Methods on Employment and Promoting Job Opportunities for Persons with Disabiliteis in Thailand[1]

Ronnarrong Jundai[2]

Received: December 3, 2019 Revised: July 29, 2020 Accepted: July 29, 2020

Abstract

This research was supported by quantitative and qualitative methods and collected data via conducting in-depth interviews with executive members in government agencies, large business establishments, chairman of persons with disabilities associations. Group discussions conducted with speakers from government and private agencies that employ persons with disabilities, representatives of persons with disabilities, persons with disabilities diverse occupational groups and caretakers who take care of persons with disabilities. Brainstorming sessions any representatives from private business establishments, government agencies, and persons with disabilities organizations were aways. The research applies content or essential data analysis. The results have shown that 1) less than half of the total population of persons with disabilities who are employed or are working and persons with disabilities who are unemployed or not working has sufficient capacity to work for supporting themselves; 2) persons with disabilities can conduct varies occupations based on different types of disabilities such as services, office works and self-employment. There are 3 guidelines instigate promoting employment behavior and promoting employment opportunity for persons with disabilities: 1) employment and occupation promotion that allow persons with disabilities to work with other persons; 2) employment and occupation promotion specific to persons with disabilities; and 3) employment and occupation promotion for persons with disabilities in communities. Principally, the development of employment system and occupation promotion for should not be aimed at providing support, but rather focus on their right, either human rights of occupational rights.

Keywords: persons with disabilities, persons with disabilities employment behavior, occupations suitable for persons with disabilities

[1] This paper submitted in partial fulfillment of the Department of Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security

[2] Assistant Professor at Faculty of Social Administration, Thammasat University. E-mail: taktu46@hotmail.com

แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย[1]

รณรงค์ จันใด[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและมีข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานราชการ สถานประกอบการขนาดใหญ่ และนายกสมาคมคนพิการ รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานรัฐและเอกชนที่มีการจ้างงานคนพิการ ผู้แทนคนพิการ และกลุ่มอาชีพคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ และการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้แทนสถานประกอบการเอกชน หน่วยงานของราชการ องค์กรคนพิการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาหรือสาร ผลการวิจัย พบว่า 1) คนพิการที่ถูกว่าจ้างหรือประกอบอาชีพจำนวนไม่ถึงครึ่งของจำนวนคนพิการ และคนพิการที่ไม่ได้รับการจ้างงานหรือประกอบอาชีพมีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ 2) คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามประเภทความพิการ อาทิ งานบริการ งานสำนักงาน และงานอิสระ เป็นต้น สำหรับแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการจ้างงานและส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ มี 3 แนวทาง ได้แก่ การจ้างงานและส่งเสริมอาชีพที่คนพิการทำร่วมกับคนไม่พิการ การจ้างงานและส่งเสริมอาชีพที่ทำเฉพาะคนพิการ และการจ้างงานและส่งเสริมอาชีพคนพิการในชุมชน ทั้งนี้ ระบบการจ้างงานและส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไม่ใช่การสงเคราะห์ แต่เป็นสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิด้านอาชีพของคนพิการเท่าเทียมกับคนไม่พิการ

คำสำคัญ: คนพิการ พฤติกรรมการจ้างงานคนพิการ อาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการ

[1] งานวิจัยนี้ ได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อีเมล: taktu46@hotmail.com

 ลิขสิทธิ์โดย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ปัจจุบันสถานการณ์ปัญหาการทำงานของคนพิการและครอบครัวมีความซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น เมื่อพิจารณาจากรายงานข้อมูลสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย (Department for Empowerment of Persons with Disabilities, 2019) แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ามีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงนับว่ามีความท้าทายในเรื่องการมีงานทำของคนพิการจากทัศนคติความเชื่อเชิงลบเรื่องความพิการ ความคาดหวังที่มีต่อความสามารถในการทำงานของคนพิการ การขาดโอกาสการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และทักษะอาชีพ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่สาธารณะที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพและเข้าถึงโอกาสในสังคม ทั้งด้านสถาปัตยกรรม การสื่อสาร กฎระเบียบที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ตลอดจนความยากจน ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยเฉพาะประเด็นที่ยังไม่มีการศึกษามากนักเกี่ยวกับพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการในฐานะแรงงานนอกภาคทางการ (informal sector) ซึ่งเป็นกลุ่มคนพิการและครอบครัวส่วนใหญ่ (Namsiripongpan et al., 2007; Barrameesakunchai, 2015; Charoentaveechoke, 2017)

ในขณะที่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้กำหนดสิทธิของคนพิการไว้อย่างครอบคลุมทั้งด้านการให้บริการทางการแพทย์ การจัดการศึกษา การส่งเสริมการมีงานทำและการประกอบอาชีพ สวัสดิการสังคม และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการรวมถึงด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะสิทธิในการมีงานทำ กล่าวคือ หน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการภาคเอกชนซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในสัดส่วน 100 ต่อ 1 ตามมาตรา 33 ระบุให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน และหากไม่มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ให้ปฏิบัติตามมาตรา 34 ระบุให้นายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนกรณีหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ตามข้อกำหนดในมาตรา 35 (Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 and Revised Edition (2nd Revision) B.E. 2556, 2007)

แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายและนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่นำไปสู่การพัฒนาอาชีพคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม แต่การศึกษาวิจัยด้านคนพิการในช่วงที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการจ้างงานคนพิการและการพัฒนาอาชีพคนพิการเกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 3 ด้าน คือ 1) ด้านผู้ประกอบการหรือนายจ้างในประเด็นปัญหาของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ ศึกษาการเตรียมการจัดสถานบริการเพื่อรองรับคนพิการ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ และศึกษาแรงจูงใจของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ 2) ด้านคนพิการในประเด็นการพัฒนาศักยภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพ และ 3) ด้านมาตรการ/กฎหมายในการจ้างงานคนพิการในประเด็นการวิเคราะห์มาตรการการจ้าง

งานคนพิการ (Namsiripongpan, 2007; Vasinarom, 2000; Barrameesakunchai, 2015) ซึ่งการศึกษาทั้งสามประเด็นนี้เป็นการศึกษาที่ค่อนข้างแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันเท่าที่ควร ทำให้ผู้วิจัยและคณะจึงศึกษาแนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้อยู่ภายใต้สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐและการประกอบอาชีพอิสระ

2) เพื่อศึกษาอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทความพิการ และอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ และศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในด้านการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ ความหมายของความพิการ แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพคนพิการ พฤติกรรมการจ้างงานคนพิการ แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

วิวัฒนาการแนวคิดเรื่องความพิการ

ในอดีตอิทธิพลของความเชื่อทางศาสนาและสิ่งศักดิ์สิทธ์ทำให้ความพิการถูกอธิบายว่าเกิดจากผลแห่งกรรมที่เคยกระทำไว้ในอดีตชาติ จนศตวรรษที่ 19 และ 20 ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์อธิบายว่าความพิการเกิดจากปัจจัยทางด้านชีววิทยาซึ่งนำไปสู่การวินิจฉัยรักษาและการพัฒนาการแพทย์เฉพาะทางดังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่วนแนวคิดในเชิงสังคม พบว่า ศตวรรษที่ 1960 และ 1970 แนวคิดความพิการถูกนำมาเชื่อมโยงกับสังคมมากยิ่งขึ้น ความพิการไม่ได้หมายถึงปัญหารายบุคคลที่สามารถรักษาในเชิงวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้เท่านั้น แต่ความพิการคือปัญหาสังคมที่ต้องได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะเรื่องของทัศนคติของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการที่ทำให้คนพิการมีอุปสรรคในการดำรงชีวิต (World Health Organization, 2013)

ความหมายของความพิการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of People with Disabilities – CRPD) กล่าวว่า คนพิการ หมายความรวมถึงบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือประสาท สัมผัสในระยะยาวซึ่งเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับอุปสรรคนานัปการจะกีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น (National Office for Empowerment of Persons with Disabilities, 2009) ในขณะที่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้ความหมาย “คนพิการ” ว่าหมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดในการใช้ชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมเนื่องจากมีข้อบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับ มีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้าน

หนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007) and Revised Edition (2nd Revision) B.E. 2556 (2013) ส่วนแนวคิด ICF (The International Classification of Functioning Disability and Health) โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่าความพิการ คือ “คำเรียกรวมสำหรับความทุพพลภาพ ข้อจำกัดของการทำกิจใดๆ หรือข้อจำกัดในการเข้าร่วมในกิจกรรมใดๆ” ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพทางสุขภาพและปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม (อาทิ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพ ทัศนคติ) และปัจจัยส่วนบุคคล (อาทิ อายุหรือเพศ) (World Health Organization, 2013)

แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพของคนพิการ

ในรายงานผลการสัมมนาเรื่องการมีงานทำของคนพิการ ปี พ.ศ. 2533 (Wongpakdee, 1999) ได้กล่าวถึงแนวคิดด้านอาชีพคนพิการโดยอธิบายว่า ค่านิยมของสังคมที่เชื่อว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ดังนั้น เมื่อเกิดความพิการและไม่สามารถทำงานได้ คนพิการจะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน งานจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนพิการ เพราะคนพิการและครอบครัวต้องการมีรายได้จากการทำงานเช่นเดียวกับครอบครัวอื่นๆ การทำงานจึงเป็นโอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคมที่คนพิการต้องได้รับการสนับสนุนและไม่ควรถูกขัดขวางไม่ว่าในกรณีใดๆ

ส่วนการทำงานของคนพิการมีข้อควรพิจารณาและทำความเข้าใจ (Rattanakorn, 1988) ดังต่อไปนี้ 1) คนพิการต้องทำงานเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว มีคนพิการจำนวนมากต้องเข้าโรงพยาบาลรักษาอาการทางจิตเวชเพราะไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเป็นภาระให้ครอบครัว 2) คนพิการต้องการงานที่ตนสนใจหรือชอบและเป็นงานที่สามารถทำได้โดยใช้พลังและความสามารถที่มีอยู่ 3) คนพิการต้องการงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและรู้สึกว่าได้มีส่วนช่วยสังคม 4) คนพิการต้องการงานซึ่งพิสูจน์ว่าตนไม่ได้มีความสามารถด้อยกว่าคนอื่นๆ มีคุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสมอยู่บนพื้นฐานของความจริงที่ว่า งานนั้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ในเกณฑ์และรูปร่างเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการ

ส่วนองค์ประกอบของพฤติกรรม (Kwaotrakul, 2014) ได้แยกเป็นองค์ประกอบเป็นกระบวนการย่อย ดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการรับรู้ (perception process) ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับคนพิการและการจ้างงานคนพิการ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และความรู้สึกต่อการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารดังกล่าว 2) กระบวนการคิดและเข้าใจ (cognition process) หรือกระบวนการทางปัญญา ที่ร่วมทั้งการเรียนรู้ การคิด เข้าใจ และการนำไปใช้ โดยผู้วิจัยศึกษากระบวนการนี้ต่อจากกระบวนการรับรู้ กล่าวคือภายหลังการรับรู้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างเรียนรู้ คิด เข้าใจคนพิการ และการจ้างงานคนพิการอย่างไร 3) กระบวนการแสดงออก (spatial behavior process) ผู้วิจัยนำมาศึกษาพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการของผู้ประกอบการหรือนายจ้างหลังจากผ่านกระบวนการ 2 กระบวนการแรกมาแล้ว

แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะให้คนพิการสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ การประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 (The Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534, 1991) ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพในรูปแบบของการฝึกอาชีพให้คนพิการ ดังนี้ 1) จัดบริการอาชีพให้แก่คนพิการในวัยทำงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอาชีพในรูปของสถาบันการฝึกอาชีพ และการฝึกอาชีพนอกสถาบัน โดยเน้นคิดในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน (community base rehabilitation) เป็นหลัก 2) จัดบริการยกระดับฝีมือในงานอาชีพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้บริการทั่วประเทศ จำนวน 8 สถาบัน 3) การให้บริการจ้างงานคนพิการ เป็นการจัดหางานให้คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและคนพิการที่สามารถทำงานได้ในตำแหน่งที่สถานประกอบการกำหนดเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับสภาพความพิการ และ 4) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ ผู้วิจัยใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาอาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการ และศึกษาการพัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการในศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อเตรียมความพร้อมให้คนพิการในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ที่เน้นการอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม (contextual) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ข้อมูล รายงานการประชุมและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2) จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม ได้แก่ ประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้แทนสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ 20 องค์กร ผู้เข้าร่วม 50 คน และประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้นำขององค์กรคนพิการทั้ง 7 ประเภทความพิการ 20 องค์กร ผู้เข้าร่วม 50 คน

3) การสนทนากลุ่ม โดยมีผู้แทนผู้บริหารศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหรือศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผู้แทนจากหน่วยงานราชการในพื้นที่ ผู้แทนผู้ประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ ผู้แทนคนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมผู้แทนองค์กรคนพิการในจังหวัด และกลุ่มอาชีพคนพิการและผู้ดูแลคนพิการในจังหวัด โดยจัดสนทนากลุ่ม 9 ครั้งแบ่งตามจังหวัดที่มีศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหรือศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่ละครั้งมีผู้เข้าร่วม 10 คน

4) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานคนพิการ และนายกสมาคมคนพิการทั้ง 7 ประเภทความพิการ รวม 9 คน โดยมีแนวคำถาม 3 ส่วน ดังนี้ (1) ส่วนข้อมูลทั่วไป เช่น ตำแหน่ง หน่วยงาน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ (2) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการ เช่น ท่านรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการด้วยวิธีใด อย่างไรบ้าง ท่านรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการและการจ้างงานคน

พิการอย่างไร หน่วยงานของท่านมีการจ้างงานคนพิการอย่างไร ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของท่าน (3) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจ้างงานคนพิการและข้อเสนอแนะ เช่น ในบริบทสังคมไทย ท่านคิดว่าอาชีพหรืองานประเภทใดที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทความพิการ ท่านมีแนวทางการพัฒนาอาชีพหรือหลักสูตรที่เหมาะสมกับคนพิการอย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะต่อเรื่องการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยอย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการในการจ้างงานคนพิการและส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมกับคนพิการในแต่ละประเภทความพิการอย่างไร

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพให้ความสำคัญกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการจัดประชุมระดมความคิดเห็นใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยมีการรวบรวม จัดหมวดหมู่ข้อมูล และตรวจสอบข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เพื่อพิสูจน์ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ด้วยวิธีการต่อไปนี้ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลต่างเวลา สถานที่ บุคคล เพื่อตรวจสอบดูว่าข้อมูลตรงกันหรือไม่ 2) ตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบกับผู้วิจัยอื่นที่ศึกษาเรื่องเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่าสอดคล้องกันหรือไม่ 3) ตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี ผู้วิจัยตรวจสอบว่าหากใช้ทฤษฎีที่แตกต่างออกไปจะทำให้ผลการวิจัยแตกต่างจากเดิมหรือไม่ และ 4) ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าได้ข้อมูลตรงกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น และการสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

ผลการวิจัย

สถานการณ์และแนวโน้มพฤติกรรมการจ้างงานคนพิการ

ข้อมูลการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) มีจำนวนคนพิการในประเทศไทยที่อยู่ในวัยทำงาน 848,277 คน และคนพิการได้รับการจ้างงานหรือมีงานทำเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 25.58 ในขณะที่กว่าร้อยละ 50 ยังไม่มีข้อมูลการประกอบอาชีพหรืออาชีพอื่น ๆ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคนพิการกว่าครึ่งมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง แต่กลับพบว่าคนกลุ่มนี้ยังคงไม่ได้รับการจ้างงานหรือประกอบอาชีพแต่อย่างใด (Department for Empowerment of Persons with Disabilities, 2019)

สถานการณ์ด้านการศึกษาของคนพิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีกลุ่มคนพิการไม่กี่รายที่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้นภาพการศึกษาของคนพิการจึงเป็นอีกหนึ่งตัวสะท้อนที่ทำให้เห็นว่าเหตุใดการจ้างงานหรือประกอบอาชีพคนพิการยังคงมีสัดส่วนที่น้อยอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของตลาดในปัจจุบัน จากข้อมูลยังพบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ประชากรที่พิการยังไม่ได้รับความช่วยเหลือหรือสวัสดิการจากรัฐบาลครบถ้วยเพียงพอ (National Statistical Office, 2020) สะท้อนให้เห็นสภาพทางเศรษฐกิจของคนพิการที่ต้องเผชิญกับปัญหาทางรายได้ที่ไม่เพียงพอกันรายจ่าย และด้วยเหตุนี้ในการศึกษางานวิจัยเชิงสำรวจที่ผ่านมาพบว่าผู้ดูแลคนพิการมีความต้องการให้ภาครัฐเข้ามาสนับสนุนทางด้านการเงิน ตลอดจนต้องการมีรายได้ให้ผู้ดูแลทำที่บ้านเพื่อนำมาจุนเจือรายได้ภายในครอบครัว สิ่งที่เกิดขึ้น

ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจ้างงานคนพิการ โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ได้กระทบเพียงตัวคนพิการเท่านั้น แต่ยังส่งผลไปถึงคนรอบข้างหรือคนในครอบครัวคนพิการด้วยเช่นกัน ทั้งนี้แม้ว่ารัฐบาลจะให้เบี้ยยังชีพคนพิการในแต่ละเดือนก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า นายกสมาคมคนพิการทั้ง 7 ประเภทความพิการให้ข้อมูลคล้ายกันว่า ผู้ประกอบการหรือนายจ้างส่วนหนึ่งยังคงมีเจตคติกับการจ้างงานคนพิการที่มองว่าการเลือกรับผู้ที่มีความปกติจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มคนพิการ ดังนั้น การจ้างงานที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนสมทบมากกว่าการจ้างคนพิการเข้ามาทำงาน ประกอบกับ ข้อจำกัดทางด้านอาคารสถานที่ที่ไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อรองรับการเข้ามาทำงานของคนพิการ ทำให้การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อคนพิการเพียงไม่กี่คนเป็นข้อจำกัดในด้านความคุ้มค่าของสถานประกอบการด้วย

อย่างไรก็ตาม นายกสมาคมคนพิการทั้ง 7 ประเภทความพิการ ยังเห็นว่ามีสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยเริ่มมีความตระหนักและพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงานร่วมด้วย ซึ่งอาจมาจากความสามารถของกลุ่มคนพิการบางกลุ่ม ประกอบกับคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากคนทำงานปกติทั่วไป ได้แก่ ความอดทน ขยันและซื่อสัตย์ ทำให้ผู้ที่มาพบเห็นตลอดจนนายจ้างมีเจตคติที่ดีต่อการจ้างงานคนพิการ แต่เมื่อพิจารณาความพร้อมและความสามารถคนพิการแล้ว กลับพบว่า ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการเข้าไปทำงานในสถานประกอบการ กล่าวคือ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการจ้างคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานด้านเอกสารหรือการลงบันทึกข้อมูล ซึ่งนับว่าขัดแย้งกับระดับขีดความสามารถของคนพิการส่วนใหญ่ที่ไม่มีโอกาสในการได้เรียนรู้หรือมีประสบการณ์การทำงานในสายนี้มาก่อน ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ามีเพียงคนพิการส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความพร้อมทางทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจยังเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้คนพิการสามารถดำรงอยู่ในการจ้างงานของสถานประกอบการได้

> *“บริษัทจำนวนหนึ่ง ไม่มีการจำกัดวุฒิการศึกษา อายุ หรือเพศของคนพิการ ในการรับเข้าทำงาน โดยจะพิจารณาความเหมาะสม ความพร้อม และศักยภาพของคนพิการแต่ละคน”* (ผู้นำองค์กรคนพิการ)

> *“การประกาศรับผู้พิการของแต่ละหน่วยงานที่มีข้อจำกัดเรื่องวุฒิการศึกษาของผู้พิการ และปิดกันเรื่องประเภทความพิการ ยังเป็นข้อจำกัดให้กลุ่มความพิการประเภทนี้ ไม่สามารถเข้ารับการจ้างงานได้จริง”* (ผู้นำองค์กรคนพิการ)

ในขณะที่ สถานการณ์ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ นายกสมาคมคนพิการทั้ง 7 ประเภทความพิการ เห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกใช้ประโยชน์จากข้อกฎหมายมากกว่าที่กฎหมายเอื้อให้คนพิการมีงานทำ กล่าวคือ การเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพของคนพิการโดยระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายที่มีข้อเสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุงระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการให้มีสภาพบังคับด้วยการกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสภาคนพิการทุกประเภทแห่ง

ประเทศไทยได้เรียกร้องมาโดยตลอดให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 17(2) ของ พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ให้ระบบสัดส่วนการจ้างงานคนพิการมีสภาพบังคับ การเรียกร้องสิทธิด้านอาชีพของคนพิการปรากฏชัดในการจ้างงานคนพิการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 บัญญัติมาตรการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการด้วย 3 มาตรา คือ มาตรา 33 กำหนดให้สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐรับคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน มาตรา 34 หากไม่สามารถประสงค์รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยกำหนดการจ่ายเงินให้เป็นไปตามจำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้างตามมาตรา 33 คูณด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและจำนวนวัน 365 วัน และมาตรา 35 หากไม่ประสงค์ดำเนินการตามมาตรา 33, 34 สถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือจัดบริการจัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนมีการออกแนวปฏิบัติตามมาหลายประการดังที่ได้กล่าวถึง

การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐถือเป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้ และเป็นพลังเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของครอบครัว ชุมชน และประเทศ แต่การส่งเสริมในลักษณะแบบนี้จะขึ้นอยู่กับนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารในสถานประกอบการนั้น ๆ ซึ่งยังมีสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่เลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทน ในกรณีเช่นนี้ ก็ต้องถือว่าสถานประกอบการเอกชนได้ส่งมอบหน้าที่การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ไปให้ผู้มีหน้าที่บริหารกองทุนฯ ดำเนินการแทน อย่างไรก็ตามปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการผลักดันให้แรงงานคนพิการได้ทำงานในสถานประกอบการที่มักไม่ค่อยถูกกล่าวถึง คือ บทบาทขององค์กรแรงงานและสหภาพแรงงาน ในการทำหน้าที่เป็นปากเสียงให้แรงงานคนพิการได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

กล่าวได้ว่า การที่ประเทศไทยจะไปให้ไกลกว่า แค่ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น ต้องสร้างให้เกิดความเสมอภาคทางโอกาสและความยุติธรรมในการจ้างงานสำหรับแรงงานทุกคนผ่านความเชื่อมั่นในสิทธิและความเท่าเทียม อันจะนำไปสู่การช่วยลดความยากจนและทำให้เกิดสังคมแห่งการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจที่รวมคนพิการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของประเทศไทย ทั้งนี้แรงงานทุกคน ถือว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

อาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทความพิการ

จากการระดมความคิดเห็นผู้นำองค์กรคนพิการ สถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ การสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการและศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ พบว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหว เป็นกลุ่มที่ได้รับการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพิการประเภทอื่น ๆ ตัวอย่างอาชีพที่คนพิการกลุ่มนี้ทำอยู่ เช่น ช่างเทคนิค ผู้ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ศูนย์ข้อมูล เจ้าหน้าที่ธุรการ เลขานุการ เจ้าของกิจการ ช่างฝีมือ นวดแผนโบราณ และขายสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

ในขณะที่ อาชีพของคนพิการทางการได้ยิน เช่น ครูสอนคนหูหนวก ครูสอนคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เว็บไซต์ เจ้าของกิจการร้านค้า ช่างแกะสลักไม้ เป็นต้น อาชีพของคนพิการทางการเห็น พบว่าอาชีพที่คนพิการทางการเห็นทำอยู่ เช่น นักพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ครูสอนภาษาอังกฤษ พนักงานเก็บเงิน พนักงานรับสายโทรศัพท์ พนักงานในบริษัทห้างร้าน เป็นต้น และยังพบว่า คนพิการทางการเห็นส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพอิสระ เช่น นวดแผนไทย พยากรณ์โชคชะตา จำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล ทำความสะอาด ทำการเกษตร และงานหัตถกรรมพื้นบ้าน เป็นต้น ในส่วนอาชีพของคนพิการทางสติปัญญา พบว่าอาชีพที่คนพิการทางสติปัญญาทำอยู่ เช่น งานทำความสะอาด งานทำอาหาร งานถ่ายเอกสาร งานในสำนักงาน งานประกอบอุปกรณ์ งานไม้เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น คนพิการกลุ่มนี้พิการเพียงแค่สมองจึงยังสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองในสังคมได้ หากได้รับการฝึกฝนอบรมและได้รับความรู้เพื่อความชำนาญ อาชีพที่เหมาะสมกับความพิการด้านออทิสติกและสติปัญญาอาจจะเป็นประเภทงานที่ไม่ซับซ้อนเป็นการทำงานขั้นตอนซ้ำ ๆ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่อยู่ในสถานที่ที่มีเสียงดัง อาชีพของคนพิการบกพร่องทางการเรียนรู้หรือบกพร่องทางจิต พบว่าอาชีพที่คนพิการบกพร่องทางการเรียนรู้หรือบกพร่องทางจิตทำอยู่ เช่น งานบริการทำความสะอาด งานเลขานุการ เวชระเบียนในสำนักงานหรือสถานประกอบการ กราฟิก เว็บไซต์ ทำอาหาร งานช่างกล ช่างเชื่อม ช่างคอม และงานอิสระ เช่น งานหัตถกรรม งานศิลปะ เป็นต้น

ในส่วนการจ้างงานคนพิการแต่ละประเภทในหน่วยงานองค์กร พบว่า ในด้านโอกาสนั้น กฎหมายที่สนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการ การพัฒนาเทคโนโลยีในการช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น มีระบบฐานข้อมูลคนพิการที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้น และการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการให้เพิ่มมากขึ้น ส่วนข้อจำกัด คือ กฎหมายไม่มีสภาพบังคับหรือบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมานในการจ้างงานคนพิการ ค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันระหว่างคนพิการกับคนไม่พิการ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของคนพิการ

จากการศึกษา ยังพบว่าอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการและศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการไม่แตกต่างมากนักจากอาชีพหรืองานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทดังที่กล่าวถึงข้างต้น 1) อาชีพของคนพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถทำได้ทุกอาชีพ (ยกเว้นผู้ป่วยติดเตียง) เช่น งานออนไลน์ต่าง ๆ ช่างซ่อมอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรมเมอร์ งานคอมพิวเตอร์ งานเอกสาร 2) อาชีพของคนพิการทางการได้ยิน ส่วนใหญ่จะเหมาะกับงานที่ใช้ฝีมือ (พิจารณาตามความสามารถ) เช่น บาริสต้า โปรแกรมเมอร์ ช่างตกแต่ง จัดดอกไม้ ดีไซน์เนอร์ เป็นต้น 3) อาชีพของคนพิการทางการเห็น ส่วนใหญ่จะเป็นงานเกี่ยวกับการพูดหรืองานที่เน้นความถนัดเฉพาะบุคคล เช่น พนักงานรับโทรศัพท์ ขายลอตเตอรี่ พนักงานนวด โหราศาสตร์ นักร้อง ที่ไม่ต้องเคลื่อนไหวมาก ครู เป็นต้น 4) อาชีพของคนพิการทางสติปัญญา สติปัญญา จิตใจ/พฤติกรรม เหมาะกับงานที่ทำเหมือนเดิมเป็นประจำทุกวันแบบไม่ซับซ้อน งานที่ไม่มีความเครียด หรือแรงกดดัน เช่น งานประดิษฐ์ คนสวน งานเกษตร นักดนตรี สำหรับออทิสติกงานที่เน้นทำซ้ำ ๆ ไม่ซับซ้อน เช่น พนักงานเดินเอกสาร พนักงานธุรการ พนักงานรับออเดอร์ และพนักงานเสิร์ฟ 5) อาชีพของคนพิการบกพร่องทางการเรียนรู้หรือบกพร่องทางจิต

 ลิขสิทธิ์โดย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เหมาะกับงานที่เกี่ยวกับสายอาชีพหรืองานปฏิบัติที่เน้นการทำตามคำสั่ง เช่น งานช่าง งานคหกรรม งานศิลปะ พนักงานต้อนรับ งานประเภทสร้างสรรค์แต่ไม่ควรเป็นการใช้การวิเคราะห์ เช่น สระไดร์ผม นวดผ่อนคลาย ช่างอิเล็กทรอนิกส์ งานทำความสะอาด งานเอกสาร และงานร้านกาแฟ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongpakdee (1999) Namsiripongpan (2007) Vichienlert (1999) Boonyakiat (1992) Boonkong (2008) Mongkolsawadi (2001) Vasinarom (2000) และ Kanchanajitra (2014) พบว่าการศึกษาเรื่องการทำงานของคนพิการยังมีความไม่ชัดเจนและมีความขัดแย้งในบางประเด็น โดยเฉพาะเรื่องการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือ การจ้างงานคนพิการ อาจกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการหรือนายจ้างเลือกรับผู้ที่มีความปกติจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มคนพิการ ดังนั้นการจ้างงานที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนสมทบมากกว่าที่จะจ้างคนพิการมาทำงาน ประกอบกับข้อจำกัดทางด้านอาคารสถานที่ไม่ได้ออกแบบรองรับกับการเข้าทำงานของคนพิการ ทำให้การจะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อคนพิการเพียงไม่กี่คนเป็นข้อจำกัดในด้านความคุ้มค่าของสถานประกอบการด้วย

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พิจารณาความพิการจากข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และข้อจำกัดในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมอันเป็นผลมาจากความบกพร่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Biopsychosocial model (Suwapan, 2013) ที่ความพิการนั้นเป็นผลรวมความผิดปกติของร่างกายที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมทางสังคม ซึ่งในทางปฏิบัติแพทย์สามารถรับรองความบกพร่องได้แต่อาจให้ความเห็นว่ามีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้เพียงบางส่วน และไม่สามารถระบุข้อจำกัดในการเข้าไปมีส่วนร่วมของสังคมได้เนื่องจากข้อจำกัดเหล่านี้ผันแปรไปตามสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม แพทย์อาจใช้ดุลยพินิจขยายเกณฑ์ในการตัดสินว่าบุคคลนั้นพิการกว้างกว่าเกณฑ์เดิมได้ กล่าวคือ หากแพทย์เห็นว่าความบกพร่องนั้นไม่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันแต่มีผลต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมของสังคม เช่น แผล Burn ที่ใบหน้าจนไม่สามารถกลับไปทำงานได้ ก็อาจให้ประเมินว่ามีความบกพร่องของร่างกายและให้ความจำเป็นว่าจะมีข้อจำกัดในการทำกิจวัตรประจำวันหรือกิจกรรมในสังคมประเด็นใดได้บ้าง กล่าวได้ว่า การให้นิยามความพิการที่กว้างขึ้นนี้อาจไม่มีประโยชน์ในทางการบริการการแพทย์มากนัก แต่จะมีประโยชน์ในการจัดสวัสดิการทางสังคมเพื่อการดำรงชีวิตประจำวันและการดำรงชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น เช่น การมีล่ามช่วยสื่อสาร การได้ลดภาษี การมีโควต้าเข้าทำงาน การได้รับสิทธิ์และโอกาสในการเรียน สาระสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นับว่าได้กล่าวครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับคนพิการเอาไว้อย่างดี ทั้งนิยามความหมาย ลักษณะความพิการ สิทธิ คุณภาพชีวิตคนพิการ และอาชีพคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดว่าด้วยความพิการในช่วงทศวรรษ 1960-1970 (World Health Organization, 2013)

กล่าวอีกทางหนึ่งว่า คุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสมเกิดจากความจริงที่ว่างานนั้นทำให้ชีวิตความเป็นอยู่มีกฎเกณฑ์เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตาม โอกาสที่คนพิการจะได้มีงานทำย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้

มูลเหตุจากความรู้สึกที่เป็นปมด้อยก็มีส่วนที่ทำให้โอกาสในการมีงานทำลดน้อยลงด้วยเพราะสภาพความผิดปกติของตนมีส่วนอย่างมากซึ่งหากได้รับการชดเชยก็จะเป็นการช่วยให้คนพิการสามารถมีกำลังใจต่อสู้ กล่าวได้ว่า การที่คนพิการจะได้มีงานทำนั้นไม่ใช่ด้วยความสามารถเพียงอย่างเดียวยังมีอีกหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น ด้านอุปสงค์แรงงานหรือความต้องการแรงงานคนพิการของธุรกิจเอกชนซึ่งความเป็นไปได้ในการรับคนพิการเข้าทำงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสถานประกอบการด้วย (Pathibatsorakij & Thepphasittha, 1993) ในขณะที่ คนพิการต้องการงานที่พิสูจน์ว่าตนไม่ได้มีความสามารถด้อยกว่าคนปกติ มีคุณค่าของการมีงานทำที่เหมาะสมย่อมอยู่บนพื้นฐานของความจริงที่ว่างานนั้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ในเกณฑ์และเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและหงอยเหงา แม้การทำงานจะไม่ใช่ข้อเดียวที่จะแก้ปัญหาได้แต่ก็เป็นข้อที่สำคัญมาก รัฐบาลยังคิดว่าเป็นการจัดบริการสวัสดิการแก่ผู้โชคร้ายเพื่อแสดงถึงความเมตตากรุณาแต่คนพิการไม่ต้องการสวัสดิการหรือการทำงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขาต้องพึ่งพิงผู้อื่นตลอดไปและลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการจึงมีความสำคัญมากเพื่อที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ สร้างความเสมอภาคในการทำงานและบรรลุถึงสิทธิมนุษยชน (Rattanakorn, 1988) ดังนั้น จึงสามารถสรุปแนวทางในการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ได้ดังนี้

แนวทางแรก *การจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพที่คนพิการสามารถทำร่วมกับคนไม่พิการ* ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหลักที่มีการดำเนินการมาโดยตลอดทั้งในการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมการทำงานของคนพิการร่วมกับคนไม่พิการ คือ 1) การผลักดันกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเพิ่มสัดส่วนคนพิการในระบบการจ้างงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน 2) การอำนวยความสะดวกในด้านสิ่งแวดล้อม อาคาร สถานที่ และเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับคนพิการในที่ทำงาน เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานร่วมกับคนไม่พิการได้ดีมากขึ้น เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อคนพิการ การมีล่ามในสถานประกอบการ 3) สถานประกอบการควรจัดให้มีหลักสูตรในการสร้างความเข้าใจ การปรับเจตคติระหว่างพนักงานในสถานประกอบการกับการทำงานร่วมกับคนพิการ 4) การจัดพี่เลี้ยงหรือคนสอนงานแก่คนพิการ (job coaching) อย่างต่อเนื่อง โดยทำงานประกบคู่กับคนพิการและสร้างการเรียนรู้ให้คนพิการ 5) การเพิ่มโอกาสการมีงานทำและโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการให้คนพิการ เช่น พิจารณาคนพิการที่เหมาะสมในตำแหน่งงานระดับบริหารองค์กรการสนับสนุนให้มีการจดทะเบียนบริษัทจัดหางานสำหรับคนพิการ

แนวทางที่สอง *การจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพที่ทำเฉพาะคนพิการ* แนวทางนี้หมายถึง การจ้างงานและส่งเสริมอาชีพบางอาชีพเฉพาะคนพิการ หรือการส่งเสริมกิจการ สถานประกอบการของคนพิการซึ่งเป็นงานที่ออกแบบสำหรับผู้พิการโดยเฉพาะ อาทิเช่น ธุรกิจ บริษัทคนพิการ คาเฟ่โดยผู้พิการ หรือการกำหนดโควตาอาชีพเพื่อคนพิการ เช่น การจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล อาชีพตัดเครื่องแบบชุดตำรวจ ชุดทหาร อาชีพครูสอนภาษามือ เป็นต้น

แนวทางที่สาม *การจ้างงานและการส่งเสริมอาชีพคนพิการในชุมชน* แนวทางนี้นับว่าเป็นข้อเสนอที่มีความสำคัญกับคนพิการทั้งในระดับท้องถิ่นและในวงกว้างมากที่สุด ได้แก่ 1) การส่งเสริมอาชีพที่คนพิการในชุมชน

 ลิขสิทธิ์โดย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รวมกลุ่มกันทำ เช่น วิสาหกิจชุมชน งานเกษตรกรรม หัตถกรรมท้องถิ่น 2) การส่งเสริมอาชีพที่คนพิการสามารถทำร่วมกับผู้ดูแลคนพิการและคนในครอบครัว 3) การส่งเสริมอาชีพคนพิการในหน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาล เทศบาล เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาศักยภาพคนพิการควรมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับคนพิการและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมคนพิการ ความต้องการในตลาดงานคนพิการ และความต้องการในชุมชน หลักสูตรและการฝึกอาชีพมีการแบ่งระดับตามความสามารถของคนพิการ 3 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 Non-Skill งานที่เน้นทำตามสั่ง และมีพี่เลี้ยงคอยดูแล ประเภทที่ 2 Semi-Skill งานที่เน้นตามจริตหรือความสามารถเฉพาะด้านในแต่ละบุคคล และประเภทที่ 3 Full-Skill งานทุกอาชีพ เช่น หลักสูตรพัฒนางานช่างที่ต้องการในปัจจุบัน หลักสูตรคอมพิวเตอร์ หลักสูตร Smart Famer หลักสูตรนวดแผนไทย หลักสูตรออนไลน์และมาร์เก็ตติ้ง (online & marketing) นักสร้างเนื้อหาและเขียนบทความ (content) ฝึกการพูดเพื่อเป็นวิทยากร หรือการสอนเทคโนโลยีแก่คนพิการ (youtuber) เป็นต้น

กล่าวได้ว่า การพัฒนาระบบการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการไม่ใช่เรื่องของการสงเคราะห์ แต่ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชนหรือสิทธิด้านอาชีพของคนพิการเท่าเทียมกับคนไม่พิการ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งว่า สิทธิด้านอาชีพของคนพิการควรจะได้รับการส่งเสริมไปพร้อม ๆ กับการสร้างความเข้าใจแก่สังคมเกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการ ความแตกต่างและการอยู่ร่วมกันในสังคม ภาครัฐและสังคมต้องไม่ปล่อยให้คนพิการจมอยู่กับความพิการนานเกินไป และมองการทำงานของคนพิการในมิติของระบบการจ้างงานและอาชีพภายใต้ข้อจำกัดบางอย่าง ไม่เพียงมองความพิการคือการไร้ความสามารถแต่เป็นเพียงข้อจำกัดที่คนพิการทุกคนสามารถพัฒนาฝึกฝนให้มีทักษะการทำงานและดำรงชีวิตได้ ดังนั้น การเพิ่มสิทธิด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากภาครัฐและสังคม การเปิดโอกาสเข้าสู่การทำงาน สังคมมีการยอมรับในศักยภาพและความสามารถคนพิการ เข้าใจลักษณะแต่ละประเภทความพิการและการเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน ภาครัฐมีกลไกรองรับการมีงานทำ พัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานและมีระบบหลักประกันเพื่อคนพิการตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เหล่านี้จะผลักดันให้พฤติกรรมการจ้างงานและการมีงานทำของคนพิการเพิ่มในสัดส่วนที่เหมาะสมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ข้อเสนอต่อหน่วยงาน เช่น พัฒนากลไกสนับสนุนภาครัฐ แก้ไขระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจแก่สังคมให้เข้าใจคนพิการมากขึ้น ส่งเสริมให้องค์กรคนพิการมีช่องทางการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมให้มีการจัดทำข้อมูลคนพิการและผู้ดูแลคนพิการอย่างเป็นระบบ จัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับคนพิการและมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเข้ามาช่วย มีศูนย์ประสานงานกลางในการติดต่อระหว่างผู้ประกอบการกับคนพิการ ส่งเสริมให้องค์กรคนพิการและผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางอาชีพและการพัฒนาทักษะอาชีพ ตลอดจนเน้นการทำงานเชิงรุก

2) ข้อเสนอต่อสถานประกอบการ เช่น เพิ่มระยะเวลาการทดลองงานคนพิการจาก 3 เดือน เป็น 5 เดือน เพื่อให้ผู้พิการมีระยะเวลาในการพิสูจน์การทำงานมากขึ้น กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคนพิการในสถานประกอบการให้เท่ากับคนปกติ มีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงแก่คนพิการแทนจ้างงานแบบประจำเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ และจัดเวทีจัดหางานเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการพบปะนายจ้าง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลักดันกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้เกิดการเพิ่มสัดส่วนคนพิการในระบบการจ้างงานทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน ยกระดับชมรมผู้พิการ ให้ความสำคัญกับคนพิการอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาคในทุกประเภทความพิการ พัฒนาระบบรองรับอาชีพคนพิการทั้งในระบบโควตาและอาชีพอิสระ ผลักดันนโยบายให้เกิดการจ้างงานในชุมชน พัฒนาอาชีพคนพิการที่เอื้อให้คนพิการมีทางเลือกในอาชีพที่หลากหลาย มีความมั่นคง ยั่งยืน และคนพิการมีหลักประกันด้านรายได้

2) ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนผลักดันนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ขับเคลื่อนการจ้างงานคนพิการและส่งเสริมการมีงานทำที่เหมาะสมกับคนพิการ พัฒนาสวัสดิการการศึกษาสำหรับคนพิการเพิ่มโอกาสหรือสัดส่วนการเข้าทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ บรูณาการเชื่อมโยงการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานกระทรวงต่าง ๆ ให้สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน พัฒนาอาชีพคนพิการในชุมชน ทบทวนนโยบายเพื่อแก้ไขมาตรการต่าง ๆ และเพิ่มเติมสาระสำคัญให้สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ประกอบการ ตลอดจนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการส่งเสริมพัฒนาคนพิการและการจ้างงานคนพิการ

เอกสารอ้างอิง

Barrameesakunchai, P. (2015). *ʻOkāt nai kān čhāng ngān læ ngān thī mī khunkhā khǫ̣ng khonphikān thāngkān hen* [Opportunities for employment and decent work for people with visual impairment] (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.

Boonkong, S. (2008). *Nǣothāng kānphatthanā kān khaothưng sing ʻamnūai khwām sadūak thī sathānī rotfai taidin samrap khonphikān* [The ways to develop the MRT facilities approaching for the handicap] (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.

Boonyakiat, S. (1992). *Kānte rī yomkān čhattang thurakit phưa kān čhāng ngān khonphikān: Kǫ̣rānī suksā sathānprakǭpkān thurakit thī khaorūam sammanā phraratchabanyat kān fūnfū samatthaphāp khonphikān Phǫ̣.Sǫ̣.* sǫ̣ngphan hārǫ̣ī sāmsipsī [Business establishment preparation for employing disable people: Case study on business establishments that attended the seminar "performance rehabilitation of persons with disabilities act, 1992"] (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.

Charoentaveechoke, V. (2017). *Nǣthāng phatthanākān čhāng ngān khonphikān nai sathān prakop̣kān Krung Thēp Mahā Nakhop̣n* [Development of employment of persons with disabilities in enterprises in Bangkok] (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.

Department for Empowerment of Persons with Disabilities. (2019). *Rāingān čhamnūan phū phikān nai prathēt Thai* [Report on the numbers of disable people in Thailand]. Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security.

Kanchanajitra, S. (2014). *Kop̣rani suksā kānphatthana rūpbǣp læ withīkān patibat ngān khop̣ng sūn bop̣rikān khonphikān* [Study on development of models and operational guidelines of a disability services centre] (Master's thesis). Siam University, Bangkok.

Kwaotrakul, S. (2014). *Chittawitthaya kānsuksā* [Educational Psychology]. Chulalongkorn University.

Mongkolsawadi, S. (2001). *Mǣthāng kān songsœ̄m ʻāchīp khonphikān* [Promotion of employment for people with disabilities] (Master's thesis). Huachiew Chalermprakiet University, Samut Prakarn.

Namsiripongpan, V. (2007). *Kānlot læ yokwēn phasī samrap phū hai bop̣rikān kānsuksā naphūn thān tām māttrā sipsop̣ng khop̣ng phrarātchabanyat* [Reducing and excluding taxes for fundamental education provider per Section 12 of the Act] (Research report). Office of the Education Council.

Namsiripongpan, V., Gitjakham, P., & Riewpaiboon, V. (2007). *Ratthammanūn mai chīwit mai khop̣ng khonphikān* [New Constitution – New Life for Disable People]. Health Promotion Scheme for Disable People in Thai Society.

National Office for Empowerment of Persons with Disabilities. (2009). *ʻAnusanyasa wāduāi sitthi khonphikān* [Convention on the Rights of Persons with Disbilities]. National Office for Empowerment of Persons with Disabilities.

National Statistical Office. (2020). *The 2017 Disability Survey*. Statistical Forecasting Division National Statistical Office.

Pathibatsorakij, N., & Thepphasittha, S. (1993). Panhā khonphikān nǣokhit læ thitthāng khop̣ng Saphā Sangkhomsongkhrop̣ nai kān songkhrop̣ khonphikān [Issues related to disable people, Concept and prospect of National Council on Social Welfare of Thailand on disable]. The National Council on Social Welfare of Thailand.

Persons with Disabilities Act, B. E. 2550 and Revised Edition (2nd Revision) B. E. 2556. (2007). *Royal Thai Government Gazette, 130*(part 30 knor), 6-12.

Rattanakorn, K. N. (1988). *Khonphikān: Kān songkhroṃ læ kān fūnfū samatthaphāp* [Disabled: Support and Rehabilitation]. Thammasat University.

Rudma, L. (2011). *Implicit Measures for Social and Personality Psychology.* SAGE.

Suwapan, D. (Ed.). (2013). Khūmūa kān winitchai læ truāt pramœ̄n khwām phikān tām prakāsok ra suāng kānphatthanā sangkhom læ khwāmmankhong khoṇng manutsaya ruāng praphēt læ lakkēn khwām phikān (chabap thī soṇng) PhoṢoṢ. soṇngphanharoịhasiphā [Manual on Disability Diagnosis and Evaluation under the Announcement of Ministry of Social Development and Human Security on Disability Category and Criteria 2012] (5th ed.). The Agricultural Cooperative Federation of Thailand., LTD. https://www.happyhomeclinic.com/Download/ebook/disability2555-manual.pdf

Tapaopong, W. (2004*). Kansang ʻokat nai kanthamngan samrap khonphikan* [Creating job opportunities for disable people] (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.

The Rehabilitation of Disabled Persons Act, B.E. 2534. (1991). *Government Gazette, 108*(part 205), 1-8.

Vasinarom, S. (2000). *ʻOkat kanprakop ʻachip khoṇng khonphikan raya thi soṇng* [Occupational Opportunity for the Disabled (Phase 2)] (Research report). Thammasat University.

Vichienlert, S. (1999). *Kansang ʻokat nai kanthamngan samrap khonphikan nai nikhom ʻutsahakam: Koṛani suksa nikhom ʻutsahakam samroịsi prachin buri* [Creating job opportunities for disable people in industrial estates: Case study at Industrial Estate 304. Prachin Buri] (Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok.

Wongpakdee, R. (1999). *Sitthi læ ʻokat nai kanprakop ʻachip samrap khonphikan koṛani suksa khon tabot* [The rights and occupational opportunities for people with disability: A case study of the visually imported persons] (Master's thesis). Chalermprakiet University, Samut Prakarn.

World Health Organization. (2013). *CBR Guidelines khoṇng ʻOngkān ʻanāmai lōk chabap phāsā Thai (Community Based Rehabilitation)* [CBR Guidelines by World Health Organization (Thai) (Community Based Rehabilitation)]. Premium Express. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44405/9789241548052_introductory_tha.pdf?sequence=163&isAllowed=y