้องระมัดระวังในส่วนที่เกี่ยวกับคนพิการ และความสัมพันธ์กับนายจ้าง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวไว้ว่ารูปแบบการทำงานควรจะต้องปรับเปลี่ยน เพราะทำงานกับภาคธุรกิจเอกชน แต่ในความเป็นจริงนั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ผลกระทบต่อกลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้อง

1. ทำให้องค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือ/กลไกการทำงาน¹⁰⁷ ซึ่งประเด็นนี้ก็หมายความว่าการมีผู้แทนขององค์กรคนพิการเข้าอยู่ในส่วนของคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และคณะกรรมการสาขาอาชีพ ทำให้องค์กรเอกชนมีช่องทางในการเคลื่อนไหว

อย่างไรก็ตามผู้แทนองค์กรคนพิการท่านหนึ่งเห็นว่าจำนวนผู้แทนองค์กรคนพิการในคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีน้อยเกินไป ส่วนใหญ่จะเป็นภาครัฐ ขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งกลับมีความเห็นว่า “คณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีการประชุมปีละครั้งเท่านั้น คณะกรรมการสาขาอาชีพก็ยังไม่มี

การเรียกประชุมเรื่องอาชีพคนพิการ¹⁰⁸ ซึ่งในส่วนนี้ก็เป็นข้อเท็จจริงและทำให้เครื่องมือ/กลไกการทำงานที่มีอยู่ไม่พร้อมเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติอีกท่านหนึ่งที่มีความเห็นตรงกันข้ามกับผู้ทรงคุณวุฒิโดยกล่าวว่า “คณะกรรมการทำให้องค์กรคนพิการมีบทบาทมากขึ้น ราชการแทนไม่มีบทบาท”¹⁰⁹

2. ทำให้กลุ่ม/องค์กรคนพิการได้มีทรัพยากรจากรัฐมาสนับสนุนเป็นทุนให้การศึกษา และฝึกอาชีพแก่คนพิการ ซึ่งจะเป็นผลดีแก่คนพิการในระยะยาว¹¹⁰

3. เกิดความตื่นตัวและสนใจต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการมากขึ้น ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีการจัดตั้งหน่วยบริการจัดหางานแก่คนพิการโดยเฉพาะ เช่น กรมประชาสงเคราะห์ โรงพยาบาลราชานุกูล โรงพยาบาลราชวิถี พัทยา สมัคມ คนหูหนวกแห่งประเทศไทย และมีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ¹¹¹

โดยสรุปประชารทที่ศึกษาส่วนใหญ่จะรับทราบนโยบายพื้นฐานตามกฎหมายฉบับนี้ และเห็นว่าเป็นกฎหมายที่ขยายโอกาสการมีงานทำของคนพิการแต่ประชารทที่ศึกษาส่วนใหญ่กลับเห็นว่านโยบายพื้นฐานตามกฎหมายฉบับนี้รับทราบและเข้าใจเฉพาะในแวดวงผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีจำนวนน้อยเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติ โดยเฉพาะจากการกลุ่มน้อยจ้าง นอกเหนื่องเห็นว่าการนำนโยบายตามกฎหมายฉบับนี้ไปปฏิบัติมีทั้งความเป็นไปได้และเป็นไปไม่ได้ โดยจะเป็นไปได้ในทางปฏิบัติก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข การประชาสัมพันธ์ สร้างจิตสำนึก การเป็นแบบอย่างของภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ การฟื้นฟูศักยภาพคนพิการ ความพร้อมของสถานประกอบการ ฯลฯ และที่เห็นว่าเป็นไปไม่ได้ก็ เพราะกฎหมายไม่มีสภาพบังคับหรือบทลงโทษทางอาญา สังคมไทยไม่ยอมรับคนพิการ คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาและฝึกอาชีพ ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม ประชารทที่ศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่านโยบายตามกฎหมายฉบับนี้ส่งผลกระทบทางด้านบวกต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมากกว่าผลกระทบในด้านลบ ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสนับสนุนนโยบายนี้

ส่วนที่ 2 หัศนะต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีบทบาทสำคัญอย่างมาก รัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมอยู่ในฐานะผู้รักษาการตามกฎหมายฉบับนี้ ความสัมฤทธิ์ผลของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการย่อมขึ้นอยู่กับการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน และการนำนโยบายไปปฏิบัติของส่วนราชการในสังกัดว่ามีความเหมาะสมสมเพียงใด

ตามกฎหมายองค์กรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการคือ สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ สำหรับส่วนราชการอื่นในสังกัดจะมีบทบาทในฐานะเป็นคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และคณะกรรมการสาขาอาชีพ อย่างไรก็ตามมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2537 ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสนับสนุนในการฝึกอาชีพแก่คนพิการและการจัดทำงาน ให้การสนับสนุนในเรื่องการจัดทำงานให้คนพิการ ซึ่งถือเป็นนโยบายของรัฐบาล¹¹²

ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ส่วนหนึ่ง ย่อมเกิดจากความเหมาะสมในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และส่วนราชการในสังกัด ซึ่งที่ผ่านมาผู้ให้สัมภาษณ์มีทั้งที่ให้ความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ที่ให้ความเห็นว่ายังไม่เหมาะสม ทั้งที่ควรจะมีความพยายามมากกว่านี้

ความเหมาะสม

ส่วนที่เห็นว่าการดำเนินงานของกระทรวงฯ และส่วนราชการในสังกัดที่ผ่านมา มีความเหมาะสมแล้ว ให้เหตุผลดังนี้

1. มีการเตรียมให้คนพิการก่อนออกไปทำงาน โดยการจัดฝึกอาชีพในสาขาต่าง ๆ ในส่วนของกรมประชาสงเคราะห์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปในหน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ยังอาจมีจำนวนน้อย¹¹³

2. มีการจัดตั้งหน่วยที่ให้บริการจัดงานแก่คนพิการขึ้นในกรมประชาสงเคราะห์ รวมทั้งให้การจัดงานให้บุริการจัดงานแก่คนพิการด้วย¹¹⁴ นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์จากภาคธุรกิจเอกชนท่านหนึ่งยังได้กล่าวว่า “งานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการเท่าที่ได้ทำอยู่เหมาะสมดีแล้ว เพราะในทุกปีจะมีหนังสือส่งให้บริษัทพิจารณารับคนพิการเข้าทำงานโดยสมำ่เสมอ”¹¹⁵

3. มีการประชาสัมพันธ์ในระดับหนึ่งเกี่ยวกับความสามารถของคนพิการและประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมาย โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วีดิทัศน์ เอกสารสิ่งพิมพ์ รวมทั้งการประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบการดีเด่นที่รับคนพิการเข้าทำงานเป็นประจำทุกปี¹¹⁶

4. ในด้านการประสานงานก็มีการตั้งคณะทำงาน จัดการประชุมร่วมกันโดยพยายามจะทำในลักษณะร่วมใจ กรมประชาสงเคราะห์มีการพื้นฟูปรับสภาพคนพิการ พื้นฟูอาชีพในระดับเบื้องต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานก็จะต่อยอดในการฝึกอาชีพให้มีความเชี่ยวชาญมีความชำนาญ และในขณะเดียวกันเราก็มีกรรมการจัดงาน.....หางาน สำหรับคนพิการด้วย..... และตึงองค์กรเอกชนเข้าร่วมด้วย.....¹¹⁷

ความไม่เหมาะสม

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่ากระทรวงฯ และส่วนราชการในสังกัดที่ผ่านมาอย่างดำเนินงานไม่เหมาะสม ให้เหตุผลดังนี้

1. ขาดความเพียงพอของทรัพยากร ทั้งด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งกล่าว “สำนักงานพื้นฟูมีความพยายามอย่างต่อเนื่องในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ถึงแม้จะจ้างด้วยทรัพยากร และมีระบบ/ รวมเนยมปฏิบัติของระบบราชการเป็นอยู่แล้ว ขณะนี้ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรภาคปฏิบัติน่าจะขาดการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาทั้งใน

เชิงจุนใจในการทำงาน และในทางวิชาการ ขณะที่กรรมการจัดงานยังขาดรูปธรรมใน
การทำงาน"¹¹⁸

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งกล่าวว่า
“เพราระบุคลากรที่จะทำงานด้านนี้ต้องใส่ใจและมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของคน และ
ในเรื่องของความพิการ ต้องเข้าใจว่าคนพิการในแต่ละประเภทมีศักยภาพอยู่ในตัว ถ้าเรา
รู้จักพื้นฟูให้ถูกต้องและเหมาะสม และจัดงานหรือฝึกอาชีพให้ถูกต้องพร้อมกับพื้นฐาน
ของความพิการ พื้นฐานของคนพิการว่ามาจาก哪 ไหน แต่เจ้าหน้าที่ของราชการ
ขาดความรู้ความเข้าใจ ซึ่งมาจากการยกย้ายบ่อย ไม่มีการอบรมให้เกิดความรู้ ความ
เข้าใจในเรื่องของกฎหมาย สวัสดิการ หรือความเข้าใจคนพิการ เมื่อเจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจ
แล้วจะทำให้สังคมยอมรับให้นายจ้างยอมรับและให้คนพิการยอมรับตัวเองได้อย่างไร”¹¹⁹

2. ดำเนินการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภท ซึ่งผู้แทนองค์กรของคนพิการ
มีความเห็นว่ากระทรวงแรงงานฯ ยังดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการได้ไม่
ครอบคลุมทุกประเภท จดทะเบียนคนพิการแล้วได้อย่างไร¹²⁰

3. ความเป็นระบบราชการของส่วนราชการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าระบบราชการ
นั้นมีกฎระเบียบและมีขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งแบบธรรมเนียมการปฏิบัติจะ
บางครั้งขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัตินั้น
“ไม่เหมาะสมกับระบบราชการ คือถ้าทำเป็นระบบราชการแล้วจะทำอะไรไม่ได้ เพราะขาด
ความยืดหยุ่น คือระบบราชการจะอิงกับกรม ถ้าทำงานข้ามกรมแล้วจะยุ่ง..... งานพอกันนี้
ต้องผลักให้เอกชนทำเป็นองค์กรอิสระแล้วราชการเป็นผู้ให้เงิน และตรวจสอบเหมือนกับ
ประเทศตะวันตก ทำงานตีก็เอาเงินไป ทำไม่ตีก็ต้องออก.....”¹²¹ ซึ่งเอกชนจะมีความ
กระตือรือร้นมากกว่า ระบบราชการถึงทำงานไม่ได้ผลก็ยังมีงบประมาณให้เป็นรายปี
โครงสร้างเดิมที่ยังมีอยู่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่งได้มีความเห็นเช่นกันว่า “เห็นด้วยกับ

การจัดตั้งสถาบันแรงงานพิการแห่งชาติที่ภาคเอกชนผลักดันเห็นด้วยกับการถ่ายโอนงาน
อันไหนที่ทำไม่ได้ก็ไม่ต้องทำ ต้องนึกถึงภาพรวม....”¹²²

ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นคนพิการก็ล่าวว่าที่ผ่านมา “มีความตั้งใจดีแต่
ด้วยกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่ไม่ควรต้องมี Process หรือขั้นตอนต่าง ๆ มา ก
 เพราะคนพิการมีความทุกข์เดือดร้อนอยู่แล้ว ความมี Process ที่แตกต่างจากคนปกติ
 การกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพก็ต้องรอค่อยนาน การจัดทำงานให้คนพิการ สำนักงาน
 พื้นฟูฯ ควรเป็นผู้ประสานมากกว่าผู้ปฏิบัติ ต้องทำงานร่วมกับธุรกิจเอกชน เป็นผู้อำนวย
 ความสะดวกให้นายจ้างและลูกจ้างพิการมาเจอกัน จัดสถานที่ให้ไม่ใช่เป็นตัว
 ผู้ปฏิบัติงาน....”¹²³

4. ขาดการประสานทรัพยากรบุคคลการและวิชาการของส่วนราชการในสังกัด
 ทำให้การทำงานด้านนี้ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กล่าวอีกในแง่หนึ่งคือยังทำอย่าง
 ไม่เต็มที่ ไม่ทำจริง ๆ และไปทั้งระบบคือทุกส่วนราชการในสังกัดเป็นอยู่แต่ดำเนินการโดย
 สำนักงานพื้นฟูฯ ในส่วนภูมิภาคก็ยังทำไม่เต็มที่เฉพาะในจังหวัดในสถานประกอบการ
 เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประชาชนเคราะห์จังหวัดบางแห่งอาจมีความรู้ความเข้าใจไม่เท่า
 กับคนพิการ¹²⁴

ดังนั้นการประสานในทุกระดับจะมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะ
 ในเรื่องของระบบที่ส่งต่อ ซึ่งบางท่านเห็นว่าระบบส่งต่อไม่ค่อยมี และผู้ให้สัมภาษณ์ท่าน
 หนึ่งในฐานะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้กล่าวว่า “การประสานระหว่างหน่วยงานยังไม่ดี
 อันนี้ไม่ใช่เฉพาะเรื่องคนพิการอย่างเดียว ทุกเรื่องอย่างประชาชนเคราะห์จังหวัดสมมติว่า
 ส่งคนที่มาติดต่อสำนักงานจัดทำงานเข้าต้องการเงินประกอบอาชีพหรือเงินช่วยเหลือ
 อะไรก็แล้วแต่ เรากลับส่งต่อ (Refer) ไปที่ประชาชนเคราะห์จังหวัด แต่ต้องไปเข้าคิวตามปกติ
 อย่างนี้ไม่ถือว่าเป็นการประสานงาน ถ้าเป็นการประสานงานต้องบอกมาที่สำนักงานจัด
 ทำงานโดยว่าถ้าจะต้องส่งต่อต้องถามอะไรบ้างไม่ต้องมาเข้าคิว ถ้ามีคนพิการเดินเข้ามา
 ทำงานที่สำนักงานจัดทำงาน คงไม่สามารถบอกได้ว่าวันนี้ไปทำงานได้ทันที พอดีไม่ได้
 สำนักงานจัดทำงานจะส่งไปที่ไหนต่อ มีที่ไหนรับเขาได้บ้าง ที่รับแล้วเข้าพอใจจะอยู่

จำนวนเท่าไรที่สามารถฝึกอาชีพได้ หรือไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ระบบการจดทะเบียนคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์จึงยังเป็นข้อบกพร่องไม่สามารถเชื่อมโยงกับกรมอื่น ๆ ได้¹³⁰

โดยสรุป ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่ากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมยังดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไม่เหมาะสมเนื่องจากขาดความเพียงพอของทรัพยากร ดำเนินการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภท การดำเนินงานแบบระบบราชการที่ขาดความยืดหยุ่นยากแก่การประสานงานระหว่างกรม ขาดการประสานทรัพยากรบุคคล และวิชาการของส่วนราชการในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากฝ่ายการเมือง ขาดการทำงานเชิงรุกและการติดตามผล ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการประสานกับสถาบันการศึกษา กว้างมากไม่มีสภาพบังคับและขาดประสิทธิภาพของระบบข้อมูลคนพิการ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความล้มเหลว/ความสำเร็จในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

จากการอบรมแนวคิดของการนำนโยบายไปปฏิบัติในบทที่ 2 จะเห็นว่ามีปัจจัยและประการที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นับตั้งแต่ลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ความเป็นไปได้ทางการเมือง ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี ความพอดีของทรัพยากร ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทัศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งในส่วนของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ อาจจะมีปัจจัยบางประการที่คล้ายคลึงหรือแตกต่าง จากรอบแนวคิดดังกล่าวประสบการณ์ของให้สัมภาษณ์แล้วปัจจัยที่มีความเห็นร่วมกัน สมควรจัดเป็นปัจจัยสำคัญและมีความเป็นไปได้ที่ควรนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน หรือสนับสนุนให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าที่ผ่านมาการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และบางส่วนที่เห็นว่าประสบความสำเร็จเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

การนำเสนอในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาในเชิงวิเคราะห์และเปรียบเทียบตามตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวในการนำนโยบายส่งเสริมการลงทุนท่องเที่ยวไปปฏิบัติ

ผู้ใช้สัมภาระ	ประเด็นที่ให้สัมภาระ	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความล้มเหลว	ปัจจัยร่วมภายในสู่ภายนอก	หมายเหตุ
ผู้ควบคุมนโยบาย คนที่ 1 คนที่ 2 คนที่ 3 คนที่ 4	ประเด็นที่ให้สัมภาระ	<p>"ยังไม่เข้าใจ ยังไม่รู้กระบวนการที่ต้องการเขียนไปลงกับนายในกระบวนการ"</p> <p>"สังคมไทยขาดส่วนรับไม่ยอมรับคนพิการทำที่ควร"</p> <p>"ตั้งแต่ออกพรรษาบัญชีฉบับนี้ได้เป็นเวลานานยังคงติด เป็นคราวๆ ติด"</p> <p>คณะกรรมการประชุมครัวเรือนที่ขาดความรับผิดชอบ แล้วการนี้ส่วนรับผิดชอบจริงจะ"</p> <p>"กหดมไม่รู้สึกการทำตนให้ดีอย่างไร ไม่รู้จะตอบว่าที่มีภารกิจต้องภูมิใจ"</p> <p>พัฒนา เศรษฐกิจการยังไม่รู้หากครุ่นคิดจะตามภูมิใจคงจะดูดีลงมากกว่า"</p> <p>ทำตามปกติ"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กล้าที่เขียนโดยรับหน้าที่ของตน - ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ทางเทคนิค - ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (การนำเสนอข้อมูลทางการเมือง) 	
ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คนที่ 1	ประเด็นที่ให้สัมภาระ	<p>".....การขาดโอกาสทางการศึกษาไปบลัสรอสกินในกรุงเทพฯ"</p> <p>เพราไปที่หัวไปจังหวัดที่ทำการสอนดูนิสัยการศึกษาไม่ยอมรับความพิการ ส่วนใหญ่มาก็ไม่ยอมมา...."</p> <p>"ที่ศูนย์ดูดูองพอยท์อยู่ต่อกรรัฐบูรพาหลานพิการ รักความงามมากจนเป็นภาระ รับจ้างหรืองานอาชีพอยู่ด้วย"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสียหายของประเทศ (ความพยายามของคนพิการ) - ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง) 	

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัญญาคำปฏิสัมพันธ์สังคม ต่อความสัมมหัสว	ปัญญาธรรมภัยในสังคม	หมายเหตุ
คนที่ 2	"คนที่เคยอยู่ค่ายจังต่องรู้มากกว่านี้.... ต้องปลูกให้เข้าใจและหันมาร่วมมือ"	- ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนมา	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ)	ความเป็นไปได้
คนที่ 3	"ราชาการะและรัฐวิสาหกิจไม่ได้เป็นผู้นำในการสร้างความพึ่งพา" "การประยุกต์สานงานสำคัญที่สุด แต่ที่เป็นอย่าง เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ได้เกิดขึ้นโดยจะเป็นตัวบุคคลเข้าไป ไม่ใช่ผู้นำที่เกิดขึ้นไปตามที่ทำให้เกิด พัฒนาการที่จะทำางานร่วมกันเกิดขึ้นไปด้วย...."	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ) - ความสัมพันธ์ระหว่างภาคราษฎรต่างประเทศ หน่วยงาน	- ความสัมพันธ์ของภาคประชาชนที่กว้าง หน่วยงาน	ความเป็นไปได้ หน่วยงาน
คนที่ 4	"นโยบายสังคมการเมืองทำอย่างคนพิการยังไม่ดูเจนในเรื่องนี้ ก็จะทำให้คนดูไม่ดูแลคนพิการอย่างเมตตาหรือให้ความสำคัญอย่างที่จะให้เห็นว่ามองเดลิวน้ำประโภต กับนโยบายการตัดสินใจ"	- ความตัดสินใจนักประชารัฐ หน่วยงาน	- ความตัดสินใจนักประชารัฐ หน่วยงาน	ความเป็นไปได้ในทาง การเมือง (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ)
คนที่ 1	สถานประกอบการ <input checked="" type="checkbox"/> บริษัทที่จ้างผู้พิการ	"หากการสืบทอดอาชีวศิริปีระโยชน์ และให้ความสำคัญและส่งเสริมต้นที่ทำมาหากิน" "กฎหมายไม่มีบทกำหนดโทษ การใช้สิ่งเสพติดเข้ามาในสังคมเป็นภัย ตลาดน้ำตามที่จังหวัดฯ ดำเนินการเพื่อให้ความพึงพอใจของคนพิการ"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ) - ความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ)	ความเป็นไปได้ทาง เศรษฐกิจ (การสนับสนุนจากภาคราษฎรต่างประเทศ)

3. ภาคธุรกิจเอกชน/

บริษัทที่จ้างผู้พิการ

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความล้มเหลว	ปัจจัยร่วมภายในกลุ่ม	หมายเหตุ
คุณที่ 2	"ญาติคนงานรุ่นใหม่ของบริษัทฯ แหล่งมาติดตามต่อเนื่องกับการประชุมพัฒนา"	- ความเป็นไปได้ในการนำเสนอ (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	ความเป็นไปได้ในทาง การเมือง	
คุณที่ 3	"ญาติคนงานรุ่นใหม่พัฒนา ความต้องการโดยทั่วไปของลูกค้าห่วงโซ่อุปทานและครอบคลุม"	- ความเป็นไปได้ในการนำเสนอ (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	ความเป็นไปได้ในทาง การเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง นายนายจ้าง)	
คุณที่ 1 <input type="checkbox"/> ปริญญาที่สังกัด แต่ไม่ใช้พิเศษ	"ญาติคนงานรุ่นใหม่พัฒนา สร้างมาตรฐานทางคุณภาพกว่าที่เป็นอยู่" "ญาติคุณภาพในภาระพัฒนา ที่มีความสามารถและสามารถทักษะให้แก่คุณพิการ"	- ความเป็นไปได้ในการนำเสนอ (การสนับสนุนจากที่ปรึกษาทางกฎหมาย)	ความเป็นไปได้ในทาง การเมือง	
คุณที่ 2	"สถานประกอบการรุ่นหลานจะรู้ได้ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเชิงคุณภาพที่ดีที่สุดในประเทศไทย"	- ความเป็นไปได้ในทางการเมือง	ความเป็นไปได้ในทาง การเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง นายนายจ้าง)	
คุณที่ 3	สมทบ เป็นการผลักดันภาระให้สถานศึกษาภูมิภาคทราบ โดยไม่เสียทรัพย์... "กระทรวงฯ อุ่นใจเด็กนักเรียน ถ้าไม่สามารถจะซื้อสัมภม์... คงจะต้องขอรับ"	- ความเป็นไปได้ในทางการเมือง	ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัญหาร่วมภายในกลุ่ม	หมายเหตุ
<input type="checkbox"/> บริษัทที่มีส่วนร่วม ครบที่ 1 และไม่ถูกพิจารณา	“ท่านปฏิบัติอย่างไรเมื่อครั้นถึงวันนี้” “ประเมินดูประทับใจความสำเร็จที่ได้รับมากที่สุดในช่วงเวลาใด” “องค์กรที่มองว่าครั้งต่อไปจะมุ่งเน้นไปทางใด” มาติงค์	<ul style="list-style-type: none"> - ท่านคิดอย่างไรกับวันนี้ - ความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงาน 	
4. ภาคອองค์กรการออกอาชีวศึกษา สมบัติ	<p>“ความพิเศษในอาชีวศึกษาคือการสอนทางอาชีวศึกษามาก ฐานะยก่อน” “ไม่สามารถทำให้ถูกต้องที่สุดได้มาก” “ภาควิชานี้และนักศึกษาซึ่ง และนักศึกษาที่ได้รับพัฒนาอย่างคุ้มพิเศษที่สุด” “รุ่นมาภาพลีและครุภัคภาควิชานี้ต้องการสอนด้วยความจริงจังมาก”</p> <p>“นักศึกษาของหน่วยงานที่เข้ามาในรายวิชานี้เป็นจำนวนมาก” “นักศึกษาที่เข้ามาในรายวิชานี้เป็นจำนวนมาก”</p> <p>“สถานประกอบการและผู้เชี่ยวชาญทางอาชีวศึกษาและทางภาษาพม่า” “ต้องมีการฝึกอบรมภาษาพม่าให้กับนักศึกษา”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคณาจารย์) - ความเพียงพอของทรัพยากร (การจัดการที่ดีและการแนะนำอาชีวศึกษา) - ลักษณะของหน่วยงานที่เข้ามาในรายวิชานี้ ไปปฏิบัติ (นักศึกษาพร้อมของหน่วยงาน) - ความเป็นไปได้ (ขาดความพร้อมของหน่วยงาน) 	

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความล้มเหลว	ปัจจัยร่วมภายในสู่ภายนอก	หมายเหตุ
คุณที่ 2	"รุ่งปีก" เสิร์ฟกาแฟร้อนให้ "เมียร์เกอร์"	- ลักษณะของน้ำเส่าน้ำนมโดยบาย "ไปรษณีย์" (ขาดความพร้อมของช่องทาง หน่วยงาน)	- ลักษณะของน้ำเส่าน้ำนมที่ นำมายังไปรษณีย์ (ขาดความพร้อมของหน่วยงาน)	
5. กลุ่มคนพิการ	"กฎหมายไม่ใช่ส่วนของไปรษณีย์" "แรงงานพิการบางส่วนได้รับมาตราตามสถาบันการเรียน"	- ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (การนำโน้มเบี้ยไปแบ่งครึ่ง) - ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคงทิ่ง) - ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากภาครัฐที่ยังขาด) "ขาดการประชุมสัมมلن์ที่มีความหลากหลายและต่อเนื่อง"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง { ความเป็นไปได้ทางการเมือง การเมือง การเมือง}	
คุณที่ 2	"น่ายอดเยี่ยมและภูมิใจต่อการทำงานแบบลดลงของงานในระบบเวลา ถ้าไม่ให้หน่วยงานทำภาระหนักมาก และไม่ต้องการรับผิดชอบงาน (ระดับ 3) ซึ่งภาระไม่ได้จัดให้เข้ากับภาระที่มีอยู่ในระดับ 1-2 หากจะดำเนินภาระจ้างงานและรับผิดชอบงานภายนอก"	"การทำงานเป็นไปได้ยากต่อการทำงาน จนทำให้ร่วมมือติด ครม. เมื่อปี 2541 ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสิ่งสกปรกในภาระของผู้ดูแลให้เข้ากับภาระที่มีอยู่ในระบบ การปฏิบัติ ซึ่งเป็นภาระในภาคที่ปรึกษาการสาธารณสุข"	- ลักษณะของนโยบายที่ขาดระบบ ประโยชน์มูลค่านโยบายและสังคมชุมชน ข้อมูลประกอบสำหรับการรายงานต่างๆ"	

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความล้มเหลว	ปัจจัยร่วมภายในสู่ ความเหลื่อมล้ำ	หมายเหตุ
คนที่ 3	"คุณพิการส่วนในหน่วยงานติดตามรักษาดูแลเด็กฯ...." "สังคมยังไม่ยอมรับความพิการในทำที่ควร"	- ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคนพิการ) - ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากทางฝ่ายที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากทางฝ่ายที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี (การดำเนินนโยบายที่บังคับใช้)		
คนที่ 4	"ฉุดย้อนกลับอย่างไรก็การประชุมจะสำเร็จไม่สำเร็จ"			
คนที่ 5	"ไม่รู้ว่าต้องการที่เข้มงวดกับผู้รายงานประเมินผลมาก			
6. ผู้ทรงคุณวุฒิ	คนที่ 1 "องค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการฝึกอบรมทำาช่างศูนย์ฝึกอบรมของครัวในระบบราชการที่ขาดความมั่นคงนั้น กำลังสั่นคลอนกันมากที่สุด... ไม่เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ส่งเสริมความพิการให้เริ่มงานทำเพียง 2 คน" "ขาดไปรับสิทธิพิเศษของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับคุณพิการ"		- ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินไปปฏิบัติ (เช่นองค์กรที่มีโครงสร้างและปฏิบัติทางแบบร่วมกันมาก) - ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี (การจัดระบบข้อมูล) - ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคนพิการ)	ลักษณะของหน่วยงาน ที่ดำเนินงานไปปฏิบัติ
คนที่ 2	"การฝึกอบรมพิชิตให้คุณพิการไม่ถือคดลับของบประมาณทำางานขององค์กรพิการ" "เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความชำนาญในการทำงานกับคนพิการและการส่งเสริมการฝึกอบรมของครัวในทำง การฝึกอบรมขององค์กรพิการ ก็ให้ทำงงานอย่างชาติศรัทธา" "ความเป็นส่วนรวมระหว่างทำะเยาต่อการผลักดัน และทำให้รักความกรุณาด้วยรัก"		- ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินไปปฏิบัติ (เช่นองค์กรที่มีโครงสร้างและปฏิบัติทางแบบร่วมกันมาก) - ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินไปปฏิบัติ (เช่นองค์กรที่มีโครงสร้างและปฏิบัติทางแบบร่วมกันมาก)	

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปปัจจัยสำคัญตามลำดับที่ส่งผลถึงความล้มเหลวในการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติได้ดังนี้

<u>ปัจจัย</u>	<u>ปัจจัยร่วมระหว่าง ประเภทกลุ่ม</u>	<u>ปัจจัยร่วมภายใน ในกลุ่ม</u>	<u>ปัจจัยภายใน ในกลุ่ม</u>
1. ความเป็นไปได้ในทางการเมือง (ขาดการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับแต่นายจ้างภาครัฐ ภาคประชาชน สื่อมวลชน ฯลฯ)	✓	✓	✓
2. ความเพียงพอของทรัพยากร (บุคลากรที่ปฏิบัติงานขาดคุณภาพ การจัดการเกี่ยวกับการแนะนำแนวทางอาชีพ และการฝึกอาชีพยังไม่เพียงพอ และขาด ความพร้อมของคนพิการ)	✓	✓	✓
3. ความเป็นไปได้ในทางเทคนิค (กฎหมายไม่มีสภาพบังคับ ไม่มีการเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงาน การจัดระบบข้อมูล)	✓	✓	✓
4. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภายใน หน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน (ขาดการประสานงาน)	✓	-	✓
5. ลักษณะของหน่วยงาน (เป็นองค์กรที่มี โครงสร้างและการบริหารงานแบบราชการ ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน)	-	✓	✓
6. ลักษณะของนโยบาย (ขาดการติดตาม ประเมินผลและเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ของนโยบาย)	-	-	✓
7. วัตถุประสงค์ของนโยบายการดำเนินงาน (ความไม่ชัดเจนว่าจะต้องให้ทุกกรมฯ ร่วมดำเนินงานไปทั้งระบบ)	-	-	✓

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมการเมืองบำทของคนพิการไปปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่หัวสัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยร่วมภายในสู่ภายนอก	หมายเหตุ
คุณที่ 1 ผู้ควบคุมนโยบาย	ประเด็นที่หัวสัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยร่วมภายในสู่ภายนอก	ความไม่สงบของทางรัฐบาล
	"ต้องปรับเปลี่ยนพิจิตใจคนพิการให้ดีขึ้น ให้เข้าใจความรู้สึกว่าเขามีความสามารถ ใจกว้างและอ่อนโยนต่อความมานะของเด็กที่จะอยู่ร่วมในสังคม...."	"ต้องใจกว้างรู้สึกถูกต้องในกระบวนการและเพื่อตนในส่วนของการประชุมและการให้คำปรึกษาในกรณีพิเศษ เช่นพิการในทางแขนเส้นห่วง โดยที่ไม่ใช่เพียงลง書きแต่ให้มีการทำให้คนอื่นทราบในเรื่องนี้เพื่อมุ่งยกระดับความก้าวหน้าของเขากับคนพิการ"	"ความพึงพอใจของคนพิการ"	(ความพึงพอใจของคนพิการ)
	"ต้องมีการรณรงค์และมีการพัฒนาฝีมือเป็นเครื่องสำอางค์ในการรักษาสุขภาพและงานอาชญากรรม ให้เป็นผู้คนที่เข้าใจรูปแบบพิเศษ ปฏิทิวไประเมือง"	"ต้องมีการรณรงค์และมีการพัฒนาฝีมือเป็นเครื่องสำอางค์ในการรักษาสุขภาพและงานอาชญากรรม ให้เป็นผู้คนที่เข้าใจรูปแบบพิเศษ ปฏิทิวไประเมือง"	"ความพึงพอใจของคนพิการ"	(ความพึงพอใจของคนพิการ)
คุณที่ 2 ผู้ดูแลคนพิการ	"มีปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่บังคับให้คนพิการต้องเข้าสู่สถาบันฯ"	"มีปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่บังคับให้คนพิการต้องเข้าสู่สถาบันฯ"	"ความเป็นไปได้ทางการเงิน"	ความไม่มีงบประมาณ
คุณที่ 3 ผู้ดูแลคนพิการ	"ฉ้ออุดม妄念 ครอบครัวที่รักใส่ใจคนพิการต้องติดต่อกันและคนพิการที่ปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ"	"ฉ้ออุดม妄念 ครอบครัวที่รักใส่ใจคนพิการต้องติดต่อกันและคนพิการที่ปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการ"	"ความไม่มีงบประมาณ"	(สังคมผู้คนไม่เข้าใจคนพิการ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัญญาตัวอย่างผล	ปัญญาตามภายในกลุ่ม	หมายเหตุ
คนที่ 4	"กรณีประชุมครัวระดับต่อไปให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ต้องเป็นตัวอย่างสำโรง"	<ul style="list-style-type: none"> - ทัศนคติเชิงผู้นำนโยบายไม่ปฏิเสธ - ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (การรับเปลี่ยนผู้บริหาร) - ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (การใช้เทคโนโลยีในการประสานงานต่อๆ กัน) 	<ul style="list-style-type: none"> ความเป็นไปได้ทางเทคนิค 	
คนที่ 1 ปฏิบัติ	<p>"ต้องตรวจสอบความพร้อมที่จะให้คุณพิการเข้าร่วมในสังคมมาก็"</p> <p>"ต้องมีการติดตามประเมินผลทั้งตัวบุคคลและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง"</p> <p>"ต้องให้ความสำคัญกับการประชุมภาคอีสานและภาคกลางที่จัดต่อไป"</p> <p>"ในส่วนการประเมินผล"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคุณพิการ) - ลักษณะของนโยบาย (การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง) - ความเพียงพอของทรัพยากร (งบประมาณและมาตรการจัดการที่ดูแลสนับสนุนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง) 	<ul style="list-style-type: none"> ความเพียงพอของทรัพยากร หลักประกันการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นไปได้ทางการเมือง
คนที่ 2	<p>"อย่างไรจะให้มีความประชุมทางและรักษาสหภาพในสังคมในส่วนของการให้บริการ"</p> <p>"ควรสนับสนุนจากการจราจรและรัฐวิสาหกิจเป็นตัวนำในการให้บริการ"</p>			<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นไปได้ทางการเมือง

ผู้ทดสอบภาษาญี่ปุ่น	ประโยคนี้ให้สัมภาษณ์	ปัญญาศัพท์ที่ส่องผล ต่อความสำเร็จ	ปัญญารวมภาษาญี่ปุ่น	หมายเหตุ
คุณที่ 3	"ถ้าการ SCREEN งานมาก่อน ว่างานอย่างหนึ่งจะให้คนพิการทำ เช่น เก็บเงินค่าเช่าครัว"	- ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (การวิเคราะห์เบ็ดเตล็ดของมนุษย์เยาวชน) คนไม่สามารถเข้าห้องน้ำได้โดยเดียว คนไม่สามารถเข้าห้องน้ำได้โดยเดียว	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนานาประเทศขององค์กรฯ) เอกสาร	
คุณที่ 4	"ความร่วมมือของภาคธุรกิจเอกชนในการให้คุณพิการเข้าห้องน้ำในสถานประกอบการ และคาดหวังครั้งมีอยู่อย่างคงจะคุณพิการในห้องน้ำเพื่อเข้าร่วมงาน" "การร่วมมือของภาคธุรกิจเอกชนในการให้คุณพิการเข้าห้องน้ำในสถานประกอบการในประเทศไทย"	- ความสำนึกรักภูมิปัญญาและภูมิปัญญา แห่งชาติ	- ความต้องการในเวทมนตร์ประสาทศักดิ์สิทธิ์ มนุษยภาพการดำเนินงาน	
คุณที่ 1 คุณที่ 2	3. ภาคธุรกิจเอกชน/ สถาบันประกอบการ <input type="checkbox"/> บริษัทจำกัด ผู้พิการ	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนานาประเทศ) - ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนานาประเทศ)		{ ความเป็นไปได้ทาง การเมือง

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ทรงผลต่อความสำเร็จ	ปัจจัยร่วมภายนอก	หมายเหตุ
คุณที่ 3	"การรักษาภาระให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง การเมือง	
คุณที่ 1 "มนต์เสน่ห์พิการ"	"ที่สำคัญที่สุดควรเน้นที่การพัฒนาและฝึกอบรมอาชีพ ตลอดจนครรcba แนะนำที่เป็นประโยชน์ในเบื้องต้นให้กับเด็กพิการ เพื่อให้หัดนิยามตัวเองว่า "เด็กพิการ" หรือ "เด็กด้อยโอกาส" ที่ต้องดูแลตัวเอง"	- ความเพียงพอของทรัพยากร (ความพร้อมของคนพิการ)	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง	ความเป็นไปได้ทางการเมือง
คุณที่ 2 "มนต์เสน่ห์พิการ"	"มนต์เสน่ห์ของมนุษย์" ที่สังคมรับทุกประการและเข้าใจได้ยังไงบากวนมากแล้ว ผลงานของคนพิการที่ประ��บความสำเร็จในหมู่บุคคลทั่วๆ ไป"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากสังคมและทุกฝ่ายที่ร่วมมือ)	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (หากการสนับสนุนจากนานาสังคมมากกว่า) "หากความเป็นไปได้ทางการเมืองส่วนตัวของคนพิการได้รับที่เหมาะสมจะเป็นเครื่องสนับสนุนให้คนพิการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น หรือจัดทำเป็นองค์กรสำหรับคนพิการ ให้คนพิการเพื่อจัดสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับเด็กพิการ"	ความเป็นไปได้ทางการเมือง
คุณที่ 3 "มนต์เสน่ห์พิการ"	"มนต์เสน่ห์ของมนุษย์" ของคนพิการและงานศิลปะที่แสดงออกได้เปรียบถ้วนๆ ที่เหมือนมนุษย์ทั่วไป มนต์เสน่ห์ของมนุษย์ที่ดึงดูดความสนใจของคนอื่นๆ ให้มาสนใจ"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (หากการสนับสนุนจากนานาสังคมมากกว่า)	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (หากการสนับสนุนจากนานาสังคมมากกว่า)	ความเป็นไปได้ทางการเมือง

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความสำเร็จ	ปัจจัยรวมภายในสู่ ภายนอก	หมายเหตุ
<input type="checkbox"/> บริษัทที่ไม่สนใจ และไม่เข้าใจความพิการ	"การแก้ปัญหาด้านการให้การศึกษาและการอย่างเต็มที่"	- ความต้องการของครูที่รักษาภารกิจ (ความพึงอุตสาหะในการพิการ)		
4. ภาคองค์กรอาชญากรรม/ สมบัติ	<p>คนที่ 1 "การสร้างเครือข่ายในการทำธุรกิจที่รับประทานอย่างจริงจังโดยเฉพาะ - ความเป็นไปได้ในการเมือง ในสังคมภัยภาค"</p> <p>คนที่ 2 "จดให้มีเอกสารไว้ทางที่รักดูแลและนำไปประยุกต์อย่างเพียงพอ"</p>	<p>{ การสนับสนุนจากท่ามกลางที่อยู่อาศัย } - ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินนโยบาย "เป้าริบบิ้ต" (ความพร้อมของหน่วยงาน) - ความสัมพันธ์ของกลุ่มชาวนาที่อยู่อาศัย หน่วยงานที่อยู่อาศัย</p> <p>"เชื่อมโยงการเข้าถึงคนพิการ การจัดตั้งศูนย์ฯ และการฝึกอบรมให้ สามารถสังสั�ริมสนับสนุนและมีคุณภาพ"</p>	<p>"จดให้มีเอกสารไว้ทางที่รักดูแลและมีการรักษาพิการอย่างเต็มที่ เช่น การสอนเสริม วิชาการที่ยังไม่สามารถเข้าใจสื่อสาร การพัฒนาเทคโนโลยี ตลอด เครื่องอำนวยความสะดวกให้สามารถเข้าถึงความสุขสนุก"</p>	<p>- ความเป็นไปได้ในทางเทคโนโลยี (การเข้าถึงการพัฒนาและเทคโนโลยี) ที่เหมาะสม</p>
5. กลุ่มคนพิการ	คนที่ 1 "นาย พ.ร.บ. ให้สิทธิการพัฒนา"	- ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี (การนำนโยบายไปบังคับใช้)		

คุณที่ให้สัมภาระนี้	ประเด็นที่ให้สัมภาระนี้	บัญชียสำคัญที่ส่องล	ต่อความสำเร็จ	บัญชีรวมรายในกลุ่ม	หมายเหตุ
คุณที่ 2	"สร้างและรักษาใจในการรับคุณพิการเข้าทำงาน" "มุ่งมั่นในการที่ให้นโยบายสำหรับมนตรีกรางส่งเสริมอาชีวศึกษา"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	- ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินนโยบาย "ไปปฏิบัติ" (การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ของนักเรียนในโครงการสร้างเสริมอาชีพ และการศึกษา)	{ ความเป็นไปได้ทาง การเมือง ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้าง)	
คุณที่ 3	"การตั้งจิตสำนึกร่วมกันและตระหนักรู้ความสำคัญของการฟื้นฟูฯ" "ศักยภาพคนพิการ" "มุ่งมั่นการติดตามผลประโยชน์โดยป้าย โดยรักษาอุปกรณ์ด้วยความอย่างจริงจัง"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้างที่เกี่ยวข้อง)	- ลักษณะของนโยบาย (มีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง) "ผู้ยกย่องให้ความพิการมีความชำนาญแต่ละเชือก เพื่อให้สามารถประกอบภารกิจ ให้มีความสามารถรองรับภารกิจที่ต้อง"	{ ความเป็นไปได้ทางการเมือง (ความพร้อมของคุณพิการ การจัดการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง) - ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสนับสนุนจากนายจ้างที่เกี่ยวข้อง)	
คุณที่ 4	"ต่อยอดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพนักเรียน นำไปสู่การขยายตัว"	- ความเป็นไปได้ทางการเมือง ที่เกี่ยวข้อง		{ ความเป็นไปได้ทางการเมือง (มีการติดตามประเมินผล)	
คุณที่ 5	"ต่อยอดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพนักเรียน นำไปสู่การขยายตัว"	- ลักษณะของนโยบาย (มีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง)			

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นที่ให้สัมภาษณ์	ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล	ปัจจัยร่วมภายในสู่ภายนอก	หมายเหตุ
5. ผู้ทรงคุณวุฒิ คานทร์ 1	"ดูนสุมเป็นติด คุณนุ่นของคนที่การศึกษามีความต้องร้านที่ติดด้วย" "การประชุมสถานงานระหว่างหัวหน้ารักษาสถานปฏิบัติการ"	- ความเพียงพอของหัวหน้าการ (ความพึงอ้อมของคนพิการ) - ความไม่ได้ทักษะทางวิชาชีว (การตรวจสอบหัวหน้ารักษาสถานปฏิบัติการและออกน้ำเพื่อสร้างความร่วมมือ)	- ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินนโยบาย ไปปฏิบัติ (ความมีเป็นองค์กรขนาดครอบคลุม) - ความเป็นไปได้ทางการอาชีวศึก (การยกระดับวิทยาใหม่) - ลักษณะของหน่วยงานที่ดำเนินนโยบาย ไปปฏิบัติ (ความพร้อมของหน่วยงานที่ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ) - ความเพียงพอของหัวหน้าการ	{ ลักษณะของหน่วยงาน ที่ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ
คานทร์ 2	"ต้องมีการปฏิรูปกฎหมายที่ Ahmad เผยว่า "กฎหมายต้องแต่ปี 2534 และขออยู่กับเราไปอีก 2537 เป็นเวลา 8 ปีก่อนแล้ว ซึ่งต้องเชิญผู้เกี่ยวข้องทั้งสามภาคและนายกรัฐมนตรี ก้าวศึกษา อาทิพ และสังคม"	"ต้องสังคม化ภายในหน่วยปฏิบัติงานที่ดำเนินนโยบาย ถูกสรุคณาจารย์" "การพัฒนาบุคลากรภายในส่วนปฏิบัติงานต้องเน้น เนื้อหาเรื่องภาษาที่ทางภาษานี้ไม่สอนต่าง ๆ มากமากจากภาษาที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ"		

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปปัจจัยสำคัญตามลำดับที่ส่งผลถึงความสำเร็จ
ในการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติได้ดังนี้

	<u>ปัจจัย</u>	<u>ปัจจัยร่วมระหว่าง</u>	<u>ปัจจัยร่วมภายใน</u>	<u>ปัจจัยภายนอก</u>
		<u>ประเภทกลุ่ม</u>	<u>ในกลุ่ม</u>	<u>นอกกลุ่ม</u>
1.	ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสร้าง การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะนายจ้าง) เป็นเป้าหมายสำคัญ และรองคือให้ทุกส่วนของสังคมเกิด จิตสำนึก	✓	✓	✓
2.	ความเพียงพอของทรัพยากร (เตรียมความพร้อมของคนพิการ คุณภาพ ของเจ้าหน้าที่และการจัดการเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมอาชีพและแนะนำอาชีพที่มี คุณภาพ)	✓	✓	✓
3.	ความเป็นไปได้ในทางเทคนิค (ต้องแก้ไข หรือปฏิรูปกฎหมายให้มีสภาพบังคับการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน, การปรับปรุงระบบข้อมูล)	✓	✓	✓
4.	ลักษณะของนโยบาย (ต้องวางแผนทางใน การควบคุมและติดตามประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง)	✓	✓	✓
5.	ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไป ปฏิบัติ (ต้องเป็นองค์กรนอกรอบบริษัทฯ มีความพร้อมและให้นายจ้างมีส่วนร่วม)	✓	✓	✓
6.	ความสัมพันธ์ของกลไกระหว่างหน่วยงาน (การทำงานแบบครบวงจรของส่วน ราชการในกระทรวงฯ, การเข้มงวด ระหว่างการศึกษา กับการฝึกอาชีพอย่างมี คุณภาพ)	✓	-	✓

<u>ปัจจัย</u>	<u>ปัจจัยร่วมระหว่าง</u>	<u>ปัจจัยร่วมภายใน</u>	<u>ปัจจัยภายใน</u>
	<u>ประเภทกลุ่ม</u>	<u>ในกลุ่ม</u>	<u>ในกลุ่ม</u>
7. ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ	-	-	✓
8. วัตถุประสงค์ของนโยบาย การดำเนินงาน (มีความชัดเจนในนโยบายการดำเนินงาน ของกระทรวงฯ)	-	-	✓

ข้อสรุป (Overview) เกี่ยวกับปัจจัยที่นำมาซึ่งความล้มเหลว/ความสำเร็จของการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติ

เมื่อนำตารางที่ 4.1 และ 4.2 มาพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่ร่วมกันระหว่างกลุ่มซึ่งคงกล่าวได้ว่าเป็นความเห็นร่วมกันของผู้ให้สัมภาษณ์ ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลวในช่วงที่ผ่านมา และปัจจัยที่จะนำไปซึ่งความสำเร็จของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่อยู่ในลักษณะเดียวกัน การแปรเปลี่ยนในเชิงลบจะมีผลต่อความล้มเหลว แต่ถ้าแปรเปลี่ยนในเชิงบวกจะมีผลต่อความสำเร็จ

ปัจจัยดังกล่าวคือปัจจัยต่อไปนี้

1. ความเป็นไปได้ทางการเมือง (การสร้างการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง)
2. ความเพียงพอของทรัพยากร (เน้นความพร้อมของคนพิการ คุณภาพของเจ้าหน้าที่และการจัดการเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ)
3. ความเป็นไปได้ทางเทคนิค (เน้นการบังคับใช้กฎหมายและการจัดระบบข้อมูล)
4. ลักษณะของนโยบาย (เน้นการติดตามประเมินผล)
5. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (เน้นความพร้อมของหน่วยงาน)
6. ความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน (เน้นภายในกรมและระหว่างกรมฯ ในกระทรวงแรงงานฯ)

ทั้งนี้ จากประเดิ้นการให้สัมภาษณ์ตามตารางที่ 4.1 และ 4.2 สามารถชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลวในแต่ละกลุ่มปัจจัย และวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว และวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

ปัจจัย	ลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว (ประเดิ้นสัมภาษณ์)	วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประเดิ้นสัมภาษณ์)	หมายเหตุ
1. ความเป็นไปได้ในทางการเมือง	<p>“ทั้งแต่ออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้เป็นวาระของชาติ เป็นความคิดของกรมประชาสงเคราะห์ ขาดการรณรงค์อย่างจริงจัง”</p> <p>“สังคมไทยทุกส่วนยังไม่ยอมรับคนพิการเท่าที่ควร”</p> <p>“กระหวงอ่อนไปนิดหนึ่งด้านการประชาสัมพันธ์ ความมีการสื่อที่ดีกว่านี้”</p>	<p>“เน้นการประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับทราบ และเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกและผลิตงานของคนพิการที่ประสบความสำเร็จในหน่วยงานต่างๆ</p> <p>“ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรู้ เข้าใจ และช่วยดูแล”</p>	
1.2 ทัศนคติของครอบครัวคนพิการ	“ทัศนคติของพ่อแม่ที่อยาดต่อการมีบุตรหลานพิการ ไร้ความสามารถในการรับจ้างหรือประกอบอาชีพอิสระ เลี้ยงดูตนเอง”	“กระตุ้นจิตสำนึกร่วมกันและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพคนพิการ”	
1.3 การรับรู้และร่วมมือของนายจ้าง	“ขาดการสื่อให้นายจ้างทราบถึงสิทธิประโยชน์ และให้ความสำคัญ และสรรสิ่งนายจ้างที่ทำความกฎหมาย	“ต้องมีการณรงค์และมีการพัฒนาผู้มีเป็นเรื่องสำคัญว่า ถ้ารับคนพิการและเข้าจะได้อะไร เช่น ผลงานที่เข้าได้รับไม่แพ้คนดีๆ ปกติทั่วไป”	
1.4 การสนับสนุนจากภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ	“ราชการและรัฐวิสาหกิจไม่ได้เป็นผู้นำในการใช้งานคนพิการ”	“อย่างจะเห็นระบบราชการและรัฐวิสาหกิจเป็นตัวนำในการใช้แรงงานคนพิการ”	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	ลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว (ประเด็นสัมภาษณ์)	วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประเด็นสัมภาษณ์)	หมายเหตุ
1.5 การสร้าง เครือข่ายในการ ทำงาน		"การสร้างเครือข่ายในการทำงาน ควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค"	
2. ความเพียงพอ ของทรัพยากร			
2.1 ความพร้อมของ คนพิการ	<p>".....ขาดโอกาสทางการศึกษาเป็น อุปสรรคสำคัญในการมีงานทำ เพราะ โดยทั่วไปจะต้องมีการกำหนดดุษิตการ ศึกษาแน่นอน ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่มี การศึกษาน้อยมาก....."</p> <p>"คนพิการในภาพรวมยังขาดโอกาส ทางการศึกษามาก ฐานะยากจน ไม่ สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพ"</p> <p>"คนพิการส่วนใหญ่ยังขาดความมั่น คงทักษะ"</p>	<p>"ต้องปรับสภาพจิตใจของคน พิการให้ดีขึ้น ให้เข้าเกิดความ รู้สึกว่าเขามีความภูมิใจในตัวเอง และต้องมีความมานะ อดทนที่จะ อยู่ร่วมในสังคม"</p> <p>"ต้องเตรียมความพร้อมที่จะให้ คนพิการเข้าอยู่ในสังคมปกติ</p> <p>"ที่สำคัญที่สุดควรเน้นที่การพัฒนา และการฝึกอาชีพ ตลอดจน คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ให้แก่ คนพิการ เพื่อให้คนพิการมี คุณภาพที่ดีที่สุดออกสู่ตลาด แรงงานด้วยความภูมิใจในความ พร้อม"</p>	
2.2 คุณภาพของ เจ้าหน้าที่	<p>"ขาดคุณภาพในการพัฒนา พื้นฟู และ ส่งเสริมทักษะให้แก่คนพิการ"</p> <p>"เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจใน การทำงานกับคนพิการ และการ ส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการก็ได้ ทำงานอย่างขาดทิศทาง"</p>	<p>"ควรพัฒนานักคุ้มครองส่งไป ปฏิบัติงานด้านนี้ เพราะเป็นการ ทำงานที่ยาก มีเงื่อนไขต่าง ๆ มากมายจากภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง ทั้งภูมิภาคพื้นฟู และภูมิภาค คุ้มครองแรงงาน"</p>	
2.3 การจัดการฝึก อาชีพ	<p>"ขาดการแนะนำอาชีพ และขาดการ ฝึกหรือพัฒนาอาชีพคนพิการที่มี คุณภาพเพียงพอ กับความต้องการของ ตลาดแรงงาน"</p>	<p>"ฝึกอาชีพให้คนพิการมีความ ชำนาญแต่ละอาชีพ เพื่อให้สถาน ประกอบการเห็นว่าคนพิการ สามารถทำงานได้จริง"</p>	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	ลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว (ประเด็นสัมภาษณ์)	วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประเด็นสัมภาษณ์)	หมายเหตุ
2.4 งบประมาณ สนับสนุนการฝึก อบรม หรือ การ ประกอบอาชีพอิสระ	"ขาดคุณภาพในการพัฒนา พื้นฟู และ ^{เพิ่มเติมทักษะให้แก่คนพิการ"}	"ต้องให้ความสำคัญกับการ ประกอบอาชีพอิสระเท่า ๆ กับ ^{การเป็นลูกจ้างในสถาน} ^{ประกอบการ"}	
3. ความเป็นไปได้ ทางเทคนิค			
3.1 การบังคับใช้ กฎหมาย	"กฎหมายไม่มีบทกำหนดโทษสถาน ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย พื้นฟู และคนพิการยังไม่ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เท่าคนปกติ" "กฎหมายไม่มีบทกำหนดโทษ การให้ สั่งเงินเข้ากองทุนแทนจะเป็นการ ตอกย้ำความพิการของคนพิการมากยิ่ง ขึ้น ไม่ส่งเสริมการพึ่งตนเองของ คนพิการ" "ไม่มีมาตรการที่เข้มงวดกับสถาน ประกอบการ"	"มีบทกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย" "แก้ไข พ.ร.บ.ให้มีสภาพบังคับ" "ต้องมีการปฏิรูปกฎหมาย ทั้งหมด เพื่อประ公示ใช้มา ตั้งแต่ปี 2534 และออกกฎหมาย ระหว่างเมื่อปี 2537 เป็นเวลา 8 ปีกว่าแล้ว ซึ่งต้องเชิญผู้เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม"	
3.2 การจัดระบบ ข้อมูล	"ขาดประสิทธิภาพของระบบข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับคนพิการ"	".....ต้องจำแนกประเภทของ คนพิการที่จะพัฒนา เพื่อจะไปได้ ถูกแนวทางก่อนเสนอปลัด กระทรวงให้ประกาศให้คนทั่วไป ให้ความช่วยเหลือด้วย" "มีการ SCREEN งานมาก่อนว่า งานอย่างไหนจะให้คนพิการทำ เช่น เก็บเงินค่าจอดรถ"	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	ลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว (ประเด็นสัมภาษณ์)	วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประเด็นสัมภาษณ์)	หมายเหตุ
3.3 การปรับเปลี่ยน กรรมวิธีปฏิบัติงาน	"องค์กรหงุดหงิดรู้สึกและเอกสารมุ่งแก้ ปัญหาด้วย "การประชาสงเคราะห์" มาตลอด"	"จัดให้มีมาตรการพิเศษในการ ส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ เช่น การส่งเสริมวิชาการเกี่ยวกับการ ประกอบอาชีพอิสระ การพัฒนา เทคโนโลยีและเครือข่ายคนพิการ ให้สามารถอุปกรณ์สูงสุด"	
4. ลักษณะของ นโยบาย			
4.1 การติดตาม ประเมินผล	"การทำงานเป็นไปโดยขาดการติดตาม ผล จะเห็นว่ามีติ ครม. เมื่อปี 2541 ที่ เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดให้แก่คนพิการก็ยังไม่ได้ รับการปฏิบัติ ซึ่งเป็นอุปสรรคในการใช้ บริการสาธารณะต่าง ๆ"	"ต้องมีการติดตามประเมินผล ทั้งในด้านการฝึกอาชีพ และ การไปทดลองงานในสถาน ประกอบการ" "มีคณะกรรมการติดตามผล นโยบาย โดยมีขั้นตอนการติด ตามอย่างจริงจัง"	
5. ลักษณะของ หน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ			
5.1 ความพร้อมของ หน่วยงาน	"ขาดกลไกการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างเป็นระบบ" "ระบบการส่งเสริมการมีงานทำไม่ ชัดเจน"	"จัดให้มีกลไกการทำงานที่มี คุณภาพและมีระบบประมวลอย่าง เพียงพอ"	
5.2 ความเป็นระบบ ราชการ	"องค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำ ของคนพิการ เป็นองค์กรในระบบ ราชการที่ขาดความยึดหยุ่นในการ ทำงาน มีเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ส่งเสริม คนพิการให้มีงานทำเพียง 2 คน" "ความเป็นส่วนราชการทำให้ยากต่อ การผลักดันและทำให้มีความ กระตือรือร้น"	"ต้องมีองค์กรอิสระที่ไม่ใช่ระบบ ราชการ"	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัย	ลักษณะที่นำไปสู่ความล้มเหลว (ประเด็นสัมภาษณ์)	วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (ประเด็นสัมภาษณ์)	หมายเหตุ
5.3 การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอก	-	"มีโครงการที่ให้นายจ้างเข้าร่วมโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ"	
6. ความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน			
6.1 กลไกเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน	"ยังไม่เข้าใจ ยังไม่มีการวางแผนระบบที่สามารถเชื่อมโยงกันภายในกระทรวง"	"ความร่วมมือจากภาคธุรกิจเอกชนในการให้คุณพิการฝึกงานในสถานประกอบการ และความร่วมมือขององค์กรคนพิการในการส่งคนเข้ารับการฝึก รวมทั้งการทำงานที่ครอบคลุมของส่วนราชการในกระทรวง" "เชื่อมโยงการเข้าถึงคุณพิการ การจัดการศึกษา และการฝึกอาชีพให้สามารถส่งเสริมสนับสนุนและมีคุณภาพ"	
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภายในหน่วยงาน	"การประสานงานสำคัญที่สุด แต่ที่เป็นอยู่ เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ได้เกิดขึ้นโดยระบบพอตัวบุคคลย้ายไปทุกฝ่ายก็เก็บจะไปด้วย ก็ทำให้การพัฒนาการที่จะทำงานร่วมกันก็หยุดไปด้วย....."	-	

ส่วนที่ 4 แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม

ตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 นอกจากจะกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ เช่นกัน เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้เกี่ยวข้องทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา สังคม และอาชีพ

อย่างไรก็ตามกระทรวงที่มีบทบาทมากที่สุดในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำเสนอผลการศึกษาในส่วนนี้จะประมวลข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเท่านั้น

ภายใต้ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวจะพบว่า มี 6 ปัจจัย ซึ่งถ้ามีการสร้างเสริมปัจจัยดังกล่าวในทางบวกก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำเสนอผลการศึกษาจึงจะขอสรุปข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในขอบเขตของแต่ละปัจจัย

แนวทางในการเสริมสร้างการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1. รณรงค์ทุกรูปแบบและต่อเนื่อง ให้สังคมยอมรับศักยภาพของคนพิการในการทำงานเพื่อเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และให้ครอบครัวยอมรับต่อการมีบุตรพิการ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของบุตรให้ได้รับการศึกษา พัฒนา และเตรียมพร้อมที่อยู่ร่วมในสังคม ปกติ

2. กระทรวงแรงงานฯ เสนอวัสดุериалให้ใช้มาตราการ “จุงใจ” นายจ้างได้รับคนพิการเข้าทำงานหรือร่วมฝึกหัดอาชีพแก่คนพิการแทนมาตราการ “ลงโทษ” เช่น การลดหย่อนภาษีเงินได้ nitibukkul การส่งเสริมการลงทุนแก่สถานประกอบการที่รับคนพิการ การลดค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคและรางวัลเกียรติคุณ ฯลฯ

3. จัดให้มีการพบปะหรือประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนภาคธุรกิจและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนอย่างส่วนมาสื่อเพื่อเตรียมสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ

4. อำนวยความสะดวกและส่วนภูมิภาค เช่นเดียวกับการจัดนัดพบแรงงานพิการที่เคยกระทำมา และควรกระทำในส่วนภูมิภาคด้วย

5. จัดกิจกรรมที่จะทำให้สังคมเห็นคักภาพของคนพิการ และก่อประโยชน์แก่คนพิการโดยตรง เช่น การแข่งขันการพัฒนาฝีมือแรงงาน แสดงผลงานความคิดสร้างสรรค์ของคนพิการ ฯลฯ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ

6. การส่งแบบสอบถามบริษัทห้างร้านต่าง ๆ เกี่ยวกับอัตราการจ้างคนพิการเข้าทำงานในอนาคต เพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมของคนพิการ

7. การประชาสัมพันธ์ทุกด้านไปพร้อม ๆ กันอย่างต่อเนื่อง โดยการแพร่หลายข้อความของรัฐทางโทรพิมพ์หรือวิทยุ หรือโดยรูปแบบรายการอื่น ๆ แต่ต้องดูการเตรียมความพร้อมของคนพิการที่จะเข้าทำงาน

8. จัดประชุมองค์กรส่วนท้องถิ่นทุกรอบ เพื่อรณรงค์ให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือกันส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ นับตั้งแต่การจดทะเบียนคนพิการ การฝึกอาชีพ การรับสมัครเข้าทำงานในองค์กรท้องถิ่น การประกาศรับสมัครงานของบริษัทที่รับคนพิการ การส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ ฯลฯ

9. ดำเนินการทุกรูปแบบเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้ทุกส่วนของสังคมเกิดจิตสำนึกร่วมกันทำให้เกิดความรัก ความตระหนัก และให้โอกาสการมีงานทำของคนพิการ

10. จัดให้มีการดูงานสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานแล้วอย่างมีคุณภาพ โดยให้เจ้าของสถานประกอบการอื่น ๆ ได้เข้าดูงานด้วย หรือนำสถานประกอบการดังกล่าวไปเผยแพร่ให้สถานประกอบการอื่น ๆ ทราบ เพื่อให้เกิดภาพพจน์ในการดำเนินงาน เพื่อรับคนพิการเข้าทำงาน

11. รณรงค์ให้สังคมสนับสนุนการซื้อสินค้าของบริษัทห้างร้านที่รับคนพิการเข้าทำงาน โดยสนับสนุนให้บริษัทดังกล่าวมีตราสัญลักษณ์ (Brand Name) ว่า

คนพิการมีส่วนร่วมในการผลิต ซึ่งจะเป็นที่ยอมรับของสากล และเสนอรัฐบาลให้ลดอาการ สินค้าส่งออกแก่ผลิตภัณฑ์ดังกล่าว

12. สงเสริมให้กระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องรับรู้และสามารถประชุม สมพันธ์ให้เกิดความรู้ความเข้าใจแทนกระทรวงแรงงานฯ นับตั้งแต่กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับ การทูต ทูตพาณิชย์ และทูตอีกหลายด้านจากต่างประเทศที่จะเข้ามาดูงานและลงทุนให้ ทราบเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งกระทรวงอื่น ๆ เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อช่วยให้กำลังใจคนพิการเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้

13. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องเป็นส่วนราชการนำร่องในการ ใช้แรงงานคนพิการเพื่อเป็นตัวอย่างและสร้างการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ๆ

แนวทางการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร

1. ต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ใน การทำงานกับคนพิการ และการประสานงานกับสถานประกอบการ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้อง มีเจตคติกับคนพิการว่าคนพิการมีความสามารถที่จะทำงานได้ ถ้ามีงานหรือ อาชีพที่เหมาะสมก็เข้าทำงานในสถานประกอบการไม่ได้ ก็ต้องประกอบอาชีพ อิสระ
2. มีการรับรองคุณภาพของฝีมือแรงงานของคนพิการที่ส่งเข้าไปทำงาน
3. สงเสริมให้ศูนย์ส่งเคราะห์ราชภาระประจำหมู่บ้าน จัดให้มีบริการฝึกอาชีพ คนพิการในท้องถิ่น และสนับสนุนห้องถิ่นในการช่วยเหลือคนพิการ
4. ควรตั้งศูนย์ประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยหลักสูตรการฝึกอาชีพ จัดให้ตรงกับตลาดแรงงาน และความต้องการสินค้าและบริการในแต่ละท้องถิ่น แต่ใน ระยะเวลาที่ยังไม่จัดตั้งศูนย์ฯ หรือคนพิการมีศักยภาพเพียงพอที่จะฝึกร่วมกับคนปกติ เพียงแต่มีการปรับสถานที่เพียงเล็กน้อย ควรให้มีการฝึกร่วมกับคนปกติเพื่อไม่ให้มีการ แบ่งแยก เป็นปมด้อย

5. จัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพคนพิการ จำแนกตามประเภท คนพิการและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากคนพิการแต่ละประเภทจะมีศักยภาพแตกต่างกันไป ขณะเดียวกันควรพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระยะยาว และใช้เวลามากกว่าคนปกติแล้วก็ต้องฝึกทักษะที่ลึกกว่าเพื่อสร้างโอกาสให้การมีงานทำ ของคนพิการเมื่อต้องแข่งกับคนปกติ

6. จัดให้มีหลักสูตรระยะสั้นสำหรับคนพิการและครอบครัว เพื่อให้ครอบครัว เห็นความสำคัญในการมีงานทำของคนพิการ และมีการอบรมอาชีพของครอบครัวและ คนพิการควบคู่กันไป

7. จัดให้มีหน่วย Counselling ให้กับคนพิการ ให้กับนายจ้าง หรือสถาน ประกอบการ เจ้าหน้าที่เข้าไปเตรียมความพร้อมให้กับนายจ้างและสถานประกอบการ ใน การปฏิบัติตามกฎหมาย และขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมความพร้อมของคนพิการก่อน จะเข้ามาทำงาน เพื่อให้คนพิการมีความอดทนเข้มแข็งและพยายามต่อสู้ในการทำงานให้ เท่าเทียมกับคนปกติ

8. ควรระดับให้องค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่ร่วมฟื้นฟูคนพิการให้มุ่งฝึกอาชีพ ให้การศึกษาแก่คนพิการมากกว่าการลงความเห็นที่ทำให้คนพิการช่วยตัวเองไม่ได้ ยังเป็น ปัญหาสังคมเหมือนเดิม

9. เสริมสร้างเครือข่ายขององค์กรส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในส่วน ภูมิภาคให้เข้มแข็ง

10. พัฒนากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากกว่านี้ และเพิ่มการบริจาคเงินเข้ากองทุนโดยสมัครใจมากขึ้น เพื่อขยายผลการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพของคนพิการ

แนวทางการพัฒนาภูมิปัญญาและกระบวนการจัดระบบข้อมูลคนพิการ

1. พัฒนาระบบและวิธีการจัดทำเบียนคนพิการให้ครอบคลุมทั่วถึงและ รวดเร็ว เพื่อขยายโอกาสในการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ

2. พัฒนาระบบข้อมูลคนพิการจากการจัดทະเบียนคนพิการให้สามารถ
จำแนกแยกประเภทความพิการ จำนวนคนพิการที่ต้องการฟื้นฟู ต้องการฝึกอาชีพ
ต้องการทำงาน หรือไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เพื่อที่จะได้ส่งต่อ (Refer) ให้น่วยงานที่
เกี่ยวข้องไปดำเนินการต่อไป

3. พัฒนาระบบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ
ให้โดยสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการ ซึ่งข้อมูลที่มีอยู่จะเป็นฐานในการเจรจา กับ
สถานประกอบการเพื่อปรับตัวแห่งงานให้คนพิการทำได้ และประมาณข้อมูลเกี่ยวกับการ
ศึกษาของคนพิการ

4. จัดทำข้อมูลชีวประวัติ (Bio-data) ของคนพิการที่มีศักยภาพจะทำงานส่งให้
สถานประกอบการที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยผ่าน Internet หรือวิธีการสื่อสาร
อื่น ๆ เพื่อให้สถานประกอบการมีข้อมูลประกอบในการพิจารณารับคนพิการได้รวดเร็ว
มากขึ้น

5. การแก้ไขพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ให้มี
สภาพบังคับและบทลงโทษสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแทนที่จะมีสภาพ
เป็นกฎหมายเมตตาธรรม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่ารวมมีการแก้ไข เช่น กำหนด
บทลงโทษในฐานที่ไม่รับคนพิการและไม่ส่งเงินเข้ากองทุน การให้ส่งเงินเพิ่มขึ้นอีก
ร้อยละ 1 ของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุน ปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวกับอัตราส่วนจำนวน
คนงานต่อจำนวนคนพิการที่ต้องรับ การมีบทบัญญัติอย่างชัดเจนให้น่วยงานของรัฐรับ
คนพิการเข้าทำงาน เช่นเดียวกับสถานประกอบการเอกชน ฯลฯ

6. เสนอแก้ไขกฎหมายอื่น ๆ ที่จำกัดสิทธิในการทำงานของคนพิการ โดยให้
ได้รับโอกาสในการทำงานในภาครัฐเช่นเดียวกับภาคเอกชน

7. เสนอแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับอาคารสถานที่บังคับให้อาคารสถานที่
บางประเภทมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

8. พิจารณาแก้ไขระเบียบการถ่ายเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดย
กำหนดเงื่อนไขการถ่ายเงินลงทุนให้คนพิการได้รับประโยชน์มากขึ้น เพราะปัจจุบัน
ประสบปัญหาบุคคลค้าประกัน

แนวทางในการพัฒนาการติดตามประเมินผล

1. จัดให้มีแผนการปฏิรูปอาชีพคนพิการทุกประเภท เพื่อวางแผนการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการให้ชัดเจน และเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลในภาพรวม
2. จัดให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลจากภาครัฐ องค์กรเอกชน และประชาชน เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยจัดลำดับปัญหาเร่งด่วนของคนพิการที่องค์กรต่าง ๆ ต้องดำเนินการตามกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เห็นรูปธรรมชัดเจน เช่น การรับคนพิการเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้บริการสาธารณูปโภคของคนพิการ ฯลฯ พร้อมกับยกย่ององค์กรที่ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่าง
3. จัดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำ นับตั้งแต่การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ การพื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ การเตรียมความพร้อมของความพิการ การดำเนินงานตามกฎหมายของสถานประกอบการ การประกาศรับสมัครงาน การสังคนพิการไปสมัครงาน การประสานงานกับบริษัทที่รับสมัคร การจัดบริการสนับสนุน (Support Service) เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ลูกจ้างพิการในสถานประกอบการ ผลงานของคนพิการ รวมทั้งติดตามผลคนพิการที่เมื่อได้งาน รองงาน หรือไปประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดต้องมีการบันทึกและประมวลผลเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

แนวทางการเสริมสร้างความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับแนวคิดดังกล่าวมีความคิดเห็นออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่พบเห็นว่าควรปรับปรุงหน่วยงานเดิมให้มีความพร้อมมากขึ้น และกลุ่มที่สองเห็นว่าควรจัดตั้งองค์กรอิสระ (นอกระบบราชการ) ขึ้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งในฐานะผู้ควบคุมนโยบายภาครัฐให้ความเห็นว่า

“เรื่องการจัดตั้งองค์กรต่างๆ บางที่เราคิดว่าจะแก้ปัญหาอะไรจะต้องตั้งสถาบันขึ้นมา ซึ่งบางทีก็ไม่ได้ผล สิ่งที่จะทำคือทำอย่างไรให้เกิดการเชื่อมต่อหรือส่งต่อ กันระหว่างส่วนราชการและองค์การเอกชน ให้คณะกรรมการจัดทำในส่วนนี้ให้ได้ผล การจัดตั้งสถาบันขึ้นมาไม่ได้ช่วยอะไร มันเป็นการสิ้นเปลือง.....”

ขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านหนึ่งซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า

“ไม่เหมาะสมสมกับระบบราชการคือ ถ้าทำเป็นระบบราชการแล้วจะทำอะไรไม่ได้ เพราะขาดความยืดหยุ่น คือระบบราชการจะอิงกับกรม ถ้าทำงานข้ามกรมแล้วจะยุ่ง.... งานพอกันนี้ต้องผลักให้เอกชนทำเป็นองค์กรอิสระแล้วราชการเป็นผู้ให้เงิน และตรวจสอบเหมือนกับประเทศตะวันตก ทำงานดีก็เอาเงินไป ทำไม่ดีก็ต้องออก.....”

แนวทางการปรับปรุงหน่วยงานเดิมให้มีความพร้อมมากขึ้น

1. ปรับบทบาทของสำนักงานพื้นฟูฯ ให้นเน้นการพื้นฟูสภาพคนพิการเพื่อให้ช่วยตนเองได้ รวมทั้งการฝึกทักษะเบื้องต้น สำรวจกิจด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน คนพิการมุ่งให้กรรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ภารกิจศึกษาตลาดแรงงานและจัดหางานให้คนพิการเป็นหน้าที่ของกรรมการจัดหางาน ภารกิจการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการของลูกจ้างพิการ ตลอดจนการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อบังกับมิให้ลูกจ้างกล้ายเป็นผู้พิการ เนื่องจากการทำงานมอบให้กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และภารกิจฝึกอาชีพลูกจ้างพิการจากการทำงาน หางานให้ทำ และส่งเสริมการประกอบอาชีพ อิสระมุ่งให้สำนักงานประกันสังคม

2. ศึกษาและปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังภายใต้สำนักงานพื้นฟูฯ ให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจที่แท้จริง และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่มีอยู่

3. ปรับปรุงศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการให้เป็นหน่วยงานที่เตรียมความพร้อม คนพิการไม่ใช้เป็นหน่วยฝึกเพื่อฝึก ศูนย์ฯ ต้องสามารถสร้างและประสานทรัพยากรจากภาคเอกชนทั้งบประมาณและวิทยากรฝึกจากผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

4. หน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องปรับปรุงวิธีการทำงานและระบบการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นสำหรับคนพิการที่กำลังเดือดร้อนมากกว่าคนปกติ วางแผนระบบที่ทำให้มีการประสานและเชื่อมโยงกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด เช่น จัดให้มีหน่วย Counseling และปรับปรุงระบบการติดตามประเมินให้สามารถได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการแก้ปัญหาโดยเร็ว

5. เสนอให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและคณะกรรมการสาขาอาชีพให้มีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

แนวทางการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. เสนอว่าพระราชบัญญัติสถาบันแรงงานพิการแห่งชาติให้เอกชนควบคุมโดยคณะกรรมการที่มาจากการสรรหาและให้เป็นกลไกที่ทำงานได้โดยไม่ต้องติดกับระบบราชการ นำศูนย์ฝึกอาชีพมาปรับปรุงใหม่หมด จัดให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของผู้ปฏิบัติงานคนพิการ (ซึ่งแต่เดิมในศูนย์ฯ ฝึกจะเติบโตด้วยครุฝึกที่เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน)

2. ปรับบทบาทของสำนักงานพื้นฟูฯ ไปเน้นทางด้านสังคมและสร้างองค์กรคนพิการให้เข้มแข็งในด้านสังคม เช่น ดูแลเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก (Access) ช่วยสร้างองค์กรคนพิการให้เป็นระบบ และพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลให้เป็นเครือข่าย

แนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ

1. กระทรวงแรงงานฯ ต้องมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการอย่างชัดเจนที่จะให้มีการอนุมัติกำลังของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดโดยมีขอบเขตภารกิจที่ชัดเจนของแต่ละกรม และวางแผนการประสานงานเชื่อมโยง

2. ให้กรมประชาสงเคราะห์เสนอตั้งคณะกรรมการต่อกระทรวงฯ เพื่อเป็นกลไกในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกรมในสังกัดกระทรวงฯ และระหว่างส่วนราชการ

กับเอกสาร โดยไม่ต้องมีกรรมการหลายคนเน้นเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องจริง ๆ มาปรึกษาหารือ และวางแผนระบบกันเป็นอย่างของกระทรวงที่ชัดเจน

3. ปรับบทบาทภารกิจของกรมประชาสงเคราะห์ให้มีหน้าที่พื้นฟูและปรับสภาพให้คนพิการมีความพร้อมในการเข้าสู่การอบรม เพื่อจะได้เข้าสู่สถานประกอบการ โดยต้องร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขในการปรับสภาพคนพิการ เช่น การใส่แขวนขาเทียม เมื่อปรับสภาพให้พร้อมแล้ว ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานรับต่อเพื่อฝึกให้เกิดทักษะในการเข้าทำงานในสถานประกอบการที่ต้องการคนพิการ ต่อจากนั้นจะเป็นหน้าที่กรมการจัดหางาน

4. ให้ความสำคัญต่อการประสานทรัพยากร ประสานบุคลากร และประสานทางด้านวิชาการระหว่างกรมฯ ในสังกัดกระทรวงฯ โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีงานทำของคนพิการ

5. ในส่วนภูมิภาคให้วางแนวทางการประสาน โดยให้สำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัดส่งเสริม สนับสนุน และทำงานร่วมกับองค์กรคนพิการในท้องถิ่น เพื่อเข้าถึงคนพิการกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ห่างไกล ศูนย์หรือสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในจังหวัดร่วมกับประชาสงเคราะห์จังหวัดดำเนินการให้บริการแนะแนวอาชีพ ฝึกอาชีพ หรือส่งต่อคนพิการ เพื่อให้บริการอื่นที่จำเป็น และให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดร่วมกับประชาสงเคราะห์จังหวัดให้บริการจัดหางานและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

6. ในส่วนกลางให้ทุกกรมฯ ประสานกันในเชิงนโยบาย การพัฒนาเทคนิค แนวทางการส่งเสริมการมีงานทำ และวางแผนการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการในจังหวัด

โดยสรุป ประชากรที่ศึกษาได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมทั้งสิ้น 6 แนวทาง คือ แนวทางการเสริมสร้างการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของทรัพยากรในกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ การพัฒนากระบวนการเบี่ยงและการจัดระบบข้อมูลคนพิการ การพัฒนาการติดตามประเมินผล การเสริมสร้างความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงานในสังกัด

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะกรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ซึ่งต้องมีการปรับบบทบทกวารกิจให้ชัดเจน วางแผนทางการประสานและระบบส่งต่อในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาในส่วนที่ 1-4 ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นที่รับทราบและเข้าใจเฉพาะในแวดวงของผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีจำนวนน้อยเท่านั้น ทำให้การนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติมีโอกาสประสบความสำเร็จยากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อพบว่ากลุ่มนายจ้าง/สถานประกอบการจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่ดังกล่าวจะมีส่วนทำให้ นายจ้างไม่ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามกฎหมายซึ่งไม่มีบทบังคับ เป็นแต่เพียงกฎหมายที่สร้างแรงจูงใจให้แก่นายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยผลการศึกษาของสุรพล ปราวนนิช ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ และภานุพัฒนศรี เรื่อง “ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย” ก็ชี้ให้เห็นเช่นกันว่ายังมีโอกาสอีกมากที่จะเพิ่มปริมาณของสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป ให้รับคนพิการเข้าทำงาน โดยแนวทางหนึ่งต้องเร่งระดมการประชาสัมพันธ์

2. เหตุผลของผู้ที่เห็นว่านโยบายส่งเสริมการมีงานทำมีความเป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติหรือไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากกฎหมายไม่มีสภาพบังคับ สังคมไทยยังไม่ยอมรับคนพิการ คนพิการส่วนใหญ่ขาดการศึกษาและฝึกอาชีพ อุปสรรคในเรื่องอาคารสถานที่ ฯลฯ เป็นมุมมองที่ไม่แตกต่างจากผู้ที่เห็นว่ามีความเป็นไปได้แต่ต้องมีเงื่อนไขของการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกของนายจ้าง การฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการ ความพร้อมของสถานประกอบการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ตลอดคล้องกับผลการศึกษาของโรเบิร์ต เฮรอน และบาร์บารา เมอร์เรย์ เรื่องการช่วยผู้พิการ : แนวทางปฏิบัติ ที่ระบุว่าปัญหาอุปสรรคในการมีงานทำของคนพิการ ส่วนหนึ่งมาจากการขาดการศึกษา การขาดทักษะในการทำงาน ทัศนคติ และการรับรู้ของนายจ้าง ฯลฯ

ผลการศึกษาของอรพินทร์ พิทักษ์มนาเกตุ เรื่อง “ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ” พบว่าปัญหาในการเข้าสู่แรงงานของคนพิการ ได้แก่ งานหนัก งานไม่เหมาะสมกับร่างกาย รายได้น้อยและไม่แน่นอน ต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักดียังไม่พอเพียง ไม่มีทางลัด และห้องน้ำสำหรับคนพิการ ฯลฯ และผลการศึกษาของ ระภีภัทร์ วงศ์ภักดี เรื่อง “สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีผู้พิการทางการมองเห็น” ที่พบปัญหาอุปสรรคในการมีงานทำของคนตาบอดเกิดจากเจตคติของคนในสังคมมองด้วยความสงสารมากกว่าตระหนักรถึงสิทธิและศักยภาพของคนตาบอด คนตาบอดจึงต้องอดทนและต่อสู้ พร้อมทั้งเสนอให้ภาครัฐบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และการทำงานในเชิงรุกร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมานี้จึงเป็นเหตุผลของความเป็นไปไม่ได้ และขณะเดียวกัน ถ้าแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ลดลง ก็จะเป็นเงื่อนไขให้นโยบายนี้สามารถปฏิบัติได้

ในเรื่องของอาคาร สถานที่ ปัจจุบันให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542)
ออกตามความในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มาตรา 17(1)
และมาตรา 20 กำหนดลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณสุขอื่นที่
ต้องมีอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ ซึ่งเจ้าของจะมีสิทธิหักเงิน
ค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไป เพื่อจัดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรง
แก่คนพิการออกจากเงินได้สุทธิ หรือกำไรสุทธิของปีก่อนการคำนวณภาษีตามประมวล
รัชฎากร แต่กฎหมายดังกล่าวก็ยังเป็นกฎหมายในลักษณะจูงใจ ไม่มีบทบังคับทางอาญา
 เช่นเดียวกับกฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ความสำเร็จของภูมิ
ภูมิทัศน์ฉบับนี้จึงขึ้นอยู่กับกฎหมายควบคุมอาคารมีบทบัญญัติในเชิงบังคับและลงโทษ
ทางอาญา ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านให้ความเห็นและจะมีส่วนช่วยในทางอ้อมให้สถาน
ประกอบการเกิดความพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน

อย่างไรก็ตามในส่วนกฎหมายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการที่ไม่มีสภาพบังคับหรือบ่งบอกทางอาญา แต่สามารถพ้องทางแพ่งได้¹³¹ จะเป็นจะต้องมีสภาพบังคับหรือไม่ เป็นประเด็นที่จะต้องนำออกวิปราชย์ต่อไป

3. ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ว่า�นโยบายดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบในทางบวกต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หรือไม่เกิดผลกระทบทางลบหรือการเปลี่ยนแปลงใดต่อผู้เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในเบื้องต้นว่าผลกระทบจะเกิดขึ้นดังกล่าวจริง การนำนโยบายไปปฏิบัติสมควรประสบความสัมฤทธิผลมากกว่านี้ เพราะหากลุ่มสมควรจะให้ความสนับสนุนร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายโดยเฉพาะกลุ่มน้อยจ้างและภาครัฐ แต่ความเป็นจริงกลับต้องนำบททวน ซึ่งมีข้อสังเกตดังนี้

3.1 ข้อมูลจากสภาพการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ในบทที่ 3 ที่เกี่ยวกับการบรรจุคนเข้าทำงานในสถานประกอบการ จะพบว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ในปี 2543 มีจำนวน 5,301 แห่ง แต่สถานประกอบการเพียง 1,015 แห่งเท่านั้น ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย คิดเป็นร้อยละ 19.15 และก็พิจารณาเฉพาะสถานประกอบการที่ประกาศรับคนพิการเข้าทำงานมีเพียง 450 แห่ง¹³² หรือคิดเป็นร้อยละ 8.49 ส่วนที่เหลือเป็นสถานประกอบการที่สมทบเงินเข้ากองทุนเพื่อสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเนี้ี้ยให้เห็นว่าสถานประกอบการที่เข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายส่วนใหญ่ยังไม่พร้อมที่จะให้การสนับสนุนร่วมมือการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ว่าถ้าผลกระทบด้านบวกอยู่กับกลุ่มได กลุ่มนั้นก็จะให้การสนับสนุนที่จะปฏิบัติ จะต้องพิจารณาบนพื้นฐานของความเป็นจริงที่ว่าผลประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับอาจมีสภาพเป็นนามธรรมอย่างมาก เมื่อพิจารณาว่าสถานประกอบการล้วนเป็นธุรกิจเพื่อแสวงหากำไร จะต้องคำนึงถึงผลกระทบแทนที่สามารถเลิ่งเห็นได้ชัดเจน มุ่งมองของนายจ้างในเรื่องนี้อาจจะเกิดจากความไม่แน่ใจในเรื่องศักยภาพของคนพิการ เมื่อเทียบกับคนปกติและค่าใช้จ่ายที่ต้องลงทุนไปเพื่อปรับปรุงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกความสะดวกสำหรับคนพิการ แม้ว่าการดำเนินการทั้งสองกรณีจะมีสิทธิ์หากค่าใช้จ่ายออกได้สองเท่าจากรายได้สุทธิ ก่อนการคำนวนภาษีเงินได นิติบุคคลตามประมวลรัชฎากร การเรียกร้องให้สถานประกอบการยืดแนวคิดธุรกิจเพื่อสังคม จำเป็นต้องใช้เวลา ต้องมีแบบอย่างที่ดี และใช้พลังสังคมที่ตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชนผลักดันให้เกิดผลกระทบทางบวกต่อสถานประกอบการที่รับ

คนพิการเข้าทำงานอย่างชัดเจน รวดเร็ว และต่อเนื่อง เช่น การอุดหนุนซื้อสินค้าของสถานประกอบการ เป็นต้น

นอกจากนี้ เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับองค์กรธุรกิจที่มีวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างจากราชการ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องการประสานงานในมิติของการเจรจา ตกลงกันอย่างสม่ำเสมอ มิใช่เพียงการสื่อสารแบบเป็นทางการตามระบบงาน สารบรรณแบบขอความร่วมมือ ซึ่งการกิจเหล่านี้ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ยากต่อการปรับรูปแบบการทำงานของราชการ ปัญหาการบริหารในส่วนนี้จึงมีส่วนทำให้มีผลต่อการสนับสนุนร่วมมือของสถานประกอบการ/นายจ้าง แม้จะคาดได้ว่าการให้ความร่วมมือจะส่งผลกระทบในระยะยาวแก่นายจ้างมากกว่าก็ตาม

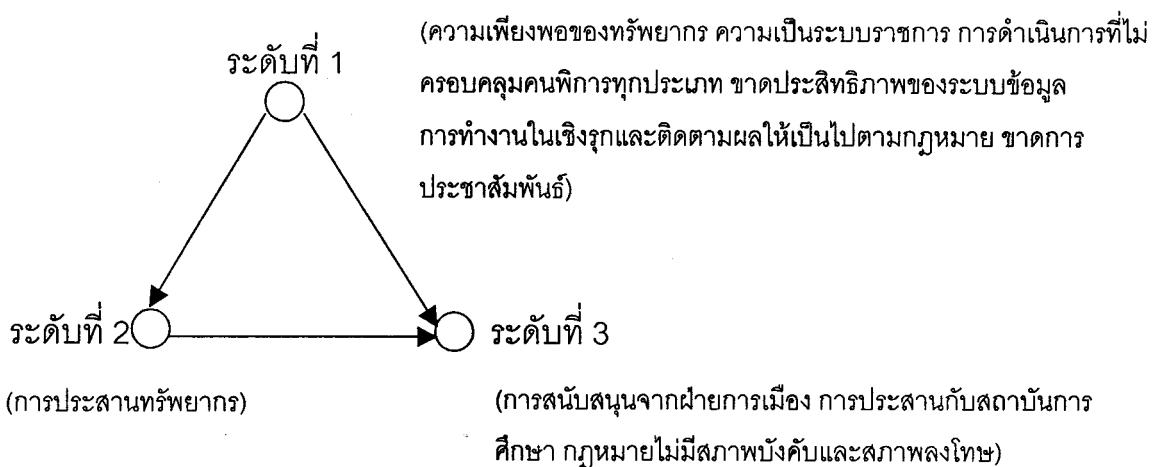
3.2 การที่กฎหมายฉบับนี้เปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนของคนพิการเข้ามามีบทบาทมากขึ้น และช่วยเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ รวมทั้งร่วมปฏิบัติเป็นมิติใหม่ที่สำคัญในการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีส่วนช่วยให้เกิดการซึมซับแนวคิดระหว่างกัน ซึ่งภาครัฐก็พยายามสนองความต้องการของภาคเอกชน โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาองค์การและกลุ่มเป้าหมายจากกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

แต่กระบวนการส่งเสริมการมีงานทำจะต้องมีองค์กรธุรกิจเอกชนเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรงและเป็นเครื่องขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการมีงานทำในสถานประกอบการของลูกจ้างพิการ การที่หน่วยงานนำนโยบายไปปฏิบัติจากภาครัฐไม่ต้องปรับเปลี่ยนกลวิธีในการทำงาน เนื่องจากภารกิจตามนโยบายที่หนักหน่วงกลับส่งผลกระทบทางลบต่อกลุ่มคนพิการ ความคาดหมายที่ว่าถ้าหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติไม่ต้องเปลี่ยนกรรมวิธีปฏิบัติจากเดิมไปสู่กรรมวิธีที่ยุ่งยากซับซ้อนขึ้น จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในนโยบายดังกล่าวมากขึ้น เป็นเรื่องที่จะต้องนำบททวนเพื่อว่ากรรมวิธีการปฏิบัติแบบเดิมอาจจะเป็นตัวถ่วงการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติที่ต้องมีการปรับกรรมวิธีใหม่

สิ่งที่สะท้อนของผู้ให้สัมภาษณ์จากผู้แทนองค์กรคนพิการ ซึ่งเรียกว่า
ให้จัดหลักสูตรสำหรับคนพิการทุกประเภทและผู้ควบคุมนโยบายจากรัฐในเรื่องการ
ติดตามประเมินผลทุกขั้นตอน แสดงให้เห็นว่ารวมวิธีปฏิบัติมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างช้า
มาก ผลกระทบศึกษาจากบทที่ 3 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพได้ข้อเท็จจริงว่า
กรมประชาสงเคราะห์ยังเน้นการฝึกอาชีพผู้พิการทางด้านแขนขาและลำตัวเป็นหลัก จะมี
การฝึกอาชีพให้คนตาบอดก็เพียงหลักสูตรการนวดแผนโบราณ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ
การส่งเสริมประกอบอาชีพอิสระ โดยการถ่ายเงินทุนจากการทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการก็ยังขาดมาตรการในการติดตามศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของผู้ก่อเงินและสนับสนุน
การแก้ไขปัญหา

4. ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคมที่ผ่านมาอย่างไม่เหมาะสม เนื่องจากขาดความเพียงพอของทรัพยากร
ดำเนินการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภท ความเป็นระบบราชการทำให้ขาดความ
ยึดหยุ่นในการทำงาน ขาดการประสานทรัพยากรบุคคล และวิชาการของส่วนราชการใน
สังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากฝ่ายการเมือง
ขาดการทำงานในเชิงรุก และการติดตามผลให้เป็นไปตามกฎหมาย ขาดการ
ประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดการประสานกับสถาบันการศึกษาทั้งการฝึกอาชีพระยะสั้น และ
การศึกษาในระยะยาว กฎหมายไม่มีสภาพบังคับและบังคับทางอาญา และขาด
ประสิทธิภาพของระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ สอดคล้องกับผลการศึกษาบางส่วน
ของวิสาหะ ดร.มาพงษ์ เรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ” ซึ่งผู้ศึกษาได้
เสนอให้สร้างกลไกการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้มีคุณภาพและปริมาณตรงตามความ
ต้องการของตลาด การเร่งประชาสัมพันธ์เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ การจัดหา
แหล่งงานและการจัดหาตลาดสำหรับสินค้าและบริการให้คนพิการ ฯลฯ และผลการศึกษา
ของสุวรรณ มงคลสวัสดิ์ เรื่อง “สถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติกับการส่งเสริมโอกาส
การมีงานทำของคนพิการ” ซึ่งพบว่าปัญหาหลักไกการสนับสนุนส่งเสริมการมีงานทำเป็น
ปัญหาสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาหรือสร้างขึ้นให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนและแก้ไข
ปัญหาในส่วนของคนพิการ การบริการฝึกอาชีพ การมีงานทำและสถานประกอบการ

จากการพิจารณาจะเห็นว่าเหตุผลแห่งความไม่เหมาะสมในการดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระดับ ระดับที่หนึ่ง เป็นเหตุผลภายในองค์กร ระดับที่สอง เป็นเหตุผลระหว่างองค์กรในกระบวนการฯ และระดับที่สาม เป็นเหตุผลจากภายนอกกระบวนการฯ



ระดับที่หนึ่ง เป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานแต่ละองค์กรมีความเหมาะสมมากที่สุด นำไปสู่เงื่อนไขของการสร้างโอกาสในการประสานทรัพยากร (ระดับที่ 2) ระหว่างองค์กรในกระบวนการฯ ให้เกิดเอกสารภาพ และได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวกับคนพิการ ตลอดจนความสำเร็จผลในการปรับแก้กฎหมายที่จำเป็น (ระดับที่ 3)

5. จากการประมวลข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์และพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติ มีทั้งสิ้น 6 ปัจจัย เป็นการจัดกลุ่มตามกรอบแนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

5.1 ความเป็นไปได้ทางการเมือง ได้แก่ การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับแต่นายจ้าง ลูกจ้างทั่วไป ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจภายนอกกระบวนการฯ ที่จะรับคนพิการเข้าทำงานและปรับสิ่งอำนวยความสะดวก องค์การเอกชน สื่อมวลชน และสังคมทั่วไป ซึ่งกลุ่มที่สำคัญโดยตรงคือ นายจ้างที่หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมีการเจรจาตกลงร่วมกันอย่างสมำเสมอ

5.2 ความเพียงพอของทรัพยากร เป็นการพิจารณาถึงความพร้อมที่จะเข้าทำงานเป็นลูกจ้างหรือประกอบอาชีพอิสระของลูกจ้างพิการในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ก็ต้องมีทักษะในการทำงานกับคนพิการ ทักษะในการติดต่อกับนายจ้าง และทักษะในการติดต่อกับผู้ให้บริการด้านการศึกษาและฝึกอบรม องค์กรเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม รวมทั้งการจัดการเกี่ยวกับการแนะนำอาชีพและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และคนพิการ

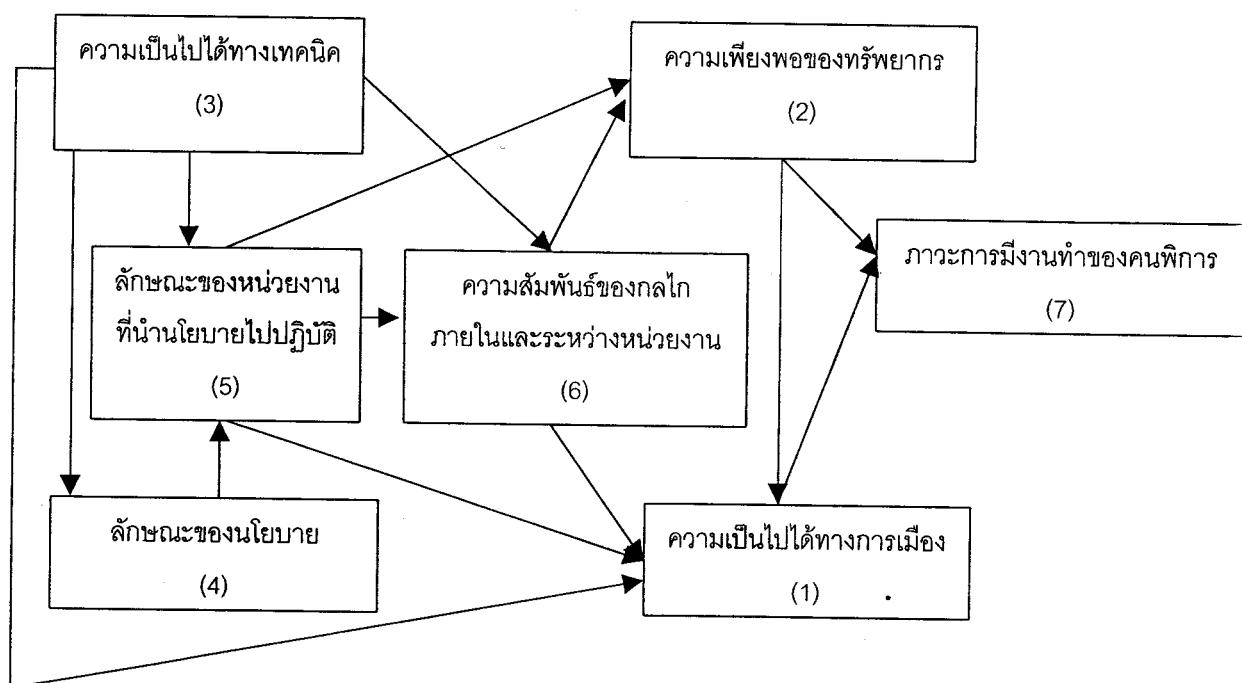
5.3 ความเป็นไปได้ทางเทคนิค เป็นการพิจารณาถึงการทำให้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูฯ มีสภาพบังคับหรือบทลงโทษ การติดตามเร่งรัดให้มีการปฏิบัติตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการฟื้นฟูฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับการมีงานทำ รวมทั้งการดำเนินคดีแพ่ง กรรมวิธีในการปฏิบัติ และการจัดระบบข้อมูลเพื่อการจัดการ (MIS-MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM)

5.4 ลักษณะของนโยบาย พิจารณาถึงนโยบายการดำเนินงาน มีการกำหนดให้ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของนโยบาย พร้อมทั้งส่งข้อมูลย้อนกลับอย่างมีคุณภาพเพื่อแก้ไขปัญหาในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.5 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาถึงความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติในทุกด้าน การมีความยึดหยุ่นในการทำงานหรือลดความเป็นระบบรากการ (Debureaucratization) ความสามารถของผู้บริหารประจำหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติทุกระดับที่จะระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ และการเปิดโอกาสหรือจัดให้มีการเชื่อมโยงข่าวสารอย่างกว้างขวางรวดเร็ว เปิดเผยแพร่ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอก โดยเฉพาะกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างพิการ

5.6 ความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์/ปฏิบัติของฝ่ายต่างๆ ภายในสำนักงานฟื้นฟูฯ กับกองต่างๆ ในส่วนกลาง และส่วนราชการในส่วนภูมิภาค ความสัมพันธ์ระหว่างกรมประชาสงเคราะห์ กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ในบรรดาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ/ล้มเหลวของการทำงานโดยนายไปปฏิบัติเป็นทั้งปัจจัยที่จัดให้มีขึ้นได้ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร และเป็นเหตุปัจจัยที่นำมาสู่ความไม่เหมาะสมในการดำเนินงานของระหว่างแรงงานและสวัสดิการสังคม ถ้าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เสริมให้มีความเข้มแข็งขึ้น ปัจจัยภายในองค์กรและระหว่างองค์กร จะส่งผลต่อความเป็นไปได้ในทางการเมือง เพื่อแสวงหาความสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำมาสู่ภาระการมีงานทำของคนพิการในที่สุด ซึ่งพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้



แผนภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกำหนดความสำเร็จ/ล้มเหลวต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และภาระการมีงานทำของคนพิการ

จากการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกำหนดความสำเร็จ/ล้มเหลวต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และภาระการมีงานทำของคนพิการในกรณีที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการจะเกิดขึ้น จากการสนับสนุนของนายจ้างและการรับคนเข้าทำงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ สำหรับในกรณีของการประกอบอาชีพอยู่ย่อมขึ้นกับความพอดีของทรัพยากรในเรื่องคุณภาพของคนพิการ การฝึกอาชีพที่ตรงกับความ

ต้องการของตลาดสินค้าและบริการ โดยอาศัยการฝึกอาชีพที่ทันสมัย ขณะเดียวกัน คุณภาพของคนพิการ ทักษะของเจ้าหน้าที่ในการติดต่อกับนายจ้างก็จะทำให้นายจ้างเกิด ความยอมรับและสนับสนุน

ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภายในและระหว่างหน่วยงานก็จะทำให้มี ทรัพยากรเพียงพอจากการประสานทรัพยากรระหว่างกัน เช่นเดียวกับลักษณะหน่วยงาน ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความพร้อมที่จะทำงานภายใต้สถานการณ์ใหม่ด้วยกรรมวิธี ปฏิบัติที่ต้องปรับเปลี่ยนในการทำงานกับภาคเอกชน รวมทั้งเปิดรับหรือสร้างสัมพันธ์จาก ภายนอกก็จะนำไปสู่ความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งความ สัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างหน่วยงานจะทำให้เกิดเอกภาพและสร้างขีดความสามารถในการ ทำให้ฝ่ายการเมืองให้การสนับสนุนและมีศิทธิทางเดียวกันในการติดต่อเจรจา กับภาคเอกชน

ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้ามีการปรับเปลี่ยนลด ขั้นตอน ทำให้เกิดความยืดหยุ่น ปรับหน่วยงานให้มีความพร้อมทั้งด้านการสื่อสารภายใน และภายนอกให้มีการเปิดกว้างและมีส่วนร่วมในข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ก็จะนำไปสู่ความ สนับสนุนของทุกฝ่ายโดยเฉพาะนายจ้าง

การที่จะทำให้เกิดสภาพเช่นนั้นก็ต้องทำให้เกิดความเป็นไปได้ทาง เทคโนโลยีด้วยการผลักดันให้ปรับเปลี่ยนวิธีการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการใหม่ ความ เป็นไปทางเทคโนโลยีในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลใหม่ จะทำให้ระบบส่งต่อข้อมูล เกี่ยวกับคนพิการไปยังส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ และยังใช้เป็นเครื่องมือการ ควบคุมและติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย ซึ่งถ้ากระบวนการติดตามผลได้ทำให้ หน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถใช้ข้อมูลที่ได้รับเนื่องจากสภาพหน่วยงานที่เปิดกว้าง ก็จะมีส่วนนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการดำเนินงานและสร้างความสนับสนุนจากทุกฝ่าย

สำหรับความเป็นไปได้ทางเทคนิคในส่วนที่ต้องมีการบังคับใช้ กฎหมายก็เป็นทางสองแฝงว่าจะสร้างความสนับสนุนจากนายจ้างด้วยวิธีจูงใจหรือการ บังคับ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ ความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญและ

เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงไปสู่การทำให้เกิดความเพียงพอของทรัพยากรและการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่ภาระการมีงานทำของคนพิการในที่สุด

6. จากผลการศึกษาในส่วนที่ 4 ได้ประมวลข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยแบ่งแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวงฯ ออกเป็น 6 แนวทาง ซึ่งมีข้อคิดเห็นในแต่ละแนวทางดังต่อไปนี้

6.1 แนวทางในการเสริมสร้างการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมตามแนวทางนี้อาจจะพิจารณาเป็น 2 มิติ มิติแรกเป็นเรื่องวิธีการ มิติที่ 2 เป็นเรื่องของกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมิติเพื่อสร้างการสนับสนุน
กลุ่มเป้าหมาย

<u>วิธีการ</u>	1. <u>นายจ้าง</u>	2. <u>คนพิการ</u>	3. <u>ภาครัฐและ รัฐวิสาหกิจ</u>	4. <u>ครอบครัวและ สังคมส่วนอื่น ๆ</u>
1. มาตรการจูงใจ	*	-	-	-
2. การประชาสัมพันธ์เพื่อ สร้างความเข้าใจและ เจตคติที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓
3. การสร้างแบบอย่างของ กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม	-	-	*	-
4. การจัดกิจกรรมพบปะ ระหว่างนายจ้างกับ คนพิการ	*	*	-	-
5. การpubประชุมระหว่าง นายจ้างที่รับคนพิการกับ ไม่รับคนพิการ	*	-	-	-
หมายเหตุ	※ หมายถึง วิธีการดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นจุดเน้น			
	✓ หมายถึง วิธีการเพื่อกลุ่มเป้าหมายทั่วไป			

6.1.1 มาตรการที่จูงใจสำหรับนายจ้าง นอกจาจัดให้มีขั้นสำหรับนายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือฝึกอบรมคนพิการ โดยไม่มีเงื่อนไขว่าจะต้องรับเข้าทำงาน อาจจะจัดให้สำหรับนายจ้างที่ให้งานเหมาช่วงแก่ฝ่ายผลิตของโรงงานในอารักษ์ที่จัดขึ้นสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ เช่น ไม่ต้องจ่ายเงินสมบทเข้ากองทุนพื้นฟูฯ ทดแทนกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามระบบโควต้า (200 : 1)

6.1.2 การประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ นอกจาจะประชาสัมพันธ์ในวงกว้างแล้ว การจัดให้มีการเจรจาร่วมระหว่างรัฐกับเอกชน การประชาสัมพันธ์แบบเป็นกลุ่ม หรือหมู่คณะก็จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผ่านกิจกรรมของสื่อมวลชน การสัมมนา ตลาดนัดแรงงาน สิงพิมพ์เผยแพร่ วีดิทัศน์ ฯลฯ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน หรือสื่อโฆษณาอย่างจริงจังในการออกแบบและเขียนเอกสารสิงพิมพ์ที่จะเผยแพร่แก่นายจ้างก็จะมีส่วนสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคนพิการในทางบวกและเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางลบของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ

6.1.3 การสร้างแบบอย่างที่ดีของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมในเรื่องของการรับคนพิการเข้าทำงาน และการจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ควรจะต้องมีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจปฏิบัติตาม

6.1.4 การจัดกิจกรรมเพื่อพบปะระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างพิการเป็นรูปแบบที่ดีที่จะทำให้นายจ้างมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลจากกลุ่มคนพิการที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้จากการได้รับข้อมูลจากการส่งต่อหน่วยบริการจัดหางานให้คนพิการ และทำให้คนพิการมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงานที่กว้างขวางจากหลายบริษัทและเป็นไปอย่างสะดวกสบาย ไม่ต้องเดินทางไปแหล่งบริษัทและแก่ไปปัญหากรณีมีการจับคู่นายจ้างกับผู้หางานพิการจากระบบส่งต่อ

6.1.5 การใช้เครื่อข่ายของนายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงานช่วยสนับสนุนให้นายจ้างที่ยังไม่รับคนพิการตัดสินใจที่จะให้โอกาสรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งนายจ้างมีแนวโน้มที่จะรับพึงนายจ้างด้วยกันมากกว่าเจ้าน้ำที่ นอกจาตนี้เครื่อข่าย

นายจ้างส่วนนี้ยังจะมีส่วนช่วยให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับทักษะและพฤติกรรมในการทำงานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการได้เป็นอย่างดี เพื่อประกอบการฝึกอบรมทักษะแก่คนพิการ

นอกจากใช้เครือข่ายของนายจ้างแล้ว ภาครัฐควรให้การสนับสนุนและร่วมมือกับบริการจัดหางานและเครือข่ายองค์กรภายนอกในการจัดหางานให้แก่คนพิการ ซึ่งบริการของเอกชนจะช่วยปิดช่องว่างในบริการจัดหางานภาครัฐ ซึ่งในประเทศไทย ศูนย์อาชีวะพระมหาไถ่กำลังดำเนินงานโดยร่วมมือกับสำนักงานประชาสงเคราะห์จังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัด ชลบุรี

6.2 แนวทางการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของทรัพยากร

6.2.1 คนพิการเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ทำให้นายจ้าง/สถานประกอบการเกิดความรู้สึกที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถทำงานได้เท่ากันหรือมากกว่าคนปกติ ซึ่งจากการศึกษาผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าความพร้อมของคนพิการเป็นอุปสรรคต่อการมีโอกาสเข้าทำงาน

ความพร้อมของคนพิการมิอาจเกิดขึ้นเองโดยไม่มีการฝึกฝน และพัฒนา นับตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน และภาครัฐ ล้วนมีส่วนในการเตรียมความพร้อม เริ่มแรกคือ การพื้นฟูสมรรถภาพและมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานข้าราชการต้องประกอบด้วย การประเมินความสามารถของอาชีพ การหาประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิต

6.2.2 คนพิการที่ไม่สามารถเป็นลูกจ้างสถานประกอบการหรือไม่ต้องการเป็นลูกจ้างสถานประกอบการควรได้รับการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพอิสระ โดยมีการเตรียมความพร้อมเข้าเดียวกับคนพิการที่จะเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ได้แก่ ฝึกอบรมทักษะพิเศษ จัดหาทุน วัสดุดิบ ให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะในการจัดทำธุรกิจ คำแนะนำทางวิชาการ และความช่วยเหลือในเรื่องการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการ

6.2.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานกับคนพิการ ทักษะในการทำงานกับนายจ้าง และทักษะในการติดต่อประสานทั่วไป ซึ่งในประเด็นนี้ในการประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการการจัดหางาน

ให้แก่คณพิการประเทศสิงคโปร์ วันที่ 1-9 มีนาคม 2542¹³³ ได้เสนอว่าเจ้าหน้าที่จะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความตั้งใจที่จะทำงานด้านให้บริการ มีทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน และความพร้อมในการพูดจุงใจนายจ้าง เพราะเจ้าหน้าที่จัดงานให้คณพิการจะมีบทบาทเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่งานให้คณปกติ ที่เน้นช่วยผู้หางานที่เหมาะสมและช่วยธุรกิจให้สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสม แต่เจ้าหน้าที่จัดงานให้คณพิการจะต้องทำงานเพิ่มขึ้น ได้แก่ การระบุงานและตำแหน่งงานที่ผู้พิการสามารถทำได้ การนำทางเข้าชนะอุปสรรคที่ผู้พิการต้องเผชิญในการหางาน และรักษาตำแหน่งของผู้พิการได้ การติดต่อนายจ้างและโน้มน้าวนายจ้างให้จ้างผู้พิการ การแนะนำนายจ้างเกี่ยวกับข้อบังคับทางด้านกฎหมายและการแนะนำทั้งนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางการเงิน และสร้างความเกี่ยวเนื่องกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง¹³⁴

6.2.4 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม มีทางเลือกให้พิจารณา 2 ทาง คือ ให้มีศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคณพิการโดยเฉพาะ หรือการเปิดโอกาสให้คณพิการเข้ารับการอบรมในศูนย์ฝึกอบรมสำหรับคนทั่วไปมากขึ้น หรือแม้แต่การเพิ่มโอกาสในการฝึกระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้คณพิการได้มีโอกาสเหมือนกับคนทั่ว ๆ ไป ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านเห็นว่าการฝึกร่วมกับคณปกติจะทำให้คณพิการไม่รู้สึกว่าถูกแบ่งแยก

อย่างไรก็ตามการให้คณพิการฝึกร่วมกับคณปกติในกรณีที่สามารถทำได้ควรเหมาะสมสำหรับกลุ่มคณพิการที่ได้รับการพื้นฟูมาแล้วในระดับหนึ่ง วิธีดังกล่าวนี้จะช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดทางด้านครูฝึก อุปกรณ์เครื่องมือการฝึกอบรม และปัญหาหลักสูตรของคณพิการไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานในท้องถิ่นและภูมิภาค

นอกจากการจัดให้คณพิการเข้าฝึกร่วมกับคณปกติเป็นความสำคัญลำดับแรกแล้ว ศูนย์ฝึกอาชีพควรมีอิสระในการหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณพิการทุกประเภท และตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน สินค้า และ

บริการในห้องถิน ซึ่งประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับข้อเสนอของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มาจากการ
ผู้แทนองค์กรคนพิการ

6.2.5 ข้อเสนอที่ให้มีการสร้างเครือข่ายขององค์กรส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการควรเป็นบทบาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการก่อให้เกิดความเชื่อมโยง
ระหว่างผู้พิการและว่าที่นายจ้าง ผู้พิการกับองค์กรชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เต็มใจและ
สามารถช่วยเหลือได้ เช่น องค์กรของผู้พิการ สนภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง และสถาบัน
ฝึกวิชาชีพ ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวจะช่วยเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้แก่คนพิการ

6.3 การพัฒนาภูมิปัญญาและกระบวนการจัดระบบข้อมูลคนพิการ

6.3.1 การพัฒนาภูมิปัญญาเป็นข้อเสนอของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่ระบุว่าการที่กูญหมายไม่มีสภาพบังคับหรือบลลงโทษ ทำให้การนำน้ำยาไปปฎิบัติไม่บรรลุผลเท่าที่ควร กลยุทธ์เป็นความสมัครใจของบริษัทที่จะดำเนินการภายใต้ มาตรการฐานใจต่าง ๆ กลุ่มนี้จะเห็นว่าในระยะยาวจำเป็นต้องมีการบทวนปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่ไม่เหมาะสมและมีสภาพบังคับ เพราะถ้าปล่อยไว้ไม่มีสภาพบังคับใช้ กูญหมายจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการไม่เคารพต่อกูญหมาย ซึ่งผู้เสนอในกลุ่มนี้ยังเห็นว่า ถ้ายังไม่มีการแก้ไขปรับปรุงกูญหมายที่ใช้มานานถึง 7 ปีแล้ว ก็ควรจะใช้วิธีทางการแพ่ง ต่อนายจ้าง

สำหรับในกลุ่มที่เห็นว่าไม่ควรแก้ไขกูญหมายฉบับนี้เห็นว่า กูญหมายฉบับนี้เหมาะสมจะเป็นกูญหมายฐานใจ หรือกูญหมายเมตตาธรรมมากกว่าการได้บทบัญญัติมีสภาพบังคับทางอาญาอาจนำไปสู่การต่อต้านจากกลุ่มนายจ้าง และนำไปสู่ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างพิการ นอกจากนี้ยังต้องระมัดระวังมิให้กูญหมาย เป็นตัวบันทอนกำลังใจและศักยภาพในการลงทุนของผู้ประกอบการ

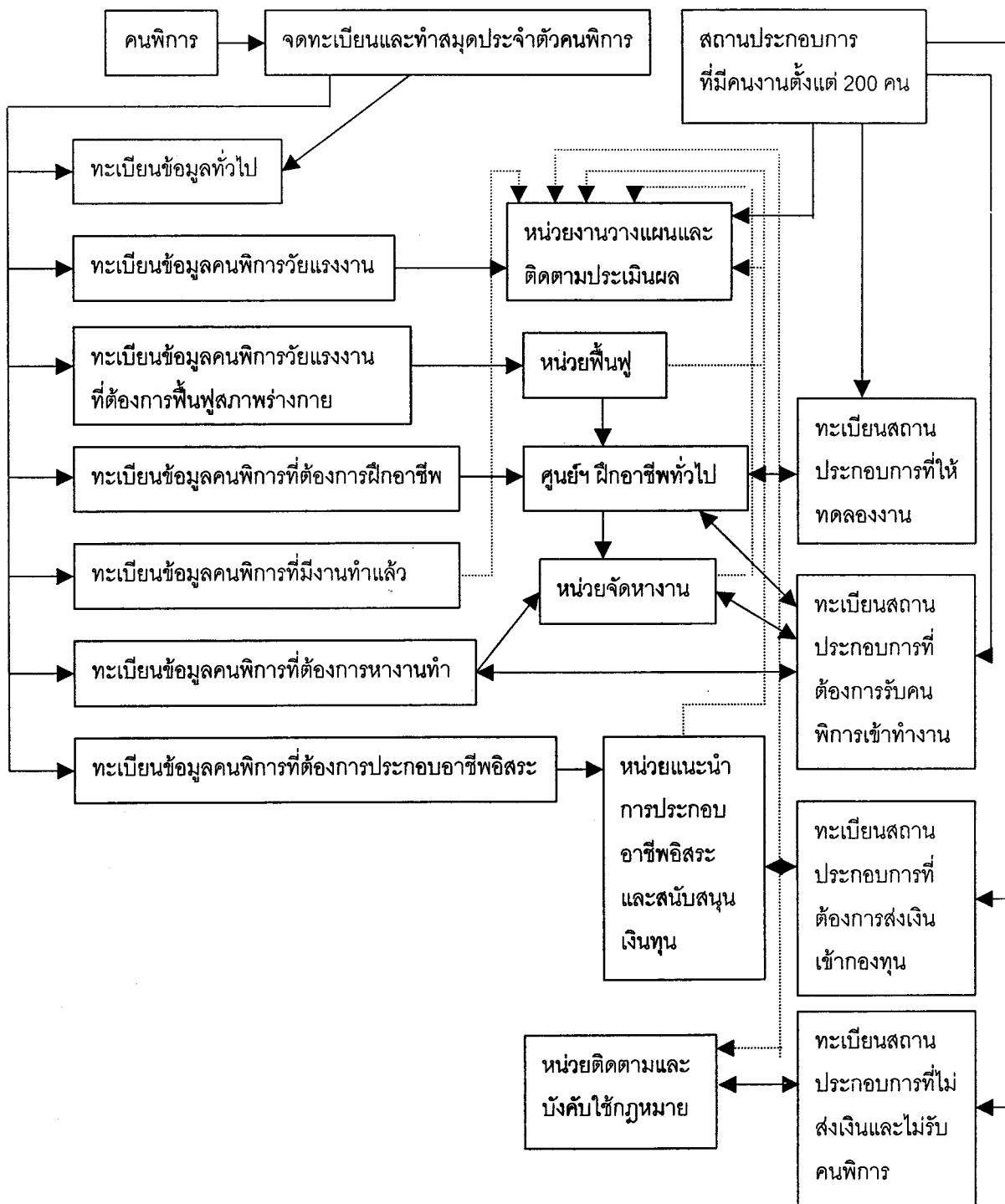
แท้จริงแล้วผู้ศึกษาเห็นว่าการบทวนเพื่อแก้ไขกูญหมายฉบับนี้ ให้มีสภาพบังคับจะต้องตั้งคำถามว่ากูญหมายฉบับนี้ได้นำไปปรับใช้ทุกขั้นตอน ของกูญหมายหรือไม่ ซึ่งหมายรวมถึงกฎกระทรวง และระเบียบต่าง ๆ ที่ออกตาม พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

6.3.2 ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลจะต้องมีพื้นฐานจากกระบวนการจัดทะเบียน ซึ่งควรจะง่ายที่สุด จึงจำเป็นที่หน่วยปฏิบัติจะต้องมีการปรับปรุงให้กระบวนการจัดทะเบียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง คนพิการอย่างมากที่สุด ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำซึ่งควรประกอบด้วยข้อมูล 3 ประเภทคือ ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ข้อมูลสถานประกอบการ ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง

ข้อมูลที่เกี่ยวกับคนพิการในกระบวนการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ จำนวนคนพิการอยู่ในวัยแรงงาน จำนวนคนพิการที่จะสามารถทำงานได้ จำนวนคนพิการที่มีงานทำแล้ว จำนวนคนพิการที่ต้องการพื้นที่ปรับสภาพให้พร้อมที่จะทำงาน จำนวนคนพิการที่กำลังหางานทำ หรือต้องการประกอบอาชีพอิสระเพื่พาธุรกิจขนาดเล็ก

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปที่ระบุชื่อ ที่อยู่ และรายละเอียดสำหรับการติดต่อ ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดหางานสำหรับผู้พิการ ได้แก่ จำนวนผู้พิการและตำแหน่งงานของผู้พิการในสถานประกอบการ ความเป็นไปได้ในการให้โอกาสสำหรับการทดลองงานของคนพิการ และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกแก่คนพิการในสถานประกอบการ

ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่าง ได้แก่ รายละเอียดหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ว่าง และตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมกับคนพิการ



แผนภาพที่ 4.2 แสดงการจัดระบบข้อมูลของคนพิการและสถานประกอบการ

- ▶ แสดงข้อมูลย้อนกลับจากการติดตามผลสำหรับคนพิการที่ทำงานแล้วก็ควรติดตามผลสภาพการทำงานและการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่คนพิการ
 - ▶ แสดงการส่งข้อมูลให้หน่วยปฏิบัติ

6.4 แนวทางการพัฒนาการติดตามประเมินผล

6.4.1 ข้อเสนอให้จัดตั้งคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามกฎหมายพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกขั้นตอนของกระบวนการส่งเสริมการมีคุณภาพมีงานทำเป็นข้อเสนอที่ดี เนื่องจากในปัจจุบันมีคณะกรรมการที่จัดตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการถึง 19 ชุด แต่ไม่มีคณะกรรมการติดตามประเมินผล

6.4.2 ระบบการติดตามและประเมินผลจัดให้มีขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิผลว่าบริการที่ให้แก่คนพิการบังเกิดผลหรือไม่ จุดอ่อน จุดแข็ง ซึ่งพิจารณาว่า มีอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพคุ้มค่าหรือ ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจว่าบริการตอบสนองตามวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ตรงตามแผนที่วางไว้ สิ่งที่น่าพิจารณาคือระบบการติดตามและประเมินผล ควรประกอบด้วยระบบยอดอะไหล่ ระบบดังกล่าวจะเคลื่อนไหวอย่างไรเพื่อเป็นเครื่องมือในการนำข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ สำหรับการทำงานปัจจุบัน การทำงานเป็นระยะ ๆ ภายใต้หลักการนี้ จำเป็นต้องปรับใช้การบริการแบบมุ่งผลลัพธ์ (Result Based Management) เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปในส่วนของข้อเสนอแนะ

6.5 แนวทางการสร้างความพร้อมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

แม้ว่าความคิดเห็นในเรื่องนี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เห็นควรปรับปรุงหน่วยงานเดิมให้มีความพร้อมมากขึ้น และกลุ่มที่เห็นควรให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ความเห็นของกลุ่มที่สองเป็นเรื่องระยะยาว และมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพราะต้องมีค่าใช้จ่ายมาก และมีความซับซ้อนในทางปฏิบัติ สิ่งที่ควรที่จะนำมาอภิปรายก็คือ แนวทางของกลุ่มที่หนึ่ง โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

6.5.1 ข้อเสนอให้ปรับบทบาทของสำนักงานพื้นฟูฯ ไปเน้นการพื้นฟูปรับสภาพคนพิการ เพื่อให้ช่วยเหลือได้ และฝึกทักษะเบื้องต้น มอบภารกิจการฝึกอาชีพให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และการจัดหางานให้คนพิการแก่กรมการจัดหางาน เป็นการยอมรับว่าการจัดบริการแบบพิเศษเฉพาะกลุ่มคนพิการ ถ้ามาร่วมกับการจัดบริการแบบทั่วไปให้แก่คนปกติ จะสามารถจัดการกับปัญหาการว่างงานของคนพิการได้อย่างมีประสิทธิผลในระยะเวลาที่เหมาะสม

6.5.2 ข้อเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดอัตรากำลังภายในสำนักงานพื้นฟูฯ เป็นการยอมรับว่ากลไกในส่วนนี้ยังไม่เอื้อต่อการนำนโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไปปฏิบัติ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของสุวรรณ์มงคลสวัสดิ์ เพราะสภาพปัจจุบันสำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรับมากกว่ารุก และเน้นด้านสวัสดิการมากกว่า ข้อมูลจากตารางที่ 3.1 ในบทที่ 3 ชี้ให้เห็นว่า ฝ่ายที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการทั้งด้านการทำงานในสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ มีกำลังคนที่เป็นข้าราชการเพียง 13 ราย จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 48 ราย ซึ่งถ้าแยกฝ่ายกองทุนพื้นฟูฯ สมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเน้นปฏิบัติงานด้านธุรการ และการเงินการบัญชีของกองทุนออกจำนวน 7 คน แล้วก็จะเหลือข้าราชการสำหรับฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการเพียง 6 รายเท่านั้น นอกจากนี้ก้มีฝ่ายจำนวนมากถึง 8 ฝ่าย ทำให้ช่วงของควบคุม (Span of Control) กว้างขวางมากยกแก่การควบคุมและประสานงาน นอกจากราสามารถใช้ระบบบริการแบบ MIS (MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM) มาปรับใช้และเป็นตัวเรียนรู้ข้อมูลทั้งระดับแนวตั้งและแนวนอน แต่ระบบดังกล่าวก็ยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การจัดทำทะเบียนข้อมูลตามข้อ 6.3.2 ซึ่งเป็นภารกิจของฝ่ายทะเบียนกลางยังไม่สามารถดำเนินการส่งต่อ (refer) ข้อมูลให้ส่วนที่เกี่ยวข้องไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ภาวะดังกล่าววนเวียนทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งถึงกับเสนอให้มีการปรับระบบข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและสถานประกอบการ เช่นเดียวกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจากการพัฒนาฝีมือแรงงานก็เห็นว่าขาดระบบส่งต่อข้อมูล เพื่อจะได้ทราบกลุ่มเป้าหมายที่จะจัดฝึก ต้องไปหาเองในพื้นที่

ดังนั้นในทางที่ควรจะทำเป็นเบื้องแรก สำนักงานพื้นที่ฯ ควรมีการทบทวนการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังภายในว่ามีความสมดุลหรือยังระหว่างปริมาณงานกับอัตรากำลัง โดยยึดถือหลักการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังตามลำดับความสำคัญและความยากง่ายของภารกิจ

6.5.3 ศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ หรือศูนย์ฝึกอาชีพคนหัวใจที่กำลังจะปรับภารกิจเพื่อรองรับการฝึกอาชีพให้คนพิการ นอกจากจะเป็นหน่วยที่เตรียมความพร้อมของคนพิการแล้ว ศูนย์ฯ ควรปรับสภาพให้เป็น “ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ” (One Stop Service) ซึ่งสามารถให้ข้อมูลแหล่งงานโดยมีเจ้าหน้าที่จัดงานมาให้บริการตรงแก่คนพิการผู้ฝ่าฝืนการฝึก หรือให้บริการแบบช่วยตนเอง โดยประชาชนสัมพันธ์ดำเนินงานว่างตามบอร์ดประกาศข่าวหรือทางอินเตอร์เน็ต วิธีการดังกล่าวจะช่วยลดขั้นตอนโดยไม่ต้องให้คนพิการมาติดต่อหน่วยจัดงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ได้จัดเป็นโครงการนำร่องที่ศูนย์ฯ ได้จังหวัดชลบุรี หลังจากนั้นก็จะมีการส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังหน่วยงานวางแผนและติดตามประเมินผลส่งบันทึกข้อมูลไว้

6.5.4 ข้อเสนอให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการพื้นที่สมรรถภาพคนพิการ และคณะกรรมการสาขาอาชีพให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ว่าคณะกรรมการและคณะกรรมการมีการประชุมโดยเฉลี่ยปีละ 1-2 ครั้งเท่านั้น¹³⁵ และในการประชุมคณะกรรมการบางครั้งรัฐมนตรีก็มอบหมายให้ปลัดกระทรวง หรือรองปลัดกระทรวง เป็นประธานในการประชุมแทน สาระของการประชุมยังขาดการพิจารณาและรับทราบผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสาขาต่างๆ ทั้ง 19 สาขา เท่ากับว่าคณะกรรมการดำเนินการไปโดยขาดการตรวจสอบควบคุมจากองค์กรหลักที่เป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงาน เช่นเดียวกับคณะกรรมการสาขาอาชีพยังไม่สามารถประสานและจัดแบ่งหน้าที่ของอนุกรรมการแต่ละท่านตามภารกิจของหน่วยงาน ภาระจึงตกหนักกับสำนักงานพื้นที่ฯ ซึ่งเป็นเลขานุการของคณะกรรมการ

6.6 แนวทางเสริมสร้างความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานฯ

6.6.1 ข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ว่ามีปัญหาการประสานงานโดยเฉพาะระบบการส่งต่อระหว่างกรมฯ ในสังกัดเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าขาดข้อตกลงในการกิจร่วมกันอย่างชัดเจน แม้ว่าจะมีคณะกรรมการและคณะกรรมการอนุกรรมการสาขาอาชีพเป็นกลไกเชื่อมโยงแต่ก็เป็นเพียงกลไกสำหรับการประชุมเมื่อแล้วเสร็จการประชุมก็ไม่สามารถเคลื่อนไหวงานต่อไปได้

6.6.2 การใช้ระบบคณะกรรมการที่มีจำนวนน้อย แต่เข้มแข็งในส่วนกลางภายใต้นโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจนของกระทรวง จะมีส่วนช่วยในการกำหนดภารกิจและเชื่อมโยงและปรับบทบาทระหว่างหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แต่ระบบคุณภาพการดังกล่าวควรมีเครื่องชี้วัดถึงความสำเร็จในการทำงานด้วย โดยจำเป็นต้องนำระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาปรับใช้ในการติดตามและประเมินผล

สรุปท้ายบท

นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 เป็นนโยบายที่รับทราบและเข้าใจเฉพาะในแวดวงผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีจำนวนน้อยเท่านั้น ถึงแม้ว่านโยบายดังกล่าวที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปรับคนงานพิการ 1 คน มีจะนั้นต้องลงเงินสมทบกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อสนับสนุนเป็นทุนประกอบอาชีพอิสระของคนพิการจะจัดว่าเป็นนโยบายสาธารณะ (Public Policy) ก็ตาม แต่นโยบายดังกล่าวขาดการรณรงค์ให้เกิดการรับรู้และเกิดจิตสำนึกในการสนับสนุนนโยบายดังกล่าวนี้ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการรณรงค์ให้เกิดความรับผิดชอบต่อนโยบายสาธารณะดังกล่าว (Public Awareness) ในสังคมโดยเฉพาะต่อกลุ่มนayeจ้าง/สถานประกอบการ เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความรู้สึกเต็มใจมากกว่าถูกบังคับ ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการมิใช่ด้วยความสงสาร ขณะเดียวกันคนพิการและครอบครัวคนพิการก็ต้องได้รับการรณรงค์ให้มี

ความเชื่อมั่นว่าคนพิการมีความสามารถในการทำงานในฐานะลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระ ถ้าได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพในแนวทางที่เหมาะสม ตามสิทธิที่พึงมีตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2544 และพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

จากการศึกษาจะพบว่าประชากรที่ศึกษาจะยอมรับถึงความล้มเหลวหรือการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ ซึ่งการขาดจิตสำนึกสาธารณะ (Public Awareness) นับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรจากนายจ้าง และส่วนอื่น ๆ ของสังคม แม้กระทั่งภาคราชการและวัฒนธรรมกิจเอง ความพร้อมที่เกี่ยวกับทักษะในการทำงานของคนพิการ ขีดความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในการทำงานกับคนพิการ และการประสานงานกับนายจ้าง ขีดความสามารถของศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งสามารถฝึกได้เพียงคนพิการแขนขาและลำตัวเป็นส่วนใหญ่ เช่นเดียวกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสามารถฝึกได้เป็นจำนวนน้อย การขาดการจัดระบบข้อมูลที่ดีพอสำหรับการจัดส่งข้อมูลคนพิการเพื่อรับการฟื้นฟู การฝึกอาชีพ หรือเสนอข้อมูลให้สถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนพิการ การขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากกลไกองค์กรที่ควบคุมนโยบายระดับกระทรวง ความเป็นระบบราชการที่ยึดติดกับบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายและบประมาณที่ค่อนข้างชัดเจน ทำให้เกิดความยากลำบากในการประสานเชื่อมโยงระหว่างกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แม้ว่าจะมีมติคณะกรรมการดังต่อไปนี้ เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2537 กำหนดแนวทางปฏิบัติระหว่างกรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานก็ตาม

อย่างไรก็ตาม การยอมรับความล้มเหลวหรือสภาพปัญหาที่เป็นข้อจำกัดในการส่งเสริมการมีงานทำดังกล่าว นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้เห็นภาพของปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่ยังไม่มีการจัดตั้งองค์กรอิสระหรือสถาบันแรงงานพิการแห่งชาติรับมาหน้าที่ส่งเสริมการมีงานทำ จึงมุ่งสู่การปรับองค์กร

และการวางแผนระบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับนายจ้าง หรือสถานประกอบการ โดยเริ่มตั้งแต่การจัดให้มีคณะกรรมการระดับกระทรวง เพื่อวางแผนและประเมินนโยบายและกำหนดบทบาทภารกิจของแต่ละกรมให้ชัดเจน ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังภายในหน่วยปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจ เพิ่มขีดความสามารถของศูนย์พื้นฟู และศูนย์ฝึกอาชีวศึกษา รวมทั้งปรับสถานที่ของศูนย์ฝึกอาชีวศึกษาทั่วไป เพื่อให้คนพิการสามารถร่วมฝึกได้ การพัฒนาระบบข้อมูลที่เกี่ยวกับคนพิการและนายจ้าง/สถานประกอบการ การจัดให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลอย่างจริงต่อเนื่อง การจัดให้มีหน่วย Counselling สำหรับกำหนดวิธีการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งข้อเสนอเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาและทำให้เห็นเป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพื่อความสัมฤทธิผลของนโยบายดังกล่าวนี้

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สภาพปัจ្យนากของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ จึงมีประเด็นสำคัญภายในหน่วยงานซึ่งนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กรมประชาสงเคราะห์ กรมการจัดหางาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และความสัมพันธ์ของกลไกภายในและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ขอบเขต ภารกิจ และวางแผนเบื้องต้นของทุกกรมฯ ให้ชัดเจน แต่งตั้งคณะกรรมการให้เป็นกลไกในการเชื่อมโยง ปรับบทบาทภารกิจของกรมในสังกัด วางแผนทางการประสานด้านต่างๆ และระบบส่งต่อในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานและสภาพการดำเนินงานของกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผนวกกับข้อคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษาเกี่ยวกับสถานะของนโยบายความเมตตาสมในการดำเนินงานของกระทรวง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานของกระทรวง โดยผ่านการอภิปรายผลการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานโยบายและปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการดังนี้

การพัฒนานโยบาย

1. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดนโยบายการดำเนินงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการให้ชัดเจน โดยวางกรอบกำหนดภารกิจและการประสานเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานของทุกกรมฯ ในสังกัดให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ให้กระทรวงฯ กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน ทั้งการฝึกอาชีพ และการส่งเสริมการมีงานทำ

2. ให้มีการศึกษาและทบทวนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำกัดสิทธิการทำงานของคนพิการ ทั้งนี้ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงข้อจำกัดที่จะเกิดขึ้นกับกฎหมายพื้นฟู มีสภาพบังคับทางอาญาและการมีบทบัญญัติให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจรับคนพิการเข้าทำงาน เช่นเดียวกับสถานประกอบการเอกชน

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534” เป็นการศึกษานโยบายและมาตรการการกำหนดเงินงานส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ และเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบาย และปรับปรุงแนวทางในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยเฉพาะการดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 25 คน นับตั้งแต่ผู้ควบคุมนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนที่จ้างคนพิการเข้าทำงานที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน แต่ส่งเงินสมทบกองทุนพื้นฟู และที่ไม่จ้างคนพิการเข้าทำงาน และไม่ส่งเงินสมทบกองทุนพื้นฟู คนพิการที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ ประกอบอาชีพอิสระและไม่มีงานทำ ซึ่งเป็นการรวมผลการดำเนินงาน ประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อคิดเห็นต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนานโยบายและปรับปรุงการกำหนดเงินงานของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

นโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการได้นำมาปฏิบัติ โดยใช้กรอบการดำเนินงานตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กฎกระทรวง (พ.ศ.2537) และมติคณะกรรมการสูงนัตรี เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2537 โดยมีหน่วยงานสำคัญของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดำเนินการคือ กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดหางาน ซึ่งแนวโน้มโดยได้กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน และจะได้รับการลดหย่อนภาษีสองเท่าของค่าจ้างที่จ่ายจริง และส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ โดยสนับสนุนทุนประกอบอาชีพจากการของทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ผลการศึกษาทำให้ทราบว่าการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น มีนายจ้าง/สถานประกอบการมากกว่าครึ่งหนึ่ง ที่จะต้องจ้างงานคนพิการหรือส่งเงินสมบทกองทุน แต่ไม่ปฏิบัติตาม ปัญหาการส่งเสริม การมีงานทำของคนพิการ มีปัญหาทั้งด้านการฝึกอาชีพ การจัดงาน และการประกอบอาชีพอิสระ

ผลการศึกษาดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นว่านโยบายส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ประสบปัญหาในกระบวนการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาโดย สังคมชน์เชิงลึกกลุ่มประชากรที่ศึกษา ทำให้ทราบสาเหตุสำคัญที่ทำให้การนำนโยบายนี้ ไปปฏิบัติไม่บรรลุผลเท่าที่ควร คือ

1. นโยบายดังกล่าวขาดการรับรู้และบุคคลในสังคมขาดจิตสำนึกร่วมกัน (Public Awareness) รวมทั้งขาดความตระหนักรถึงสิทธิของคนพิการที่จะต้องได้รับการพื้นฟูทางอาชีพ และมีงานทำ เช่นเดียวกับคนปกติ ซึ่งทำให้ขาดการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการสนับสนุนจากนายจ้าง และยังรวมถึงคนพิการ องค์กรเอกชน ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ฝ่ายการเมือง สื่อมวลชน ครอบครัวคนพิการ และส่วนอื่น ๆ ของสังคม

2. หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ อันได้แก่ กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมการจัดงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมยังดำเนินการอย่างไม่เหมาะสม เนื่องจาก

2.1 ขาดการประสานทรัพยากร บุคคล และวิชาการของส่วนราชการ หรือหน่วยงานในสังกัด ทำให้ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน ซึ่งมีปัญหาทั้งการประสานงานทั้งในส่วนกลาง ระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และระหว่างส่วนภูมิภาคด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องระบบส่งต่อเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วในการจัดบริการ

2.2 ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงานกับคนพิการ รวมทั้งขาดความสามารถในการนำ้งานให้กับคนพิการเข้าทำงาน และขาดงบประมาณที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ขาดประสิทธิภาพของระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ และนายจ้าง/สถานประกอบการ

2.4 การฝึกอาชีพและการส่งเสริมการมีงานทำยังไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภท ซึ่งมีพื้นฐานจากหลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม

2.5 ขาดการประชาสัมพันธ์ การทำงานในเชิงรุก และการติดตามผล การดำเนินงานตามนโยบายอย่างจริงจังต่อเนื่อง

2.6 การทำงานภายใต้สภาพของระบบราชการ ทำให้มีภาระเบียบขั้นตอน การดำเนินงาน และธรรมเนียมปฏิบัติที่ขาดความยืดหยุ่น ยกแก่การประสานงานหรือการทำงานร่วมกันระหว่างกรม กอง

2.7 ขาดมาตรการจูงใจหรือมาตรการเสริมอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอให้ นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงาน หรือฝึกอาชีพ

2.8 ไม่มีการใช้มาตรการฟ้องบังคับทางแพ่ง แม้ว่ากฎหมายพื้นฟูฯ จะไม่มีสภาพบังคับ และบทลงโทษทางอาญาที่ชัดเจน

3. ความพร้อมของคนพิการ ซึ่งได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายที่ได้รับการพื้นฟูทักษะฝีมืออาชีพ รวมทั้งจิตใจที่อดทนเข้มแข็งในการใช้ชีวิตร่วมกับลูกจ้างปกติ ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดความตระหนักรถึงสิทธิและศักยภาพของครอบครัว คนพิการ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่พร้อมของหน่วยงานในการพื้นฟูและเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการ

4. การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ คงเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพจากกองทุนพื้นฟูสนับสนุนคนพิการ ซึ่งก็ปรากฏว่าผู้ประกอบอาชีพค้าขายส่วนใหญ่ กู้ไปค้าขายลากกินแบ่งรับ不甘 การส่งเสริมการประกอบอาชีพ อิสระ ยังขาดการแนะนำการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการสินค้าและบริการของท้องถิ่น การจัดหาวัสดุดิบ การจัดหาตลาด และการติดตามผล เพื่อให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง

3. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งมีจำนวนน้อยจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเรื่องคนพิการทั้งภาครัฐ เอกชน และผู้แทนองค์กรคนพิการ เพื่อศึกษาปัญหาข้อกฎหมายและวางแผนการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกรมต่าง ๆ ในสังกัดและระหว่างกรมกับองค์กรคนพิการ

4. กำหนดนโยบายให้มีโครงการนำร่องในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใหญ่ ๆ อย่างน้อยภาคละ 1 จังหวัด ซึ่งมีสถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เป็นจำนวนมาก โดยโครงการนำร่องดังกล่าวจะนำผลการศึกษาเกี่ยวกับระบบเชื่อมโยงคณะกรรมการมาปรับใช้ และวางแผนระบบส่งต่อระหว่างกรมในส่วนกลางหรือส่วนราชการในส่วนภูมิภาค และองค์กรเอกชนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อสะดวกในการติดต่อใช้บริการของคนพิการ ซึ่งควรนำแนวคิด “ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ” มาปรับใช้ในพื้นที่โครงการนำร่อง

5. กำหนดนโยบายให้นำหลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) มาปรับใช้ในการกิจส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งมีเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดให้เป็นต้นแบบของนำไปปรับใช้ในการกิจด้านอื่น ๆ ของกระทรวง ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะมุ่งเน้นการวัดความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาปัจจัยนำออกคือผลลัพธ์หรือผลผลิตที่ได้มากกว่าปัจจัยนำเข้า โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานแห่งความสำเร็จเป็นเครื่องมือในการติดตามงาน เช่น

- จำนวนคนหางานที่ลงทะเบียนไว้จำแนกตามความพิการ
- จำนวนนายจ้างที่ได้รับการติดต่อ
- จำนวนตำแหน่งงานว่างที่ได้รับแจ้ง
- จำนวนตำแหน่งงานที่ได้รับการบรรจุ
- ค่าใช้จ่ายในการหางานและบรรจุงาน 1 ตำแหน่ง
- ร้อยละของคนพิการที่จดทะเบียนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ
- สัดส่วนของหน่วยงานและองค์กรที่ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน
- จำนวนหลักสูตรที่เกี่ยวข้องตามลักษณะและประเภทคนพิการ

6. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลหรือคณะกรรมการติดตามประเมินจากภาควิสาหกรรม องค์กรเอกชน ผู้แทนคนพิการ และประชาชนทั่วไป เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามกฎหมายนับตั้งแต่การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ การก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ฯลฯ เพื่อประกาศยกย่องชมเชย องค์กรที่มีความจริงจังในการดำเนินงาน เพื่อพิทักษ์สิทธิมนุษยชนของคนพิการ

7. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับผู้แทนองค์กรคนพิการเป็นผู้นำในการรณรงค์ให้สังคมตระหนักรถึงสิทธิมนุษยชนของคนพิการที่สมควรจะได้รับการคุ้มครองการมีงานทำ เพื่อพัฒนาตนเองและครอบครัวไม่เป็นแรงงานที่สูญเปล่าของสังคม และเรียกร้องให้สังคมสนับสนุนสินค้าจากบริษัท ห้างร้าน ที่รับคนพิการเข้าทำงาน พร้อมทั้งเสนอให้มีการลดหย่อนภาษีสินค้าส่งออก

8. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ความสำคัญกับการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อลดและป้องกันปัญหาความพิการที่อาจเกิดขึ้น

การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน

1. ปรับปรุงระบบและวิธีการจัดทำเบียนคนพิการ เพื่อให้สามารถประเมินผลและจัดทำรายงานข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการวัยแรงงาน คนพิการวัยแรงงานที่ต้องการพื้นที่ สภาพร่างกาย ข้อมูลคนพิการที่ต้องการฝึกอาชีพ ข้อมูลคนพิการที่มีงานทำแล้ว ข้อมูลคนพิการที่ต้องการหางานทำและข้อมูลคนพิการที่ต้องการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อจะได้ใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา พื้นที่ และส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการต่อไป ตลอดจนบรรจุข้อมูลคนพิการในอินเตอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ต้องการจ้างคนพิการสามารถค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง

2. ปรับปรุงโครงสร้างและจัดอัตรากำลังของสำนักงานพื้นที่ ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทบาทภารกิจ ตามนโยบายที่กระทรวงกำหนด ซึ่งอาจเป็นในลักษณะที่ให้กรมประชาสงเคราะห์เน้นภารกิจ พื้นที่ และฝึกทักษะเบื้องต้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เน้นภารกิจประเมินความสามารถด้านอาชีพ การแนะนำอาชีพ การเตรียมตัวก่อนการฝึกอาชีพ และฝึกอาชีพ กรมการจัดหางานเป็นภารกิจจัดหางานคนพิการใน

ลักษณะบริการทั่วไปร่วมกับคนปกติ ยกเว้นแต่คนพิการบางรายอาจต้องการบริการพิเศษ ซึ่งจำเป็นต้องมีบริการสนับสนุนหลังจัดงานที่เรียกว่า Support Service เพื่อแนะนำช่วยเหลือทั้งลูกจ้างและนายจ้างให้เกิดความพร้อมและเข้าใจปัญหาซึ่งกันและกัน

3. ให้ส่วนราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดงานให้คณพิการจัดการ ออกแบบและจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลนายจ้างที่อยู่ในข่ายต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และความรับผิดชอบที่นายจ้างเหล่านี้ต้องปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติกำหนด ข้อมูลนายจ้างที่ไม่ได้อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแต่รับคนพิการเข้าทำงาน (รวมทั้งภาครัฐด้วย) และทะเบียนตำแหน่งงาน ว่างที่ระบุตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการที่มีทักษะเหมาะสม

4. ปรับปรุงศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์ให้มีลักษณะเป็นศูนย์ฟื้นฟูสภาพร่างกาย และฝึกทักษะเบื้องต้นให้พร้อมก่อนส่งไปฝึกอาชีพที่ศูนย์พัฒนา ฝึกอบรมงานของกรมพัฒนาฝึกอบรมต่อไป

5. ประมวลแนวคิด นโยบายแผนกำลังของกระทรวงแรงงานฯ นโยบาย โครงการนำร่อง และฐานข้อมูลนายจ้าง/สถานประกอบการให้คณะทำงานหรือ คณะอนุกรรมการสาขาอาชีพศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมการมีงานทำ แผนการติดตามผล และแผนจัดเตรียมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

แผนปฏิบัติการส่งเสริมการมีงานทำ ประกอบด้วย กิจกรรมในเชิงรุกที่จะ ส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้างได้บรรจุงานในสถานประกอบการ และกิจกรรมที่จะสนับสนุน คนพิการที่มุ่งจะประกอบอาชีพอิสระด้วยการมีทักษะพิเศษในการประกอบธุรกิจ การออกแบบผลิตภัณฑ์ การหาแหล่งวัสดุดิบ การตลาด/การขายส่งและอื่น ๆ

แผนติดตามผล เป็นการวางแผนทางให้คณะกรรมการหรือคณะ อนุกรรมการติดตามผลใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลทั้งในภาพรวมและให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้พิการ โดยมีดังนี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่ชัดเจน

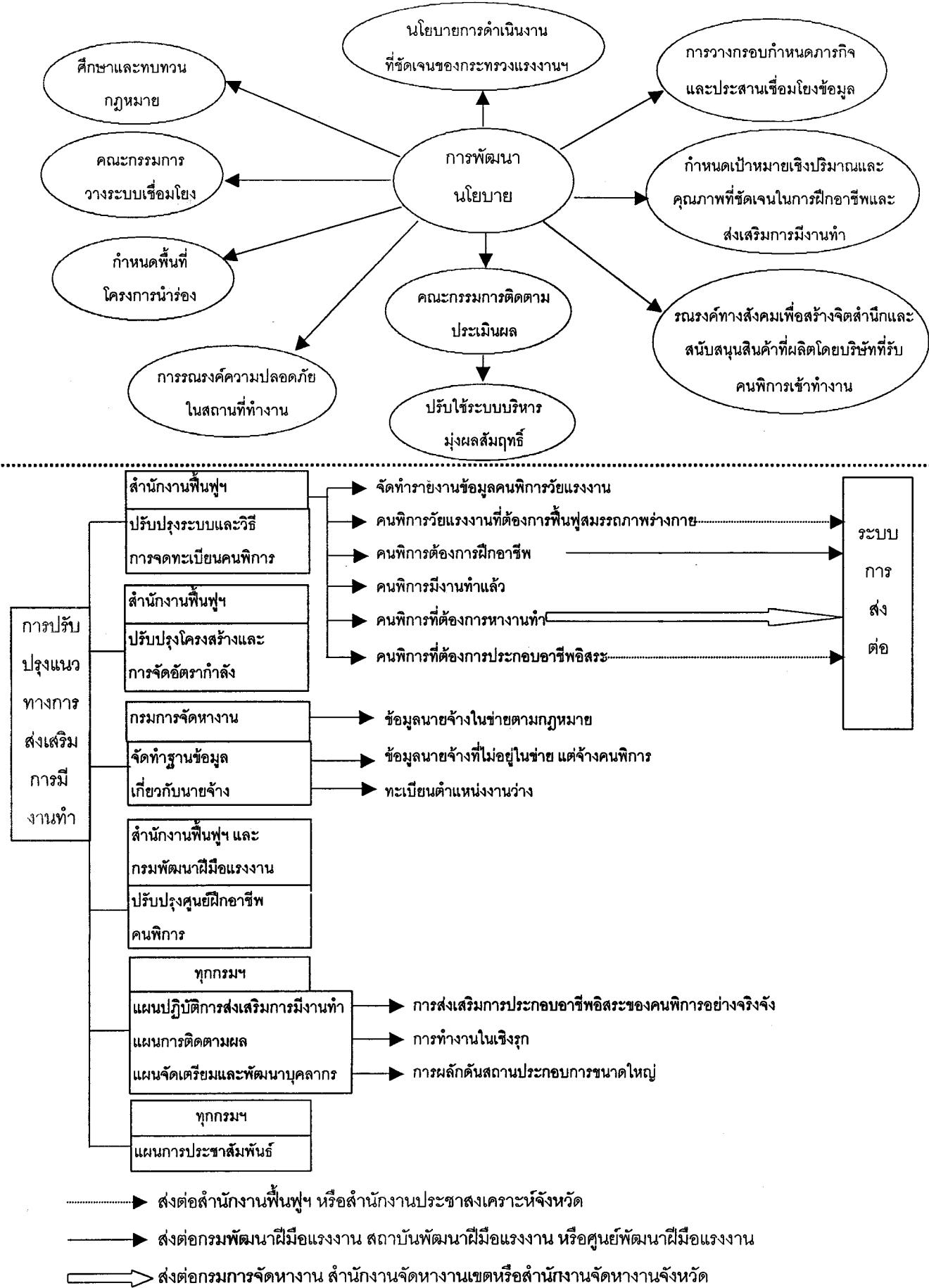
แผนจัดเตรียมและพัฒนาบุคลากร มุ่งหมายให้บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และจิตสำนึกในการให้บริการ และทำงานกับคนพิการ ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและต้องการบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจคนพิการอย่างแท้จริง

6. จัดให้มีแผนการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจของนายจ้างต่อคนพิการ และหลักสูตรระยะสั้น เพื่อฝึกอบรมคนพิการ ครอบครัวคนพิการ และครอบครัวท้าวไป ให้ทราบถึงสิทธิและเชื่อมั่นในขีดความสามารถของคนพิการที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของตนเอง ครอบครัว และสังคม

โดยสรุปในการปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ นอกจากจะดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นเป็นพื้นฐานแล้ว กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมควรให้ความสำคัญและส่งเสริมอย่างจริงจังให้คนพิการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่องได้ มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก การประสานและร่วมมือด้านการจัดงานกับองค์กรคนพิการ มีความพยายามติดตามและผลักดันให้สถานประกอบการขนาดใหญ่รับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถานประกอบการอื่น ๆ

แผนภาพที่ 5.1

แนวทางการพัฒนานโยบายและปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ



เชิงอรรถ

1. กิติพงษ์ สุทธิ, การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534.
วิทยานิพนธ์มหานาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542), น.46.
2. สุภารธรรม มงคลสวัสดิ์, สถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติการส่งเสริมโอกาสสร้างอาชีพคนพิการ (เอกสารอัดสำเนา, 2543), น.21.
3. วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, กว่าหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญาณ จำกัด, 2539), น.85.
4. จันทร์เพ็ญ ประดิษฐ์ทอง, ผลการให้บริการด้านการฟื้นฟูอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์ (เอกสารอัดสำเนา, 2535), น.9.
5. ชนิชช์ชา เทวนทรภักติ, การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ : ทางสู่ความสำเร็จของคนพิการ (สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์, 2539), น.17.
6. กิตติยา (นรามาศ) รัตนากร, “คนพิการ : การสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531) (เอกสารอัดสำเนา), น.87-88.
7. โอลิเวอร์ เอรอน และบาร์บารา เมอร์เรย์, การช่วยผู้พิการทางงานทำ : แนวทางปฏิบัติ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2542) (เอกสารอัดสำเนา), น.5.
8. สิรินาด บุญยเกียรติ, การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนาเรื่องพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534
วิทยานิพนธ์มหานาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530), น.21.
9. โอลิเวอร์ เอรอน และบาร์บารา เมอร์เรย์, การช่วยผู้พิการทางงานทำ : แนวทางปฏิบัติ, น.5-7.

10. ริโอะซุเกะ มัทซูอิ, “การมีงานทำของคนพิการในเอเชีย การพัฒนาใหม่และประเมินปัญหา” ใน **กฎหมายเพื่อคนพิการ, รวมรวมและจัดพิมพ์โดยสภากาชาดไทย**, ประเภทแห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : หจก. ชี.พี.ซัพพลาย, ม.บ.ท.), น.97.
11. โรเบิร์ต เฮรอน และบาร์บาร่า เมอร์เรย์, **การช่วยผู้พิการทำงานทำ : แนวทางปฏิบัติ**, น.7-15.
12. สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, กรมประชาสงเคราะห์, **มติคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ม.บ.บ.)** (เอกสารอัดสำเนา), น.63.
13. สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, กรมประชาสงเคราะห์, **พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2537 (ม.บ.บ.)**, น.1-18.
14. เรื่องเดียวกัน, น. 27-31.
15. เรื่องเดียวกัน, น. 27-31.
16. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (ม.บ.บ.)**, น.34-39.
17. คณะกรรมการวางแผนพัฒนาคนและสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาคนและสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (ม.บ.บ.)**, น.70.
18. สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, **แผนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2540-2544 (ม.บ.บ.)**, น.34-42.
19. อุบล ทองสุขมาก, “**ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ : ด้านการศึกษา**” (**ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหบันฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 2539), น. (1) – (2).
20. ชวนธรา คุณพีระพันธ์, **ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพต่อ กิจกรรมการฝึกอาชีพของศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเพ่พนัส จังหวัดอุบลราชธานี** (**ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตร์มหบันฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 2541), น. (1) – (2).

21. อรพินทร์ พิทักษ์มหานาเกตุ, **ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ** (นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538), น. อ-๙.
22. ร่วีกัธ วงศ์กัดี, **สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ : ศึกษากรณีผู้พิการทางการมองเห็น** (ภาคนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มนابุณฑิต สาขาวิชาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2542), น. (1) – (3), ข้างใน สุภารธรรม มงคลสวัสดิ์, สถาบันแรงงานคนพิการ แห่งชาติกับการส่งเสริมโอกาสสู่การมีงานทำสำหรับคนพิการ (เอกสารอัดสำเนา, 2543), น. 11.
23. สรพลด ปธานวนิช และคณะ, **ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย** (กรุงเทพฯ : สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), บทคัดย่อ ข้างใน เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.
24. กัลป์งหา เพอร์เรีย, **ทัศนคติของผู้บริหารต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีธุรกิจประกันชีวิต** (ภาcnิพนธ์คิลปศาสตร์มนابุณฑิต สาขาวิชาการจัดการแรงงานและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยเกริก, 2540), น. (1) – (3).
25. กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, **การประเมินความต้องการของสถานประกอบการ : การฝึกอาชีพคนพิการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน** (กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2541), น. ค-๑.
26. วาสนา ตะเกาพงษ์, “**การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ**” (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มนابุณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มนابุณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), น. 147-149.
27. สรภารธรรม มงคลสวัสดิ์, **สถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติกับการส่งเสริมโอกาสสู่การมีงานทำสำหรับคนพิการ** (เอกสารอัดสำเนา, 2543), น. 1-26.
28. ศุภชัย ယาวะประภาช, **นโยบายสาธารณะ**. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2538), น. 34-35.

29. เรื่องเดียวกัน, น. 90.
30. เรื่องเดียวกัน, น. 91.
31. เรื่องเดียวกัน, น. 101-118.
32. สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, กรมประชาสงเคราะห์,
หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ
(เอกสารอัดสำเนา, 2540), น. 1-5.
33. รุ่งมนี ตุลกิจจวงศ์, การศึกษาการดำเนินงานพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
คนพิการของกรมประชาสงเคราะห์ (เอกสารขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้
ดำเนินงานนักสังคมสงเคราะห์ 7 ว กรมประชาสงเคราะห์, 2542), น. 41.
34. คำสั่งคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ที่ 4/2542 เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการสาขาวิชาการอาชีพ ลงวันที่ 15 กันยายน 2542.
35. คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ที่ 4/2541 เรื่องการแบ่ง
หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ลงวันที่
19 พฤษภาคม 2541.
36. กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตูลและเต็ก, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน,
กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับการฝึกอาชีพคนพิการ (เอกสารอัดสำเนา,
2543), น. 1.
37. เรื่องเดียวกัน, น. 2.
38. เรื่องเดียวกัน, น. 3.
39. กรมการจัดหางาน, แนะนำกรรมการจัดหางาน (กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน,
2541), น. 5.
40. กองบริการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน, สรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้
คนพิการ ประจำปีงบประมาณ 2542 (เอกสารอัดสำเนา, 2543), น. 6-7.
41. Thomas, Charles C., อ้างใน พลธรรม พลการ, การศึกษานโยบายการส่งเสริม
การประกอบอาชีพและปัจจัยในการกำหนดรายได้ของคนพิการทางการ
เคลื่อนไหว (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), น. 25-29.

79. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทสินบัวหลวง เขอวีส จำกัด 30 มกราคม 2544.
80. สัมภาษณ์นายธิรยุทธ แก้วเก้า (คนพิการ) 25 มกราคม 2544.
81. สัมภาษณ์นางชนิชฐา เทวนทรภักดิ 19 มกราคม 2544.
82. อ้างถึงใน 79
83. อ้างถึงใน 61
84. อ้างถึงใน 54
85. อ้างถึงใน 52
86. อ้างถึงใน 61
87. อ้างถึงใน 69
88. อ้างถึงใน 59
89. อ้างถึงใน 53
90. สัมภาษณ์นายสุกรหิราน มงคลสวัสดิ 9 มกราคม 2544.
91. อ้างถึงใน 61
92. อ้างถึงใน 80
93. สัมภาษณ์ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 19 มกราคม 2544.
94. อ้างถึงใน 29
95. อ้างถึงใน 29
96. อ้างถึงใน 54
97. อ้างถึงใน 61
98. อ้างถึงใน 79
99. อ้างถึงใน 79
100. อ้างถึงใน 69
101. อ้างถึงใน 55
102. อ้างถึงใน 52
103. อ้างถึงใน 61
104. อ้างถึงใน 57
105. อ้างถึงใน 64

42. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝ่ายสหภาพคนพิการ, กรมประชาสงเคราะห์,
เอกสารสรุปการดำเนินงานฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ
(เอกสารอัดสำเนา, 2541), น. 4.
43. กองประสานการพัฒนาฝ่ายมือแรงงานสตว์และเด็ก, กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน, 2543,
น. 30.
44. วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ,
น. 141.
45. กรมการจัดหางาน, ผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้คนพิการตั้งแต่ปี
งบประมาณ 2537-ปัจจุบัน ของกรมการจัดหางาน (เอกสารอัดสำเนา, 2543).
46. กองบริการจัดหางาน, กรมการจัดหางาน, 2543, น. 11.
46. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาฝ่ายสหภาพคนพิการ, กรมประชาสงเคราะห์,
รายงานการใช้จ่ายเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประจำเดือน
ธันวาคม 2543, (เอกสารอัดสำเนา, 2543).
48. กิติพงศ์ สุทธิ, การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติ
ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534, น. 52-53.
49. กิติพงศ์ สุทธิ, การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตาม
พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534, น. 74-77.
50. วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ,
น. 141-143.
51. คณะที่ปรึกษาสาขาวิชาการภาคพื้นเอเชียตะวันออกประจำองค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ, ร่างแผนปฏิบัติการการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ
ในประเทศไทย, (เอกสารอัดสำเนา, 2542), น. 5-9.
52. สัมภาษณ์อิบดีกรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน 17 มกราคม 2544.
53. สัมภาษณ์อิบดีกรมการจัดหางาน 17 มกราคม 2544.
54. สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองประสานการพัฒนาฝ่ายมือแรงงานสตว์และเด็ก
กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน 11 มกราคม 2544.
55. สัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน 11 มกราคม 2544.

56. สัมภาษณ์หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุด สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ 31 มกราคม 2544.
57. สัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุด สมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ 31 มกราคม 2544.
58. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทเพอร์เฟค เวิร์ค จำกัด 9 มกราคม 2544.
59. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) 15 มกราคม 2544.
60. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทชีวเนชั่นแนล จำกัด 18 มกราคม 2544.
61. สัมภาษณ์ประธานสมาคมพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย 18 มกราคม 2544.
62. สัมภาษณ์นายภานุมาศ สุขอัมพร 31 มกราคม 2544.
63. สัมภาษณ์นายกฤษณะ ไชยรัตน์ บริษัทเนชั่น จำกัด (มหาชน) 18 มกราคม 2544.
64. สัมภาษณ์ นายวิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ 12 มกราคม 2544.
65. ข้างถึ่งใน 54
66. ข้างถึ่งใน 55
67. ข้างถึ่งใน 56
68. ข้างถึ่งใน 59
69. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทนิวชิตี้ (กรุงเทพฯ) จำกัด 16 มกราคม 2544.
70. ข้างถึ่งใน 63
71. ข้างถึ่งใน 62
72. ข้างถึ่งใน 60
73. ข้างถึ่งใน 64
74. ข้างถึ่งใน 53
75. ข้างถึ่งใน 56
76. ข้างถึ่งใน 61
77. สัมภาษณ์นายทง ชุมชื่น (คนพิการ) ลูกจ้างข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุด สมรรถภาพคนพิการ 24 มกราคม 2544.
78. สัมภาษณ์อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ 10 มกราคม 2544.

106. อ้างถึงใน 81
107. อ้างถึงใน 57
108. อ้างถึงใน 64
109. อ้างถึงใน 57
110. อ้างถึงใน 57
111. อ้างถึงใน 93
112. ตามมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2537 ยังได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการให้หน่วยงานในสังกัดรับผิดชอบเกี่ยวกับสถาบันด้านอาชีพ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรบุคลากรในวันที่จะรับคนพิการเข้าศึกษาและฝึกอาชีพ แต่จะไม่นำมากล่าวถึงในที่นี้.
113. อ้างถึงใน 93
114. อ้างถึงใน 93
115. อ้างถึงใน 59
116. อ้างถึงใน 93
117. อ้างถึงใน 56
118. อ้างถึงใน 64
119. อ้างถึงใน 81
120. อ้างถึงใน 61
121. อ้างถึงใน 64
122. อ้างถึงใน 81
123. อ้างถึงใน 63
124. อ้างถึงใน 57
125. อ้างถึงใน 55
126. อ้างถึงใน 63
127. อ้างถึงใน 77
128. สัมภาษณ์ผู้แทนบริษัทจินตนา แอพพาเรล จำกัด 16 มกราคม 2544.
129. อ้างถึงใน 79

130. อ้างถึงใน 52
131. สัมภาษณ์นางชนิชฐา เทวินทรภักดิ 19 มกราคม 2544.
132. สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, สรุปผลการดำเนินงานปี 2543 (เอกสารอัดสำเนา, 2543).
133. การประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดางานให้แก่คนพิการในประเทศไทย ศิงค์เปอร์ วันที่ 1-9 มีนาคม 2542, (เอกสารอัดสำเนา, 2542).
134. โรเบิร์ต เฮرون และบาร์บาร่า เมอร์เรย์, การซ่วยผู้พิการทางงานทำ : แนวทางปฏิบัติ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2540), น. 17.
134. รายงานการประชุมคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ครั้งที่ 2/2543 วันที่ 5 เมษายน 2543.

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. แนะนำกรรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน, 2541.

กรมการจัดหางาน. ผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้คุณพิการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2537 – ปัจจุบัน ของกรมการจัดหางาน. 2543. (เอกสารอัดสำเนา).

กรมการจัดหางาน, กองบริการจัดหางาน. สรุปผลการปฏิบัติงานจัดหางานให้คุณพิการประจำปีงบประมาณ 2542. 2543. (เอกสารอัดสำเนา).

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2540-2544. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2537.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., ม.ป.ป.

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. มติคณะกรรมการรัฐมนตรีเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. ม.ป.ป. (เอกสารอัดสำเนา)

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. รายงานการใช้จ่ายเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประจำเดือนธันวาคม 2543. 2543. (เอกสารอัดสำเนา)

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ. 2540. (เอกสารอัดสำเนา)

กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. สรุปผลการดำเนินงานปี 2543. 2543. (เอกสารอัดสำเนา)

กรมประชาสงเคราะห์. สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. เอกสาร
สรุปการดำเนินงานฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ. 2541.
(เอกสารอัดสำเนา)

กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน, กองประสานการพัฒนาฝ่ายมือแรงงานสตว์แลเด็ก. กรมพัฒนา
ฝ่ายมือแรงงานกับการฝึกอาชีพคนพิการ. 2543. (เอกสารอัดสำเนา)

กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน, กองประสานการพัฒนาฝ่ายมือแรงงานสตว์แลเด็ก. การประเมิน
ความต้องการของสถานประกอบการ : การฝึกอาชีพคนพิการของ
กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน. กฎเพมหนานคร: กรมพัฒนาฝ่ายมือแรงงาน, 2541.

การประชุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดงานให้แก่คนพิการในประเทศไทย ประจำปี
ระหว่างวันที่ 1-9 มีนาคม 2542. เอกสารประกอบการประชุม, 2542.
(เอกสารอัดสำเนา)

กัลป์งหา เพอร์เรีย. ทัศนคติของผู้บริหารต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน : ศึกษา^๑
เฉพาะกรณีธุรกิจประกันชีวิต. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการแรงงานและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยเกริก. 2540.

กิตติยา (นราวด) รัตนกร. คนพิการ : การสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ. กฎเพมหนานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
2531. (เอกสารอัดสำเนา)

กิตติพงษ์ สุทธิ. การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติ
ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542.

ขนิชฐาน เทวินทรภักดิ. การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ : ทางสู่ความสำเร็จของคนพิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์. 2539. (เอกสารอัดสำเนา)

คณะที่ปรึกษาสาขาวิชาการภาครัฐและวันออกประจำองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ. ร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการในประเทศไทย. 2542. (เอกสารอัดสำเนา)

คำสั่งคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่ 4/2541 เรื่อง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2541.

คำสั่งคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่ 4/2542 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสาขาราชีพ ลงวันที่ 15 กันยายน 2542.

จันทร์เพ็ญ ประดิษฐ์ทอง. ผลการให้บริการด้านการพื้นฟูอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์. 2535. (เอกสารอัดสำเนา)

ชรินธร คุณพีระพันธ์. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพต่อกิจกรรมการฝึกอาชีพของศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเพ่พนัส จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2541.

ผลรวม พลการ. การศึกษาよいwayการส่งเสริมการประกอบอาชีพและปัจจัยในการกำหนดรายได้ของคนพิการทางการเคลื่อนไหว. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2542.

รายงานการประชุมคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ครั้งที่ 2/2543 วันที่ 5 เมษายน 2543.

วิโอซุเกะ มัทซูอิ. “การมีงานทำของคนพิการในเอเชีย การพัฒนาใหม่และประเมินปัญหา”
กฎหมายเพื่อคนพิการ. กรุงเทพมหานคร: ห.จ.ก. ซี.พี. ชัพพลาย. ม.ป.ท.

รุ่งมณี ตุลกิจจาวด์. การศึกษาการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการ
ของกรมประชาสงเคราะห์. เอกสารขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักสังคมสงเคราะห์ 7 ว กรมประชาสงเคราะห์. 2542.

ไรเบิร์ต เฮรอน และบาร์บารา เมอร์เรย์. การช่วยผู้พิการทำงานทำ: แนวทางปฏิบัติ.
เอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา)

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญาณ จำกัด. 2539.

วาสนา ตะภาพงษ์. การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ. วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2537.

ศุภชัย ยavageประภาษ. นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2538.

สิรินาถ บุญยเกียรติ. การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ:
ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนา
เรื่อง พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534.
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2530.

สุภารธรรม มงคลสวัสดิ์. สถาบันแรงงานคนพิการแห่งชาติ: การส่งเสริมโอกาสสู่การมี
งานทำสำหรับคนพิการ. 2543. (เอกสารอัดสำเนา)

สุรพล ปานวนิช และ คงะ. ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์สาขาวัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม คงะสังคม

สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2541.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). ม.บ.บ.

อรพินทร์ พิทักษ์มนาเกตุ. ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟู
อาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและ
สังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2538.

อุบล ทองสุขมาก. ประสิทธิผลของการปฏิบัติตามนโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ: ด้านการศึกษา. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2539.

สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ กฤชณ์ ไชยรัตน์. นักสื่อสารมวลชน. บริษัทเนชั่น จำกัด (มหาชน)

18 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ขนิชฐาน เทวินทรภักดิ. อธีตผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสังคมสงเคราะห์.

19 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ จรรักษ์ เกื้อวงศ์. คนพิการไม่มีงานทำ. 23 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ จตุพล ประเทืองบูรณ์. หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน).

15 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ จินตนา ผลสมบูรณ์. บริษัทจินตนา แอพพาเรล จำกัด. 16 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ชูศักดิ์ จันทยานนท์. ประธานสภาคุนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย.

18 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ทนง ชุมเชื่น. ลูกจ้างข้าราชการ. สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ. 24 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ วีรวุฒิ แก้วเก้า. คนพิการประกอบอาชีพเลี้ยงปลาดุก. 25 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ปุณฑริก สมิติ, ม.ล. ผู้อำนวยการกองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตว
และเด็ก. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 11 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ผู้แทนคนพิการ. สำนักงานฟื้นฟูกิจการลูกหนี้ กรมบังคับคดี.

16 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ผู้แทนบริษัทชีว เนชั่นแนล จำกัด. 18 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. บริษัทสินบัวหลวงเซอร์วิสส์ จำกัด.

30 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ภาณุมาศ สุขอัมพร. นักโฆษณาประชาสัมพันธ์. 31 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ วสันต์ สาทร. ผู้อำนวยการกองบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน.

11 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ วันชัย ผดุงศุภไlay. อธิบดีกรมการจัดหางาน. 17 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ วิชัย จรรยาทิพย์สกุล. บริษัทเพอร์เฟค เวิร์ค จำกัด. 9 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, รองศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

12 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ศักดิ์ชัย ศักดิ์กุลวงศ์. อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์. 10 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ สุจิตรา กajanannท. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล-ธุรการ. บริษัทโนว่าซิตี้ (กรุงเทพฯ)
จำกัด. 16 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ สนิย์ สายสุพัฒน์ผล. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษสมรรถภาพคนพิการ. 31 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ สมนา สุขพันธ์. อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอกเชียร์คเนย์. 9 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์. อาจารย์ในญี่ปุ่นประจำโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ.

9 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ สรภี วงศ์สินท. หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพิเศษสมรรถภาพคนพิการ.

31 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ ศรินทร์ จิระวิชัย. อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. 17 มกราคม 2544.

สัมภาษณ์ อิระวัชร์ จันทรประเสริฐ. ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

19 มกราคม 2544.