

วทศ 117478

5187



การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ  
จังหวัดสมุทรปราการ



วัชรพงษ์ แดงกลิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

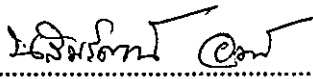
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2558

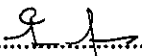
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระ ของนายวัชรพงษ์ แดงกลิ่น แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
.....  
(ดร.นลินรัตน์ อภิชาติ)

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ  
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

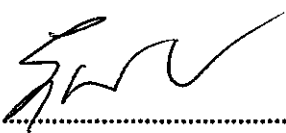
  
.....  
(ผศ.ดร. กัลยา กุลสุวรรณ)


กรรมการ  
(ผู้คุณวุฒิ)

  
.....  
(ผศ.ดร. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ)

กรรมการ  
(อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้รับการศึกษาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ดีเมืองชัย)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

16 พ.ย. 2558  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ที่สถานประกอบการรับเข้าทำงานมากที่สุด ได้แก่ด้านการผลิต (ร้อยละ 59.81) รองลงมาคือ ลักษณะงานบริการ (ร้อยละ 20.56) และลักษณะงานสำนักงาน (ร้อยละ 19.63) มากที่สุด

ปัญหาของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ ปัญหาในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาณเตือนภัย สำหรับคนพิการคือมีเพียง 15 สถานประกอบการเท่านั้น (ร้อยละ 14.02) รองลงมาได้แก่บันได ขึ้น – ลง สำหรับคนพิการที่มีเพียง 20 สถานประกอบการ (ร้อยละ 18.69) ส่วนที่ไม่มีปัญหาเลย ได้แก่ห้องน้ำสำหรับคนพิการ ที่ทุกสถานประกอบการจัดให้มี และสำหรับภาพรวมของปัญหา ในการจ้างงานคนพิการพบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมากที่สุด ทำงาน ( $\bar{X}=4.34$ ) รองลงมาคือด้าน กฎหมายและระเบียบ ( $\bar{X}=4.28$ ) และด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ( $\bar{X}=2.71$ ) ตามลำดับ



**TITLE :** The Disable Employment in Workplace in Smut Prakan Province

**AUTHOR :** Watchayaphong Dangkin **DEGREE :** M.A. (Master of Political Science)

**ADVISOR :** Dr. Piyalak Potiwan

**RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2015**

### **ABSTRACT**

This research focuses on studying the job description which companies or employers offer to disabled workers such as office, service, production including problems and recommendations about disabled employment in Samut Prakan province. Samples are 107 companies in the province and they are collected by questionnaires with a reliability coefficient of 0.729 using frequency, percentage, and mean.

The research found that most of populations are female from 57 companies (53.27 percent). Furthermore, types of work are production (77.57 percent) and service (14.95 percent). The majority of workers is 201-500 (44.86 percent), besides, not over 200 (22.43 percent) and 501 to 1000 (20.56 percent). By the way, most of companies have 5 disabled workers at most (62.62 percent), likewise, 6-10 (19.63 percent) and more than 10 (17.76 percent).

For physical disabilities of employees are paralysis (80.37 percent), deaf-mute (78.50 percent) and psychotic (33.64 percent). The types of work that employ these people are production (59.81 percent), service (20.56 percent) and office (19.63 percent) respectively.

The problems of the disabled employees are provided facilities for the disabled workers. Found that there are only 15 companies have alarm for disabled workers (14.02 percent), 20 companies have road for wheelchairs (18.69 percent), and none problem of toilets. For the overview of the opinion of the companies for employed the disabled workers, work environment ( $\bar{X}=4.34$ ), the side of law and order ( $\bar{X}=4.28$ ), and the communication and personality ( $\bar{X}=2.71$ ).

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือ ซึ่งแนะแนวทาง และเอาใจใส่ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์กรรมการสอบทุกท่านที่สละเวลามาสอบนักศึกษาพิเศษ อย่างเช่น กระทบ พร้อมชี้แนะแนวทางในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สำเร็จเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์นี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์ รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ ในส่วนงานต่างๆ ของคณะฯ ที่คอยให้ความช่วยเหลือกระทบเป็นอย่างดี

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมชั้นเรียนทุกคน ที่ร่วมเรียนและช่วยเหลือกันและกันจนเรียนจบสำเร็จมาจนถึง ณ วันนี้

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน และเพื่อน ที่เป็นกำลังใจให้ศึกษาได้สำเร็จ ณ วันนี้ ประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระนี้ กระทบขออุทิศให้แด่คุณพ่อคุณแม่ที่กระทบรักและบูชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วัชรพงษ์ แดงกลิ่น

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	๗
ABSTRACT .....	๘
กิตติกรรมประกาศ .....	๑
สารบัญ .....	๓
สารบัญตาราง .....	๗
สารบัญแผนภาพ .....	๑๑
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามในการศึกษา .....	3
วัตถุประสงค์ในการศึกษา .....	3
ขอบเขตในการศึกษา .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
แนวคิดและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ .....	5
กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ .....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา .....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
วิธีดำเนินการวิจัย .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
การนำเสนอข้อมูล .....	34
ระยะเวลาในการวิจัย .....	34

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลศึกษา .....	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ .....	35
ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ .....	38
ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ในด้านต่างๆ .....	40
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	47
สรุปผล .....	47
อภิปรายผล .....	50
ข้อเสนอแนะ .....	53
บรรณานุกรม .....	54
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการศึกษา .....	58
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	66
ภาคผนวก ค พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ .....	70
ประวัติผู้วิจัย .....	99



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การแบ่งระดับความพิการ .....	9
2	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
3	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ .....	36
4	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ .....	37
5	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนลูกจ้างผู้พิการ ในสถานประกอบการ .....	37
6	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะความพิการของลูกจ้าง .....	38
7	จำนวนและร้อยละของลักษณะงานที่สถานประกอบการจัดให้คนพิการ .....	38
8	จำนวนและร้อยละของงานด้านสำนักงานที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างคนพิการ .....	39
9	จำนวนและร้อยละของงานด้านการบริการที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างคนพิการ .....	39
10	จำนวนและร้อยละของงานด้านการผลิตที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างคนพิการ .....	40
11	จำนวนและร้อยละปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการมีให้กับคนพิการ .....	41
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในด้านความพิการ .....	41
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านวิชาการของผู้พิการ ....	42
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ .....	43

ตารางที่	หน้า
15 คำเจดีย์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน .....	44
16 คำเจดีย์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในด้านกฎหมายและระเบียบ .....	45
17 คำเจดีย์และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัญหาในการจ้างงานคนพิการ ในภาพรวม .....	45



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	29
---	--------------------------	----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติ เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่มีการดูแลการส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอย่างกว้างขวาง มีการติดต่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างประเทศที่เป็นสมาชิกองค์การอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง การรณรงค์เรื่องสิทธิและความเท่าเทียมกันในสังคมเพื่อให้คนพิการกับคนปกติที่สามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้ รัฐบาลไทยตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวและให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพิ่มมากขึ้น โดยได้จัดกิจกรรมการบริการต่างๆ ให้กับคนพิการ รวมถึงการคุ้มครองในเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการตามระดับมาตรฐานสากล โดยร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติในการกำหนดและออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญา และปฏิญญาสากลที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาฉบับที่ 159 ที่ว่าด้วยเรื่องการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ค.ศ. 1983 (พ.ศ.2526) ขององค์การสหประชาชาติ เพื่อให้คนพิการมีสิทธิเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป สิทธิของคนพิการดังกล่าว ได้นำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย เพื่อเป็นการคุ้มครองและเป็นหลักประกันให้กับคนพิการได้มีสิทธิเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้อมูลข่าวสารและบริการสาธารณะต่างๆ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. 2553 : 36)

สำหรับประเทศไทยได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมีบทบัญญัติเพื่อกำหนดมาตรการสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถ มีรายได้พึ่งพาตนเองได้ และลดภาระของครอบครัวและสังคมที่ต้องให้การอุปการะเลี้ยงดู รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้คนพิการเป็นพลังสำคัญในการเสริมสร้างทางเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศและในพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางเพื่อให้คนพิการได้มีการประกอบอาชีพไว้ 3 กรณี (สุวภา จรดล และ โชคชัย สุธาเวช. 2556 : บทคัดย่อ) คือ

1. การรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

2. ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

3. ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

ซึ่งการดำเนินงานเรื่องการจ้างงานคนพิการนับเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนต้องทำความเข้าใจร่วมกัน ต้องมีการแลกเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติที่มีต่อคนพิการในการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับคนพิการ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ โดยการเลือกงานที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ เพราะการยอมรับในศักยภาพคนพิการในการทำงานยังมีน้อย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 จึงได้มีการกำหนดอัตราการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100 คน ต้องจ้างคนพิการ 1 คน (ปรับปรุงปี 2557) หน่วยงานของรัฐบางหน่วยงานได้นำร่องและผลักดันการดำเนินการในการจ้างงานคนพิการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2555 กระทรวงแรงงานสามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ถึง 149 คน เกินกว่าสัดส่วนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายที่จะต้องรับเพียงจำนวน 132 คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของกระทรวงแรงงาน จำนวน 13,206 คน โดยจำแนกเป็นการจ้างงานตามมาตรา 33 (จ้างเป็นพนักงานราชการ/พนักงานประกันสังคม) จำนวน 77 คน และจ้างคนพิการเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตามมาตรา 35 จำนวน 72 คน (กระทรวงแรงงาน, 2556: ออนไลน์)

จากการศึกษาของ (บุษยา หอสุชาติ, 2554 : บทคัดย่อ) พบว่าในปีงบประมาณ 2554 (ตุลาคม 2553- พฤษภาคม 2554) สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการทุกประเภทได้ 1,433 คน ได้รับการบรรจุนาน 845 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 58.97 ของจำนวนผู้สมัครงานพิการทั้งหมดของเขตคูสิต กรุงเทพมหานคร สำหรับจังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบการจำนวนกว่า 6,522 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556 : ออนไลน์) ซึ่งหากสถานประกอบการจำนวนดังกล่าวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จะสามารถจ้างงานคนพิการได้มากกว่า 600 คน

จากที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาโดยตลอดในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการต่างๆ ปัจจุบันรัฐบาลส่งเสริมให้การจ้างงานผู้พิการเพื่อให้ผู้พิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยมีงานนัดพบแรงงานสำหรับคนพิการขึ้น ในปี 2556 มีชื่องานว่า “สร้างอาชีพ สร้างเศรษฐกิจ ชีวิตมีสุข” นั้น ผู้ศึกษามีความ

สนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการต่างๆ แรงจูงใจที่เกิดความสนใจในการจ้างงานผู้พิการดังกล่าว ลักษณะงานที่สถานประกอบการ ได้จัดไว้ให้กับผู้พิการ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่อำนวยความสะดวก ซึ่งผู้ศึกษาสนใจสถานประกอบการในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการที่เป็นพื้นที่ที่มีสถานประกอบการจำนวนมาก มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดหางานให้กับแรงงานคนพิการเพื่อสนับสนุนในคนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ รวมถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ

### คำถามในการศึกษา

1. ลักษณะงานที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการมีการจ้างงานผู้พิการเป็นอย่างไร
2. สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการมีปัญหาและข้อเสนอแนะในการจ้างงานผู้พิการเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษา ลักษณะงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้ผู้พิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษา ปัญหาและข้อเสนอแนะของสถานประกอบการในการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ

### ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาการจ้างงานผู้พิการของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านลักษณะงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการจ้างงานผู้พิการในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการ
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการจ้างงานแรงงานผู้พิการในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 150 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากตารางการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 49) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างหรือ

สถานประกอบการจำนวน 107 แห่ง ค่าความเชื่อมั่นที่ 95 %

### 3. ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะความพิการของผู้พิการที่รับเข้าทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะงาน/ประเภทงานที่สถานประกอบการหรือผู้จ้างงานจัดให้ผู้พิการ ประกอบด้วย งานด้านสำนักงาน งานด้านบริการ และงานด้านการผลิต

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สถานประกอบการที่จ้างแรงงานผู้พิการ จังหวัดสมุทรปราการ

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 – มกราคม 2558

### นิยามศัพท์เฉพาะ

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมเนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550) ในที่นี้ได้แก่ผู้พิการในสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการ โดยมีรายชื่อที่ปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 150 แห่ง

ลักษณะงานคนพิการ หมายถึง ลักษณะงานที่นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างที่เป็นคนพิการแต่ละประเภทหรือลักษณะการพิการทำในสถานประกอบการ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบลักษณะงานที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการจ้างแรงงานผู้พิการ
2. ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะของสถานประกอบการในการจ้างงานแรงงานผู้พิการในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาฝีมือและแรงงานคนพิการเพื่อประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในการปรับเกณฑ์การจ้างงานสำหรับคนพิการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ
2. กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการ

องค์ความรู้เกี่ยวกับคนพิการที่ใช้ในการศึกษานี้ ประมวลได้ 6 ประเด็น ดังนี้

##### 1. ความหมายของคนพิการ

องค์การสหประชาชาติ ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยคนปัญญาอ่อนและคนพิการ (2518) (อลิสรา ตะวังทัน. 2554 : 13) ได้นิยามไว้ว่า คนพิการ (Disabled Person) หมายถึง คนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ทั้งหมดหรือบางส่วนที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตหรือการใช้ชีวิตในสังคมอย่างปกติทั่วไป ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องทางกาย หรือ จิตใจ ไม่ว่าจะเข้ามาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ พ.ศ. 2541 ให้คำนิยามไว้ว่า คนพิการหรือคนทุพพลภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองด้วยความเสมอภาค ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับความพิการ และได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546) ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความสามารถถูกจำกัดให้ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา



การเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็น พิเศษ ด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิต และมีส่วนร่วม  
ร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟู  
สมรรถภาพคนพิการพ.ศ. 2534 ให้ความหมายว่า คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบก  
พร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน  
กฎกระทรวง (สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. 2534 : ออนไลน์)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำจำกัดความจากมุมมองด้านการฟื้นฟู  
สมรรถภาพ ด้านอาชีพ และการจ้างงานคนพิการว่า คนพิการ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีโอกาส  
ด้านความมั่นคงในชีวิต สถานภาพการจ้างงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม  
ถูกจำกัดหรือลดโอกาสอย่างเห็นได้ชัด อันเป็นผลจากความบกพร่องร่างกายหรือทางจิตใจ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (สำนักงาน  
คณะกรรมการกฤษฎีกา. 2556 : 1) ได้ให้ความหมายว่า คนพิการหมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัด  
ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความ  
บกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม  
สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และ  
มีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติ  
กิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตาม  
ประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
ประกาศกำหนด

จากความหมายของคนพิการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มี  
ความผิดปกติหรือบกพร่องจนทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการใดให้ไม่  
สอดคล้องได้ตามวัย สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม และจากความพิการก็สามารถแบ่ง  
ลักษณะความพิการออกได้หลายประเภทแตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้จะขอแบ่งประเภทความพิการ  
ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ พ.ศ. 2534 ที่มีการแบ่งลักษณะความพิการ  
ออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว หมายถึง ผู้ที่ไม่สามารถเคลื่อนไหว อวัยวะ  
ต่างๆ ของร่างกาย นั่นคือ ศีรษะ ลำตัว แขน ขา และมือ ได้อันเนื่องจาก

1.1 มีอาการอ่อนแอของลำตัว แขนและขา

1.2 ไม่สามารถควบคุมการเคลื่อนไหวของลำตัว แขน และขา

1.3 มีสภาพยึดติดของข้อต่อกระดูก แขน ขา และลำตัว

1.4 มีความผิดปกติของ ข้อต่อ หรืออวัยวะที่ใช้ในการเคลื่อนไหว

ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะมีผลให้เขาเหล่านั้นเคลื่อนไหวลำบาก และยากแก่การทำกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง

2. คนพิการทางการมองเห็น หมายถึง ผู้ที่มองไม่เห็น หรือเห็นอยู่บ้าง แต่ไม่สามารถที่จะทำงานซึ่งเกี่ยวกับการใช้สายตาได้ดีเท่าคนปกติ ซึ่งสามารถแบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษา ผู้มีสายตาพิการ ไม่สามารถเรียนหนังสือ โดยใช้สายตาได้ ต้องใช้สัมผัสทาง หู มือ ฝ่ามือ การฟังเสียง รวมทั้งการเขียน และอ่านหนังสือด้วยวิธีพิเศษแทน

2.2 ด้านกฎหมาย หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการมองเห็นต่ำกว่า 20/200 หรือผู้ที่มีลานสายตาแคบกว่า 200 องศา (คนปกติมีลานสายตา 180 องศา)

2.3 ด้านการแพทย์ แบ่งตาพิการออกเป็น 2 พวก โดยถือข้างที่ดีกว่าซึ่งได้รับการแก้ไขด้วยแว่นสายตาแล้วเป็นหลัก กล่าวคือ การมองเห็น น้อยกว่า 6/18 แต่ไม่ต่ำกว่า 3/60 หรือลานสายตาอยู่ระหว่าง 10-30 องศา ถือว่า “ตาพิการ” ถ้าน้อยกว่านี้ ถือว่า “ตาบอด”

2.4 ด้านอาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีสายตาพิการจนไม่สามารถประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่คนปกติทั่วไปทำได้ เช่น ขับรถ อาชีพที่เกี่ยวกับการใช้สี เป็นต้น

3. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย หมายถึง คนที่ไม่ได้ยินเลย การได้ยินไม่ชัด และการได้ยินแต่ไม่รู้เรื่อง หรือหมายถึง คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์, 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความเฉลี่ยดังต่อไปนี้

3.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบล ขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง

3.2 สำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบล ขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง หรือคนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้ ในทำนองเดียวกัน ความผิดปกติทางการพูดหมายถึง การพูดไม่ได้เลย การพูดไม่ชัดและการพูดไม่รู้เรื่อง ซึ่งสามารถจำแนกผู้ที่มีความผิดปกติทางการพูด และหรือการได้ยินเป็น 3 ประเภท ได้แก่

3.2.1 ผู้ที่มีความผิดปกติทางการได้ยิน และการพูด

3.2.2 ผู้ที่มีความผิดปกติทางการได้ยินแต่พูดได้

3.2.3 ผู้ที่มีความผิดปกติทางการพูด และการเคลื่อนไหว แต่การได้ยินปกติ

3.2.4 คนพิการทางจิตใจ หรือ พฤติกรรม หมายถึง ผู้ที่มีความผิดปกติของสมองหรือ จิตใจ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพในด้านพฤติกรรม แนวทางความคิดและอารมณ์อย่างเดียวหรือหลายอย่างก็ได้ ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้ เป็นไปโดยที่ผู้ป่วยไม่สามารถควบคุมได้ การเกิดพฤติกรรมผิดปกติ มี 2 ชนิด คือ

- 1) ชนิดเฉียบพลันแสดงอาการผิดปกติชัดเจนในเวลารวดเร็ว
- 2) ชนิดค่อยเป็นค่อยไป บุคลิกภาพค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงขาดความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม อาการมักสังเกตไม่ได้ชัดเจนนอกจากผู้ใกล้ชิด

3.2.5 คนพิการทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญา หรือสมองไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้ หรือผู้ที่มีพัฒนาการช้า พฤติกรรมและสติปัญญาด้อยกว่าคนปกติในวัยเดียวกัน เช่น มีความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และความนึกคิดด้อยกว่าอายุจริง โดยทั่วไป จะพบในคนที่มีสภาพ ปัญญาอ่อนกว่าที่จะตัดสินว่ามีสภาพปัญญาอ่อนมากน้อยเพียงใดนั้น นอกจากจะดูว่าส่วนของเนื้อสมองที่ถูกทำลายไปแล้ว ยังต้องดูปัจจัยอื่นประกอบด้วยซึ่งได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้ของเด็กสิ่งแวดล้อม และการเลี้ยงดู

## 2. ระดับของความพิการ

ศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้แบ่งระดับความพิการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการออกใบรับรองความพิการซึ่งคนพิการแต่ละคนมีระดับความพิการแตกต่างกันคนพิการแต่ละประเภทมีความผิดปกติหรือความรุนแรงของความพิการหลายระดับ ทั้งที่ปรากฏให้เห็นทางสภาพร่างกาย หรือการแสดงออกทางพฤติกรรม การแบ่งระดับความพิการทางการแพทย์ได้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นสากล โดยแบ่งระดับความผิดปกติของคนพิการแต่ละประเภทเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งตามหลักเกณฑ์ของกฎกระทรวงฉบับที่ 3 ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

ตารางที่ 1 การแบ่งระดับความพิการ

ประเภท คนพิการ	ระดับของความพิการ				
	1	2	3	4	5
1. คนพิการ ทางกายหรือ ทาง เคลื่อนไหว	- ความ บกพร่อง ของร่างกาย ปรากฏให้เห็น ได้ชัด แต่ไม่ สามารถ ประกอบ กิจกรรม ประจำวัน ได้	- ความ บกพร่องใน การ เคลื่อนไหว ลำตัวแขนขา แต่ยังสามารถ ประกอบ กิจกรรม ประจำวัน ได้	- การสูญเสีย ความสามารถ ในการ เคลื่อนไหวมือ แขนลำตัว ซึ่ง จำเป็นในการ ประกอบ กิจกรรมหลักใน ชีวิตประจำวัน	- การสูญเสีย ความสามารถ ในการ เคลื่อนไหว มือแขนลำตัว ซึ่งจำเป็นใน การประกอบ กิจกรรมหลัก	- การสูญเสีย ความสามารถ ในการเคลื่อนไหว มือแขน ลำตัว ซึ่งจำเป็น ในการประกอบ กิจกรรมหลัก
2. คนพิการ ทางการ มองเห็น	- การมองเห็น ตั้งแต่ระดับ 6/18 ลงไปถึง 6/60 สายตา เลือนลาง ลาน สายตาค้นพบกว่า 30 องศา - 10 องศา เป็น สายตาพิการ	- การมองเห็น น้อยกว่า 6/60 ลงไปถึง 3/60 สายตา เลือนลาง ลานสายตาค้น พบกว่า 30 องศา จนถึง 10 องศา เป็น สายตาพิการ	- การมองเห็น น้อยกว่า 3/60 ลงไปถึง 1/60 ลานสายตาค้น พบกว่า 10 องศา จนถึง 5 องศา คา บอดชั้นหนึ่ง	- การมอง เห็นน้อยกว่า 1/60 ลงไปถึง เห็นเพียงแสง สว่างลาน สายตาค้น พบกว่า 5 องศา ลงไปตาบอด ชั้นสอง	- การมองไม่ เห็นแม้แต่แสง สว่าง ตาบอด ชั้นสาม
3. พิการ ทางการได้ยิน หรือสื่อ ความหมาย	- คนที่สูญเสีย การได้ยิน ระหว่าง 26-40 เดซิเบล	- คนที่สูญเสีย การได้ยิน ระหว่าง 41- 55 เดซิเบล	- คนที่สูญเสีย การได้ยิน ระหว่าง 56-70 เดซิเบล	- คนที่สูญเสีย การได้ยิน ระหว่าง 71- 90 เดซิเบล	- สูญเสียการได้ ยิน 91 เดซิเบลขึ้น ไป ไม่สามารถได้ ยินเสียงพูด อาจ รับรู้เสียงได้จาก การสัมผัสเท่านั้น - คนที่ไม่สามารถ สื่อสารและเข้าใจ ความหมายได้เลย

ประเภท คนพิการ	ระดับของความพิการ				
	1	2	3	4	5
4. คนพิการ ทาง จิตใจหรือ พฤติกรรม	- ผู้ที่เลี้ยง ตัวเองได้หรือ ผู้อื่นได้	- ผู้ที่ไม่ต้อง พึ่ง ผู้อื่นหรือ ประกอบ อาชีพเลี้ยง ตัวเองได้	- ผู้ที่ช่วยเหลือ ตัวเองได้บ้าง และอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้บ้าง	- ผู้ที่อยู่ตาม ลำพังไม่ยุ่งกับ ใคร และ ช่วยเหลือ ตนเอง ไม่ได้	- ผู้ที่ช่วยเหลือ ตนเองไม่ได้ และรบกวน ความสงบผู้อื่น
5. คนพิการ ทาง สติปัญญา หรือ การเรียนรู้	- มีไอคิว 80-90 - ปัญญาทึบ ประกอบอาชีพ ได้	- มีไอคิว 70- 79 - ปัญญาอ่อน เรียนซ้ำ ศึกษา พิเศษ ประกอบ อาชีพได้	- มีไอคิว 50-69 - ปัญญาอ่อน ระดับน้อย เรียนรู้วิชา สามัญ เรียนถึง ประถมปีที่ 6 สามารถทำงาน เลี้ยงชีพได้แต่ ต้องมีคนให้ ความ ช่วยเหลือ	- มีไอคิว 35- 49 - ปัญญาอ่อน ระดับกลาง เรียนถึง ระดับประถม ปีที่ 2 ทำงาน ไม่ใช้ฝีมือ ต้องมีคนดูแล	- มีไอคิว น้อย กว่า 35 - ปัญญาอ่อน ระดับรุนแรง ช่วยตนเองได้ น้อยหรือไม่ได้ เลยต้องมีคน ดูแล

### 3. สิทธิคนพิการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้คนพิการจะได้รับการคุ้มครองสิทธิเสมอภาคกับคนทั่วไปในสังคมและให้คนพิการได้รับสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นที่เหมาะสมจากรัฐอีกด้วย รายละเอียดตามมาตรา คั้งนี้มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

มาตรา 40 (6) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ ย่อมมี

สิทธิได้รับความคุ้มครอง ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิ ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่ รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมบุคคลอื่น

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึง และใช้ประโยชน์จาก สวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ บุคคลวิกลจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้ การคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการ อบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและ พัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัด สวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

#### 4. ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติถึงเรื่องการคุ้มครอง เสรีภาพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิของคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและ สามารถพึ่งตนเองได้ ทำให้ประเทศไทยมีการจัดทำปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย โดย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสมัยนั้น ได้นำเสนอปฏิญญาดังกล่าว และ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2541 ในสมัยรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย และ ได้มีการลงนามในปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทยเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2541 ซึ่งปฏิญญา ดังกล่าวมีเนื้อหาทั้งสิ้น 14 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1 คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และเสรีภาพแห่งบุคคลย่อม ได้รับ ความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและมีสิทธิ ต่างๆ ตามที่ระบุไว้ภายใต้ปฏิญญาฉบับนี้ โดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ และโดยปราศจากการแบ่งแยก เชื้อชาติ ศาสนา การเมือง ภาษา ถิ่นกำเนิด เพศ อายุ หรือ สถานะอื่นใด

ข้อ 2 คนพิการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจการทางการเมือง

ข้อ 3 คนพิการมีสิทธิเข้าร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและแผนงานทุกด้านที่เกี่ยวกับคนพิการทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

ข้อ 4 คนพิการมีสิทธิได้รับการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนา ตั้งแต่แรกเกิดและแรกเริ่มที่พบความพิการรวมทั้งผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ในทุกด้านเพื่อให้สามารถฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคนพิการอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล

ข้อ 5 คนพิการมีสิทธิได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีอิสระได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ข้อ 6 คนพิการมีสิทธิและ โอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพทุกระดับทุกรูปแบบของการจัดการศึกษาตามความต้องการของคนพิการอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยไม่มีการจำกัด กีดกัน เลือกลงปฏิบัติหรือข้อยกเว้นใดๆ

ข้อ 7 คนพิการมีสิทธิและ โอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการ และสามารถได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับการก้าวหน้ารวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ

ข้อ 8 คนพิการมีสิทธิได้รับการปกป้องคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ ทำร้ายร่างกาย และจิตใจ กักขัง เอารัดเอาเปรียบ หรือการแสวงหาประโยชน์ใด ๆ จากความพิการ ทั้งนี้ให้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

ข้อ 9 คนพิการมีสิทธิอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนของตน และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกิจกรรมของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ข้อ 10 คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

ข้อ 11 คนพิการมีสิทธิได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัว ชุมชนและสังคมได้รับรู้และเข้าใจคนพิการในทางที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิ ศักยภาพ และความสามารถ รวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์ของคนพิการ

ข้อ 12 คนพิการมีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนพิการทั้งนี้ต้อง ได้รับการสนับสนุนให้มีสื่อที่เหมาะสมกับความพิการ รวมทั้งต้องจัดให้มีล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรืออุปกรณ์พิเศษอื่นๆในการสื่อสาร

ข้อ 13 คนพิการและครอบครัว ชุมชน สังคม มีสิทธิได้รับและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อทราบถึงสิทธิอันระบุไว้ในปฏิญญาฉบับนี้โดยทั่วถึง

ข้อ 14 รัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งได้ลงนามหรือตกลงร่วมกันในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

จากปฏิญญาดังกล่าว เป็นการยืนยันแล้วว่าคนพิการจะต้องได้สิทธิในเรื่องของข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการทุกเรื่อง และสามารถนำข้อมูลข่าวสารดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน รวมไปถึงต้องได้รับการสนับสนุนในด้านความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วย อาทิ ล่ามภาษามือ อักษรเบรลล์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

#### 5. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่อาจประกันการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานและความเสมอภาคของคนพิการได้อย่างเต็มที่ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2545 องค์การสหประชาชาติจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities- CRPD) ขึ้น ซึ่งต่อมาเมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2549 ที่ประชุมเต็มคณะของสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญที่ 61 ได้มีมติรับรองอนุสัญญา CRPD และพิธีสารเลือกรับ (Optional Protocol) ของอนุสัญญา CRPD อนุสัญญา CRPD จึงให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

1. การจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกรูปแบบ ทั้งในด้านกฎหมาย การปกครอง และการปฏิบัติต่าง ๆ
2. การกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อประกันการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมกันของคนพิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่ง ข้อมูลข่าวสาร และบริการสาธารณะ
3. การยอมรับความเท่าเทียมกันของคนพิการ ในทางกฎหมายโอกาสในการศึกษา การเข้าทำงาน การรักษาพยาบาล การประกันสิทธิ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป

##### 5.1 หลักการทั่วไปของอนุสัญญา CRPD



- 5.1.1 เคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง เสรีภาพในการตัดสินใจด้วยตนเองและความเป็นอิสระของบุคคล
- 5.1.2 ไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ
- 5.1.3 การมีส่วนร่วม การเข้าร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม
- 5.1.4 เคารพความแตกต่าง ยอมรับคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของมนุษยชาติและความเป็นมนุษย์
- 5.1.5 ความเสมอภาคของโอกาส
- 5.1.6 การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
- 5.1.7 ความเสมอภาคระหว่างชายหญิง
- 5.1.8 เคารพศักยภาพที่พัฒนาขึ้นของเด็กพิการและเคารพสิทธิเด็กพิการในการ

คุ้มครองลักษณะเฉพาะตน

## 5.2 สิทธิของคนพิการตามอนุสัญญา CRPD

- 5.2.1 ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ
- 5.2.2 สิทธิการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงของบุคคล
- 5.2.3 สิทธิที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถตามกฎหมายบนพื้นฐานอันเท่าเทียมกัน
- 5.2.4 เสรีภาพจากการถูกทรมาน
- 5.2.5 เสรีภาพจากการแสวงหาประโยชน์ การใช้ความรุนแรงและการล่วง
- 5.2.6 สิทธิที่จะได้รับการเคารพต่อศักดิ์ศรีทางร่างกายและจิตใจ
- 5.2.7 เสรีภาพในการย้ายถิ่นฐานและการถือสัญชาติ
- 5.2.8 สิทธิในการอาศัยอยู่ในชุมชน
- 5.2.9 เสรีภาพในการแสดงออก และแสดงความคิดเห็น

## 5.3 บทบาทของรัฐภาคี

ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา CRPD โดยการให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 ซึ่งมีผลบังคับให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญาตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551 เป็นต้นไป การเป็นรัฐภาคีมีนัยว่ารัฐบาลประเทศนั้นตระหนักว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ มิได้ จะต้องเคารพ คุ้มครอง และให้สิทธิที่พึงมีแต่คนพิการเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป นอกจากนี้จะต้องมีการปฏิบัติดังนี้

5.3.1 รัฐบาลจะต้องกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลัก (Focal Point) เพื่อเป็นกลไกประสานงานภาครัฐ คู่มือประเด็นที่สนับสนุนการดำเนินงาน ในภาคส่วนต่าง ๆ และประเทศไทยได้กำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักตามอนุสัญญาฉบับนี้

5.3.2 รัฐบาลจะต้องจัดตั้งโครงสร้างภายในเพื่อส่งเสริม พิทักษ์และติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญา โดยมีองค์ประกอบที่มาจากทุกภาคส่วน

5.3.3 รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม โดยเฉพาะคนพิการ และองค์กรของคนพิการให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการติดตามการดำเนินงาน

5.3.4 รัฐบาลจะต้องมีการจัดทำรายงานเกี่ยวกับมาตรการในการปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาภายในเวลา 2 ปี หลังจากอนุสัญญามีผลบังคับใช้ และหลังจากนั้นต้องส่งฉบับต่อไป อย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี หรือเมื่อคณะกรรมการร้องขอ

ดังนั้น อนุสัญญา CRPD จึงเป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริม พิทักษ์และรับรองให้คนพิการ ได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐาน และมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ อนุสัญญาฉบับนี้ยังเป็นอนุสัญญาฉบับแรกที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ ไม่เฉพาะด้านพลเมืองและการเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัวอีกด้วย (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. 2550: ออนไลน์)

## 6. สิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งถือเป็นกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ให้คนพิการมีการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการ ได้มีโอกาสมีงานทำหรือดำรงชีวิตในสังคมได้ทัดเทียมกับคนปกติทั่วไป ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างและกระบวนการให้บริการในการสงเคราะห์ ฟื้นฟูสมรรถภาพและเพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับสิทธิประโยชน์ที่คนพิการพึงจะได้รับและได้มีการปรับปรุงกฎหมายในด้านสิทธิคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิได้อย่างทั่วถึง จึงตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กฎหมายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการซึ่งมีผล

บังคับใช้นับแต่ 27 กันยายน 2550 มีเจตนารมณ์ เพื่อกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

6.1 การรับรองสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ จากการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษาการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการ โทรคมนาคม เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยี บริการล่ามภาษามือ เป็นต้น

6.2 การมีผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติจำนวนเจ็ดคน เพื่อทำหน้าที่บริหารให้เป็นตามกฎหมายนี้

6.3 การมีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นทางการและทั่วถึง รวมทั้งเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิการสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไปมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ สำหรับสิทธิของคนพิการตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 20 ได้มีการกำหนดสิทธิของคนพิการได้ดังนี้

มาตรา 20 คนพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการตามมาตรา 19 ให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐ ดังต่อไปนี้

1. การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับ

สภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศ

2. การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก คือ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานมาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

4. การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

5. การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลลัพธ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมาย และการจัดหาทนายความว่าต่างแก่ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

6. ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท ตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

7. บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

8. สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทางหรือเครื่องช่วยความพิการใดๆ คิดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยดังกล่าว

9. การจัดสวัสดิการเพื่อความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

10. การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการหรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนพิการจะได้รับสิทธิต่างๆ ดังนี้

ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบ ที่คณะกรรมการกำหนด

คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบคนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2550) องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรานี้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

**กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ**

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการทั้งระดับประเทศและระดับสากล มีดังนี้

### 1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ(Convention on the Rights of Persons with Disabilities- CRPD) กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริมพิทักษ์และรับรองให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เสรีภาพขั้นพื้นฐาน และมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ อนุสัญญานี้ยังเป็นอนุสัญญานับแรกที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ ดังนี้

ข้อ 27 งานและการจ้างงานอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นรวมถึงสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ให้รัฐภาคีป้องกันและส่งเสริมให้การใช้สิทธิของ

คนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยดำเนินการตามขั้นตอน รวมถึงการตรากฎหมาย

1.1 ห้ามเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึง การคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย

1.2 กลุ่มครองสิทธิคนพิการ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ โอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน ความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกสุขอนามัย การคุ้มครองจากการถูกคุกคาม และการจัดการเรื่องข้อร้องเรียน

1.3 ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิในรูปของสภาพแรงงานและสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันกับผู้อื่น

1.4 ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวบริการจัดหางาน การฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในงานอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดงาน รวมทั้งช่วยเหลือในการหางาน ใ้ทำงาน และคงสภาพการจ้างงานรวมทั้งการกลับเข้าทำงาน

1.6 ส่งเสริมโอกาสประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ และการพัฒนาสหกรณ์ การเริ่มธุรกิจของตนเอง

1.7 การจ้างงานคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

1.8 ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมซึ่งอาจรวมถึงที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจและมาตรการอื่นๆ

1.9 ประกันว่ามีการจัดให้มีความช่วยเหลือที่สมเหตุ สมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน

1.10 ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด

1.11 ส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษาดำเนินงาน และการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

1.12 ให้รัฐภาคประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำลงไปเป็นทาสหรือไม่ตกอยู่ในสถานะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

## 2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กล่าวถึงสิทธิการจ้างงานหรือประกอบอาชีพของคณพิการไว้ดังนี้

มาตรา 43 และ 44 กล่าวถึงเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพตลอดจนการแข่งขัน โดยเสรี ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาวะการทำงาน

## 3. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดสิทธิเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการไว้ดังนี้

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุนนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้

เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบมาตรา 36 เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อัยคทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 34 การมีคำสั่งให้อัยคทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการอายคทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 37 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ยานพาหนะบริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 38 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 39 ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม

มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย



มาตรา 40 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 14 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

#### 4. สิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

4.1 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาการจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

4.2 นายจ้างหรือสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้าง ที่จ้างให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนและแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด

4.3 กรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณสินค้า รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่ นายจ้างหรือสถานประกอบการใดให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามมาตรา 39 วรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายมาประกอบการพิจารณาด้วย

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

วาสนา ตะเกาพงษ์ (2537) ศึกษาเรื่อง “การสร้าง โอกาสการมีงานทำของคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ และต่อพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ศึกษาความต้องการด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ และการสร้างโอกาสการมีงานทำ โดยศึกษาจากการสอบถามนายจ้างของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และคนพิการที่เข้ารับบริการในหน่วยงานที่ให้บริการด้านการศึกษา และการฝึกอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติของนายจ้างที่มีต่อการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ เห็นด้วยกับการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ แต่ยังมีเจตคติปิดกั้น โอกาสในการทำงานของคนพิการอยู่ ส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน สำหรับความต้องการมีงานทำของคนพิการ ส่วนใหญ่ต้องการทำงานในสถานประกอบการเนื่องจากไม่มีเงินทุนประกอบอาชีพ และต้องการการยอมรับในสังคม การประกอบอาชีพส่วนตัว มีความมั่นคงเป็นอิสระและมีรายได้ดีกว่าเป็นลูกจ้าง ส่วนแนวทางการสร้างโอกาสการมีงานทำ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการจ้างงานคนพิการ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นและด้าน

นโยบายควรกระตุ้นให้นายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น รวมทั้งการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการด้วย

สาวิตรี รัตนชูโชติ (2550) ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงสิทธิของคนพิการตาม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 2) เพื่อศึกษาระดับการเข้าถึงสิทธิของคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ คนพิการทุกประเภทที่จดทะเบียนคนพิการเรียบร้อยแล้ว และมาใช้บริการ ณ ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน เขต 1 – 12 กรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 31-40 ปี ด้านสถานภาพสมรส โสดด้านการศึกษาระดับมัธยม อาชีพลูกจ้างหรือพนักงาน พิกัดทางกายหรือการเคลื่อนไหว สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพสำหรับคนพิการในชุมชนให้ความสำคัญกับรถวีลแชร์/รถเข็น 2) การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ในภาพรวมพบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 0.89 3) ระดับการเข้าถึงสิทธิตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านกายภาพแวดล้อมและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 0.70 และ 4) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ อาชีพ ประเภทความพิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในชุมชน คือ ทางลาดขึ้น-ลง ห้องน้ำคนพิการ รถวีลแชร์/รถเข็น

จิราวัลย์ คงถาวร (2547) การศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของคนพิการของพนักงาน ความคาดหวังของพนักงานต่อการจ้างงานคนพิการ และความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินการจ้างงานคนพิการ จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการ พนักงานคนที่มีความรู้เกี่ยวกับคนพิการจะมีความรู้ระดับปานกลางถึงมากเพราะได้รับการอบรมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ส่วนความคาดหวังสำหรับการทำงานร่วมงานกับคนพิการ คือคนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองและสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ ส่วนผลการศึกษาด้านความเหมาะสมของงานกับความบกพร่อง พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า คนพิการทางการได้ยินเหมาะสำหรับงานด้านการตีข้อมูล

หรือพิมพ์ข้อมูล คนพิการเกี่ยวกับการการมองเห็นเหมาะสำหรับการทำงานด้านการรับ โทรศัพท์ และสำหรับความบกพร่องทางปัญญาพนักงานเห็นว่า ไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสม ส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พนักงานเห็นว่า ควรมีการจัดห้องน้ำที่เหมาะสมกับคนพิการ ทางลาดขึ้นลง รวมถึงที่นั่งทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสม

สิรินาถ บุญเกียรติ (2535) การศึกษาเรื่อง การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่องพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมการของสถานประกอบการในการรับคนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และความเห็นของนายจ้างต่อคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า จากความคิดเห็นของนายจ้างเห็นว่าสถานประกอบการเห็นความจำเป็นของคนพิการที่ควรได้รับการบริการทางสังคม ควรได้รับการฝึกฝนให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุดเพื่อให้สามารถดำรงชีพได้เช่นเดียวกับคนปกติ และหน้าที่ต่างๆ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพและการพัฒนาในด้านต่างๆ ของคนพิการควรเป็นหน้าที่ของรัฐและครอบครัว แต่สถานประกอบการยังมีความไม่แน่ใจว่าคนพิการสามารถทำกิจกรรมทุกอย่างได้เหมือนคนปกติ หรือมีขีดความสามารถในการทำงานเท่ากับคนปกติ รวมถึงยังไม่แน่ใจว่าการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานจะไม่เป็นการเพิ่มภาระให้กับสถานประกอบการ ในด้านการเตรียมสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการสถานประกอบการมีความเห็นว่าอาจเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่าเพราะ ไม่แน่ใจว่าคนพิการจะสามารถทำงานได้เต็มที่หรือไม่ กอปรกับการจ้างงานคนพิการเพียงไม่กี่คนแต่ต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งหมด ส่วนด้านการจ่ายค่าตอบแทน นั้น สถานประกอบการยินดีที่จะจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานคนพิการหากมีการจ้างงานเท่ากันคนปกติ

อลิศรา ตะวังทัน (2554) ศึกษาเรื่อง ทักษะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้กับคนพิการในสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างพบว่าโดยส่วนใหญ่สถานประกอบการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ โดยจัดห้องน้ำให้กับคนพิการมากที่สุด ในด้านแรงจูงใจที่ทำให้นายจ้างจ้างงานคนพิการคือลักษณะนิสัยการทำงานของคนพิการ ส่วนปัญหาด้านการจ้างงานคนพิการคือ ปัญหาด้านกฎหมายมากที่สุด

อรวรรณ อินหันต์ และ พีรธร บุญรัตพันธุ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาศานการณั้และปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัด พิจิตร ศึกษาความต้องการและปัญหาอุปสรรคของคณพิการที่ต้องการมีงานทำในสถาน ประกอบการ ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถาน ประกอบการจังหวัดพิจิตรคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านคณพิการส่วนใหญ่ไม่ ทราบสถานการณั้การจ้างงานคณพิการ เนื่องจากไม่ได้ประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ราชการกับสถานประกอบการด้านสถานการณั้การรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดพิจิตร พบว่าสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร ที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป และมีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 11 แห่ง ซึ่งมีการจ้างคณพิการ จำนวน 9 แห่ง สถาน ประกอบการที่ไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงาน มีจำนวน 2 แห่ง และมีแนวโน้มที่สถาน ประกอบการจะรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้า ทำงานในสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการที่มีการรับคนพิการเข้าทำงานให้ ความสำคัญกับลักษณะงานหรือประเภทของงานมากที่สุด เพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สถาน ประกอบการจะได้รับจ้างการทำงานของคณพิการ รวมถึงคณพิการต้องมีความรู้ความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีการรับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านลักษณะความพิการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ตรง ลักษณะงาน และความต้องการของสถานประกอบการ จึงทำให้สถานประกอบการไม่สามารถ รับคนพิการเข้าทำงานได้ เพราะการรับคนพิการเข้าทำงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงความพร้อมในด้านต่างๆ ของสถานประกอบการและคณพิการด้วย เช่น ทักษะคณพิของเจ้าของหรือนายจ้าง กฎหมาย สิ่งอำนวยความสะดวก และภูมิลาเนาของคณพิการ และในด้าน ปัญหาอุปสรรคของคณพิการที่ต้องการมีงานทำในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร พบว่า สถานประกอบการมีปัญหาอุปสรรคคือ 1. ลักษณะความพิการ 2. ลักษณะงานบริหาร ประเภทงาน 3. ตำแหน่งงาน 4. ความรู้ความสามารถ 5. ทักษะคณพิของเจ้าของหรือนายจ้าง 6. กฎหมาย 7. สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคณพิการ ส่วนคนที่สมัครงานกับสำนักงาน จัดหางานจังหวัดพิจิตร ส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรค คือ 1. ลักษณะความพิการ 2. ลักษณะงาน บริหารประเภทงาน 3. ตำแหน่งงาน 4. การเดินทางมาทำงาน 5. การสื่อสารสำหรับคณพิการ ทางการ ได้ยินหรือสื่อความหมาย 6. ทักษะคณพิของเจ้าของหรือนายจ้าง ซึ่งคณพิการที่ทำงานใน สถานประกอบการไม่มีปัญหาอุปสรรค เพราะว่าความพิการมิใช่ปัญหาหรืออุปสรรคในการทา งานสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากตัวของคณพิการ

ไม่ให้ความร่วมมือในการฟื้นฟูสมรรถนะภาพร่างกายและฝึกอາชีฟ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐไม่ทั่วถึง และสถานประกอบการยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่

สวัสดิ์ ปลื้มกมล (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของคนพิการที่พึงประสงค์ในการจ้างงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ในด้านวิชาการ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านสภาพความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว โดยเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำการจ้างงานคนพิการจากผู้บริหารสถานประกอบการทั้งสิ้น 51 คน ผลการศึกษพบว่า 1. ด้านวิชาการ ผู้พิการมีการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานของตนเองได้ 2. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้พิการมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงาน มีความสามารถในการใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงานที่ตนรับผิดชอบได้ 3. ด้านบุคลิกภาพ ผู้พิการมีความตระหนักในเรื่องของความปลอดภัย ความกระตือรือร้นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้พิการมีความซื่อสัตย์ต่องานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีความอดทนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน 5. ด้านสภาพความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ผู้บริหารสถานประกอบการแสดงความเห็นต่อการจ้างงานไว้ (เรียงลำดับจากความคิดเห็นมากไปน้อย) คนพิการขาขาด 1 ข้าง (ใส่ขาเทียมเดินได้) คนพิการขาขาด 2 ข้าง (ใส่ขาเทียม เดินได้) คนพิการมือขาด 1 ข้าง แขนขาด 2 ข้าง (ใส่แขนเทียม หยิบจับได้) แขนขาด 1 ข้าง และสุดท้าย อัมพาตครึ่งท่อน (ล่าง) สำหรับคนพิการที่ผู้บริหารสถานประกอบการแสดงความเห็นไว้ว่าจะไม่เลือกจ้างได้แก่ คนพิการมือขาด 2 ข้าง และ คนพิการอัมพาตครึ่งซีก

เขมิกา พันธุ์วิไล (2546) ได้ศึกษาเรื่องแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ ใน 3 ประเด็นคือ 1. ความต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงาน 2. คุณลักษณะของแรงงานคนพิการที่พึงประสงค์ 3. แนวโน้มการรับคำพิการเข้าทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากนายจ้างหรือสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน สถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานแต่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และสถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผลการศึกษพบว่า 1. สถานประกอบการต้องการรับคนพิการที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี ไม่จำกัดเพศ มีความรู้จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการฝึกอาชีฟสำหรับคนพิการ ตรงต่อเวลา มี

ความรับผิดชอบ 2. ลักษณะความพิการที่มีโอกาสรับเข้าทำงาน (เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย) คนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และคนพิการทางการมองเห็น 3. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ได้แก่ งานประเภทปฏิบัติการที่ใช้ฝีมือ งานธุรการ งานวิชาการงานเสมียน และงานคอมพิวเตอร์ 4. แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ พบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการส่วนใหญ่แสดงเจตคติที่ดีต่อการจ้างงานคนพิการ ซึ่งผู้พิการควรได้รับการฝึกฝนฝีมือในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่สถานประกอบการยอมรับเพื่อผลักดันให้ผู้พิการมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถเข้าสู่ตลาดงานได้จริง

Duff & Ferguson & Gilmore (2007) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต่อการจ้างงานคนพิการ และงานที่เหมาะสมกับคนพิการที่จ้างได้ในบริษัทบัญชี ในประเทศสหราชอาณาจักร การศึกษาเรื่องนี้ได้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 9 คน จากบริษัทบัญชีขนาดใหญ่และขนาดกลางในประเทศสหราชอาณาจักร และ 3 คน มาจากกลุ่มบริษัทยักษ์ใหญ่ทางการบัญชี (big four) ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่ตระหนักถึงประเด็นสำคัญในการจ้างงานคนพิการอยู่ 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ประเด็นเรื่องคนขับรถของผู้พิการ 2. ประเด็นเรื่องบทบาทของเพื่อนร่วมงาน 3. ประเด็นเรื่องบทบาทของแผนกบุคคลในการสัมภาษณ์งานคนพิการ ทำอย่างไร 4. ประเด็นเรื่องปัญหาหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับบริษัทหากมีการจ้างงานคนพิการ และ 5. ประเด็นเรื่องใบสมัครงานสำหรับคนพิการ ซึ่งผู้พิการมีหลายลักษณะ แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนยินดีจะตอบสนองการดำเนินงานของรัฐบาลต่อการจ้างงานคนพิการ และกฎหมายการจ้างงานคนพิการ แต่อย่างไรก็ตามบริษัทการบัญชีทั้ง 9 บริษัทยังมีข้อจำกัดในประเด็นการตีความคำจำกัดความของ ลักษณะของคนพิการ ความพิการ ซึ่งผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าบริษัทบัญชียังมีอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการ และลักษณะงานที่จะจ้างคนพิการ

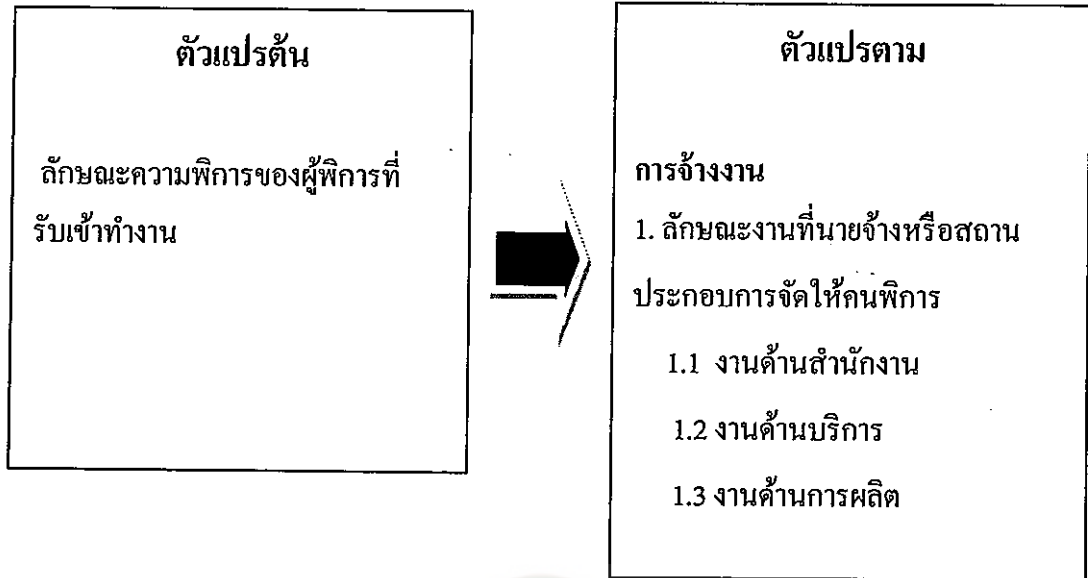
Aytac, S. et.al. (2012) ได้ศึกษาเรื่อง Flexible working and employment of people with disabilities at customs brokerage firms in Turkey: a social responsibility project ผลการศึกษาพบว่าอัตราส่วนของผู้พิการในสังคมประเทศตุรกีมีอัตราส่วนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้พิการทั่วโลก ซึ่งก่อนที่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดหลายประการก่อนที่จะดำเนินการศึกษานี้ ทั้งด้านการค้นหาข้อมูลสถิติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศตุรกี (ผู้พิการในประเทศตุรกีมีประมาณ 8.5 ล้านคน หรือประมาณ 12 % ต่อ จำนวนประชากรทั้งประเทศ) และทฤษฎีพื้นฐานเรื่องคนพิการในประเทศตุรกี และประชากรผู้พิการส่วนใหญ่เป็นผู้ว่างงาน จุดประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อ

ประเมินการจ้างงานประชากรคนพิการ ในการทำงานทางโทรศัพท์จากบ้านสำหรับบริษัท นายหน้าการลงทุน Turkish Customs การศึกษานี้เป็นกรณีศึกษาโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทที่ต้องการมีส่วนร่วมการดำเนินชีวิตในสังคมรวมถึงจัดหาอาชีพสำหรับผู้พิการ และได้รับความร่วมมือจากสองสถาบันคือ Uludag University และ Bursa Industrialists and Businessmen Association (BUSIAD) ที่จัดฝึกอบรมให้กับผู้พิการก่อนการปฏิบัติงานจริง ผลการศึกษาพบว่า การจ้างงานคนพิการทำให้ 1. ผู้พิการทราบถึงความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของตนเอง 2. ผู้พิการมีความมั่นใจในตนเองมากยิ่งขึ้น 3. การศึกษานี้สร้างแนวความคิดใหม่ให้คนว่างงานอื่นๆ จากประสบการณ์การทำงานและคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นของผู้พิการ 4. ผู้พิการมีความมั่นใจการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม 5. จากการศึกษาที่ Bursa ผู้นำการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้กับผู้พิการ สร้างโอกาสให้กับผู้พิการกลายเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสูงตามความคาดหวังของผู้จ้างงานหรือบริษัท 6. ผู้พิการลดความกดดันต่อการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในสำนักงานจริง และใน Bursa ยังจะเป็นผู้นำในการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ให้กับผู้พิการต่อไป

จากวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และกำหนดประเด็นการวิจัยที่ต่อยอดจากงานวิจัยดังกล่าวอย่างมีทิศทาง เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและคนพิการ ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดเรื่องพื้นฐานของคนพิการ สิทธิทางด้านกฎหมาย พระราชบัญญัติการส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาในด้านนี้ไว้ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องการทำงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาถึงการจ้างงานผู้พิการของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่จ้างงาน รวมถึงสภาพงานและลักษณะงานที่นายจ้างได้มอบหมายให้กับแรงงานผู้พิการ ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับของวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การนำเสนอข้อมูล
7. ระยะเวลาในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่องการทำงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ นั้น ผู้ศึกษา ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่จำนวนนายจ้างหรือสถานประกอบการทั้งหมดที่มีการจ้างงานแรงงานคนพิการ ที่อยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 150 แห่ง (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ, 2556 : ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากประชากรจำนวน 150 แห่ง โดยนำมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 48) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นนายจ้างหรือสถานประกอบการจำนวน 107 แห่ง ค่าความเชื่อมั่นที่ 95 %

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## 1. เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งมีทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ประกอบด้วย เพศ และลักษณะความพิการของผู้พิการที่รับเข้าทำงาน

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ ประกอบด้วย งานด้านสำนักงาน งานด้านบริการ งานด้านการผลิต

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถาม โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไข  
เสนอแนะ และปรับปรุง

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้านภาษา การวัดผลและประเมินผล การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## 3. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาภาษาไทย ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาไทย

3.2 นายสุพล เหมวิจิตร ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานชำนาญการ ฝ่ายส่งเสริมการมีงานทำเพื่อคนพิการด้านต่างๆ สังกัดสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ เชี่ยวชาญด้านการจัดหางานในสถานประกอบการสำหรับผู้พิการ ในจังหวัดสมุทรปราการ

3.3 นางจิตร์รัตน์ คิสโยธิน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดหนองคาย เชี่ยวชาญด้านการวิจัยคนพิการ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับนายจ้างหรือสถานประกอบการจริง จำนวน 30 ชุด

5. นำผลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) เพื่อทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 26)

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับนายจ้างหรือสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 107 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามถึงสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 107 แห่ง ทางจดหมายปิดผนึกพร้อมทั้งแนบซองติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้ศึกษาเพื่อให้นายจ้างหรือสถานประกอบการส่งแบบสอบถามกลับได้อย่างสะดวก
3. ตรวจสอบการได้รับแบบสอบถามของนายจ้างหรือสถานประกอบการด้วยการโทรสอบถาม
4. รอรับแบบสอบถามคืน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการประกอบ ด้วย งานด้านสำนักงาน งานด้านบริการ งานด้านการผลิต ด้วยค่าเฉลี่ยและร้อยละ
2. วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของระดับความคิดเห็นของผู้ประกอบการต่อปัญหาต่าง ๆ ในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ด้วยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ นี้ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยจะวิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (โชคชัย สิริพนมณี. 2549 : 35)

$$p = \frac{f}{N} (100)$$

เมื่อ  $f$  แทน จำนวนความถี่แต่ละประเภท  
 $N$  แทน ความถี่รวมของตัวแปรทั้งหมด

2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (องอาจ นัยพัฒน์. 2551 : 22)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ใช้สูตร (สำเร็จ จันทรสวรรณ.  
 2549 : 49)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n X)^2}{n}}{n-1}}$$

เมื่อ

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum_{i=1}^n X_i^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum_{i=1}^n X)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

## การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์กับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องออกมาเป็นคำอธิบายและตอบวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยได้

1. นำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และลักษณะ/ประเภท ความพิการที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน ด้วยค่าสถิติความถี่ และร้อยละ
2. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประเภทของงานที่สถานประกอบการได้จัดให้คนพิการทำ ด้วยค่าสถิติความถี่ และร้อยละ
3. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัญหาที่พบ ด้วยค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่างๆ

## ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้นประมาณ 12 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

บทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการใน จังหวัดสมุทรปราการ นำเสนอการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใน รูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ นำเสนอการวิเคราะห์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านการจ้างงานคนพิการในด้าน ต่างๆ ของสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ นำเสนอการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิง พรรณนา (Descriptive statistics) ในรูปแบบความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

นอกจากนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยยังได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสถานประกอบการจำแนกตามเพศของ ผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ (เพศผู้ตอบแบบสอบถาม)	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. เพศชาย	50	46.73

เพศ (เพศผู้ตอบแบบสอบถาม)	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
2. เพศหญิง	57	53.27
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 107 คนในสถานประกอบการ เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คนในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 53.27 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คนในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 46.73

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ

ประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. อุตสาหกรรมการผลิต	83	77.57
2. อุตสาหกรรมด้านการเกษตร/อาหาร	6	5.61
3. อุตสาหกรรมการบริการ	16	14.95
4. อุตสาหกรรมอื่นๆ	2	1.87
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 83 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 77.57 รองลงมาคืออุตสาหกรรมการบริการจำนวน 16 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 14.95 และอุตสาหกรรมด้านการเกษตร/อาหารจำนวน 6 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. ไม่เกิน 200 คน	24	22.43
2. ระหว่าง 201- 500 คน	48	44.86
3. ระหว่าง 501-1000 คน	22	20.56
4. มากกว่า 1000 คน ขึ้นไป	13	12.15
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีลูกจ้างในสถานประกอบการระหว่าง 201- 500 คน จำนวน 48 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 44.86 รองลงมาคือไม่เกิน 200 คนจำนวน 24 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 22.43 และระหว่าง 501-1000 คน จำนวน 22 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.56 และมากกว่า 1,000 คน จำนวน 13 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 12.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามจำนวนลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ

จำนวนลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. ไม่เกิน 5 คน	67	62.62
2. ระหว่าง 6-10 คน	21	19.63
3. มากกว่า 10 คนขึ้นไป	19	17.76
<b>รวม</b>	<b>107</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการไม่เกิน 5 คน จำนวน 67 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 62.62 รองลงมาคือ



ระหว่าง 6-10 คนจำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.63 และมากกว่า 10 คนขึ้นไปจำนวน 19 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 17.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามลักษณะความพิการของลูกจ้าง ดังนี้

ลักษณะความพิการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. ทางการมองเห็น	4	3.74
2. ทางการได้ยิน สื่อความหมาย	84	78.50
3. ทางร่างกายเคลื่อนไหว	86	80.37
4. ทางจิตใจ พฤติกรรม	36	33.64
5. ทางสติปัญญา	6	5.61
รวม	107	-

จากตารางที่ 6 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่มีลูกจ้างที่พิการทางร่างกายเคลื่อนไหว จำนวน 86 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 80.37 รองลงมา คือ พิการทางการได้ยิน สื่อความหมาย จำนวน 84 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 78.50 พิการทางจิตใจ พฤติกรรม จำนวน 36 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 33.64 และพิการทางสติปัญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของลักษณะงานที่สถานประกอบการจัดให้คนพิการ

ลักษณะงานที่จัดให้	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. งานสำนักงาน	21	19.63
2. งานบริการ	22	20.56
3. งานด้านการผลิต	64	59.81
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ลูกจ้างคนพิการทำงาน  
ในลักษณะงานด้านการผลิตจำนวน 64 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 59.81 รองลงมาคือ  
งานบริการจำนวน 22 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.56 และงานสำนักงาน  
จำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของงานด้านสำนักงานที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้าง  
คนพิการ

งานสำนักงาน	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. งานคีย์ข้อมูล/งานพิมพ์	4	19.05
2. งานบริหารทั่วไป	2	9.52
3. งานธุรการ	10	47.62
4. งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์	3	14.29
5. งานออกแบบงานเขียนแบบ	2	9.52
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ลักษณะงานสำนักงาน ที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างคน  
พิการทำ ส่วนใหญ่เป็นงานธุรการจำนวน 10 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 47.62  
รองลงมาคืองานคีย์ข้อมูล/งานพิมพ์จำนวน 4 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.05 และงาน  
พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์จำนวน 3 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของงานด้านการบริการที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้าง  
คนพิการ

งานบริการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. งานตอบรับโทรศัพท์	5	22.73
2. งานขาย/ขายทางโทรศัพท์	3	13.64
3. งานทำความสะอาด	12	54.55
4. บริการอื่นๆ	2	9.09
<b>รวม</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า งานด้านการบริการที่สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างคนพิการ ส่วนใหญ่เป็นงานทำความสะอาดจำนวน 12 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา คืองานตอบรับโทรศัพท์จำนวน 5 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 22.73 งานขาย/ขายทาง โทรศัพท์จำนวน 3 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 13.64 และงานบริการอื่นๆ จำนวน 2 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของงานด้านการผลิตที่ สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้าง คนพิการ

งานด้านการผลิต	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. งานสายการผลิต	15	23.44
2. งานตรวจสอบคุณภาพ/เช็คสต็อก	5	7.81
3. งานบรรจุ/ประกอบอุปกรณ์	6	9.38
4. งานประกอบเครื่องยนต์	2	3.13
5. งานซ่อมแซม	4	6.25
6. งานตัดเย็บ	13	20.31
7. บรรจุภัณฑ์ แพคเกจจิ้ง (Packaging)	19	29.69
<b>รวม</b>	<b>64</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ลักษณะงานด้านการผลิต ที่สถานประกอบการให้ลูกจ้างคน พิการทำ ส่วนใหญ่เป็นงานบรรจุภัณฑ์ แพคเกจจิ้ง (Packaging) จำนวน 19 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 29.69 รองลงมาคืองานสายการผลิตจำนวน 15 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อย ละ 23.44 และงานตัดเย็บจำนวน 13 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.31 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ในด้านต่างๆ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการ มีให้กับคนพิการ ดังนี้

สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ	จำนวน (สถานประกอบการ)	ร้อยละ (%)
1. ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก	95	88.79
2. ทางลาด ขึ้น-ลง อาคาร	94	87.85
3. ลิฟต์	66	61.68
4. บัน ใดขึ้น-ลง	20	18.69
5. ที่จอดรถ	84	78.50
6. รถรับส่ง	69	64.49
7. ห้องน้ำ	107	100.00
8. ที่พัก	86	80.37
9. สัญญาณเตือนภัย	15	14.02
รวม	107	-

จากตารางที่ 11 พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการทุกแห่งจัดให้กับคนพิการ ได้แก่ มีห้องน้ำอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ จำนวน 107 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการจำนวน 95 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 88.79 และทางลาด ขึ้น-ลง อาคารจำนวน 94 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 87.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านความพิการ

ด้านความพิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คนพิการไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน	2.24	0.66	น้อย
2. คนพิการมีความขยัน และอดทนน้อยกว่าคนทั่วไป	1.71	0.74	น้อยที่สุด
3. คนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป	2.79	0.64	ปานกลาง
4. คนพิการช่วยเหลือตนเองได้น้อย	2.31	0.57	น้อย

ด้านความพิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. คนพิการเป็นภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน	2.61	0.56	ปานกลาง
6. คนพิการไม่มีไหวพริบในการทำงาน/ มีน้อย	2.28	0.95	น้อย
7. คนพิการขาด ลางานบ่อย	2.59	0.64	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.36</b>	<b>0.31</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหา การจ้างงานคนพิการ ในด้านความพิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็น ว่า คนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป ( $\bar{X}=2.79$ ) รองลงมาคือคนพิการเป็น ภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=2.61$ ) และคนพิการขาด ลางานบ่อย ( $\bar{X}=2.59$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถาน ประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านวิชาการของผู้พิการ

ด้านวิชาการของผู้พิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คนพิการไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา	3.23	0.65	ปานกลาง
2. คนพิการเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่าคนอื่นฯ	2.22	0.96	น้อย
3. คนพิการไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้	2.65	0.89	ปานกลาง
4. คนพิการไม่มีความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติ	1.70	0.77	น้อยที่สุด
5. คนพิการไม่มีทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในงานอย่าง เหมาะสม	2.07	0.80	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.38</b>	<b>0.35</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการ จ้างงานคนพิการ ในด้านวิชาการของผู้พิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็น

ว่าลูกจ้างคนพิการไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ( $\bar{X}=3.23$ ) รองลงมาคือลูกจ้างคนพิการไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้ ( $\bar{X}=2.65$ ) และลูกจ้างคนพิการเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่าคนอื่นๆ ( $\bar{X}=2.22$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ

ด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คนพิการไม่มีทักษะหรือไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้	3.34	0.91	มาก
2. คนพิการสร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน	3.65	0.81	มาก
3. คนพิการไม่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้	2.63	0.98	ปานกลาง
4. คนพิการไม่มีความมั่นใจในตนเอง	4.05	0.72	มาก
5. คนพิการไม่มีความสุขเรียบร้อย เกรงใจ มีน้ำใจ	1.59	0.63	น้อยที่สุด
6. คนพิการไม่มีสัมมาคารวะหรือมีมารยาทที่ไม่เหมาะสม	2.04	0.74	น้อย
7. คนพิการไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	3.20	0.56	ปานกลาง
8. คนพิการไม่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย	1.78	0.76	น้อยที่สุด
9. คนพิการไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	2.09	0.75	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.71</b>	<b>0.30</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนพิการไม่มีความมั่นใจในตนเอง ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือคนพิการสร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ( $\bar{X}=3.65$ ) และคนพิการไม่มีทักษะหรือไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X}=3.34$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการอย่างเหมาะสม	4.14	0.62	มาก
2. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และแนะนำความรู้และสวัสดิการต่างๆ กับพนักงาน	4.43	0.66	มากที่สุด
3. สถานประกอบการ/ที่ทำงานมีระเบียบ/สวัสดิการด้านต่างๆ และแจ้งให้กับพนักงานผู้พิการทราบอย่างชัดเจน	4.44	0.77	มากที่สุด
4. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.21	0.54	มากที่สุด
5. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน กำหนดหน้าที่และขอบเขตงานสำหรับผู้พิการอย่างชัดเจน	4.53	0.54	มากที่สุด
6. สถานประกอบการ/ที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการอย่างเหมาะสม	4.31	0.69	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.24</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าการมีกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานสำหรับผู้พิการอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.53$ ) รองลงมาคือมีระเบียบ/สวัสดิการด้านต่างๆ และแจ้งให้กับพนักงานผู้พิการทราบอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.44$ ) และสถานประกอบการ/ที่ทำงาน จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และแนะนำความรู้และสวัสดิการต่างๆ กับพนักงาน ( $\bar{X}=4.43$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านกฎหมายและระเบียบ

ด้านกฎหมายและระเบียบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การประกาศใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ	4.27	0.62	มากที่สุด
2. การประชาสัมพันธ์กฎหมายกับสถานประกอบการ	4.35	0.75	มากที่สุด
3. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ	4.21	0.55	มากที่สุด
รวม	4.28	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านกฎหมายและระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ ( $\bar{X}=4.35$ ) รองลงมาคือมีการประกาศใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}=4.27$ ) และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ ( $\bar{X}=4.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านภาพรวม

ปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความพิการ	2.36	0.31	น้อย
2. ด้านวิชาการของผู้พิการ	2.38	0.35	น้อย
3. ด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ	2.71	0.30	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	4.34	0.24	มากที่สุด
5. ด้านกฎหมายและระเบียบ	4.28	0.40	มากที่สุด
ภาพรวม	3.05	0.19	ปานกลาง



จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหา  
การจ้างงานคนพิการ ในด้านภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อ  
ปัญหาการจ้างงานคนพิการในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\bar{X}=4.34$ ) รองลงมาคือด้าน  
กฎหมายและระเบียบ ( $\bar{X}=4.34$ ) และด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ( $\bar{X}=2.71$ ) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม/สถานประกอบการ ในด้านเพศ ประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวนลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ ลักษณะความพิการที่รับเข้าทำงาน และความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆ และข้อเสนอแนะอื่นๆ จากสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการจำนวน 107 แห่ง สรุปผลการดำเนินการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

#### 1. ลักษณะงานที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้ผู้พิการในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการ

1.1 เพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 107 สถานประกอบการ โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 57 คน ในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 53.27 และเป็นเพศชายจำนวน 50 คน ในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 46.73

1.2 ประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตจำนวน 83 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 77.57 รองลงมาคืออุตสาหกรรมบริการจำนวน 16 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 14.95 และอุตสาหกรรมด้านการเกษตร/อาหารจำนวน 6 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตามลำดับ

1.3 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีลูกจ้างในสถานประกอบการระหว่าง 201- 500 คน จำนวน 48 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 44.86 รองลงมาคือไม่เกิน 200 คนจำนวน 24 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 22.43 และระหว่าง 501-1000 คน จำนวน 22 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.56 ตามลำดับ

1.4 จำนวนลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่มีลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการไม่เกิน 5 คน จำนวน 67 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 62.62 รองลงมาคือระหว่าง 6-10 คนจำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.63 และมากกว่า 10 คนขึ้นไปจำนวน 19 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 17.76 ตามลำดับ

1.5 ลักษณะความพิการของลูกจ้างที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ส่วนใหญ่มีลูกจ้างที่พิการทางร่างกายเคลื่อนไหว จำนวน 86 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 80.37 รองลงมาคือพิการทางการได้ยิน สื่อความหมาย จำนวน 84 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 78.50 และพิการทางจิตใจ พฤติกรรม จำนวน 36 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 33.64 ตามลำดับ

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ

2.1 ลักษณะงานที่สถานประกอบการจัดให้กับแรงงานผู้พิการ ส่วนใหญ่ให้ลูกจ้างคนพิการทำงานในลักษณะงานด้านการผลิตจำนวน 64 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 59.81 รองลงมาคืองานบริการจำนวน 22 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.56 และงานสำนักงานจำนวน 21 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.63 ตามลำดับ

2.2 ลักษณะงานที่จัดให้กับแรงงานผู้พิการแยกตามประเภทงาน สำนักงาน ส่วนใหญ่เป็นงานธุรการจำนวน 10 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมาคืองานคีย์ข้อมูล/งานพิมพ์จำนวน 4 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 19.05 และงานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์จำนวน 3 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

2.3 ลักษณะงานที่จัดให้กับแรงงานผู้พิการแยกตามประเภทงาน ด้านการบริการ ส่วนใหญ่เป็นงานงานทำความสะอาดจำนวน 12 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคืองานตอบรับโทรศัพท์จำนวน 5 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 22.73 และงานขาย/ขายทางโทรศัพท์จำนวน 3 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ

2.4 ลักษณะงานที่จัดให้กับแรงงานผู้พิการแยกตามประเภทงาน ด้านการผลิต ส่วนใหญ่เป็นงานบรรจุภัณฑ์ แพคเกจจิ้ง (Packaging) จำนวน 19 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 29.69 รองลงมาคืองานสายการผลิตจำนวน 15 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 23.44 และงานตัดเย็บจำนวน 13 สถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 20.31 ตามลำดับ

## 3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆ

3.1 ปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือสัญญาณเตือนภัยที่พบว่ามีเพียงจำนวน 15 สถานประกอบการ (ร้อยละ 14.02) เท่านั้นที่จัดไว้ให้มี

สำหรับคนพิการ ปัญหาที่พบบ่อยลงมาได้แก่ บันไดขึ้น-ลงสำหรับคนพิการ พบว่ามีเพียง 20 สถานประกอบการ (ร้อยละ 18.69) ที่จัดไว้สำหรับคนพิการ ในส่วนที่ไม่เป็นปัญหาเลยได้แก่ มีห้องน้ำอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ที่ทุกสถานประกอบการได้จัดให้มี (ร้อยละ 100) ปัญหาบ่อยรองลงมาคือป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการที่มีถึง 95 สถานประกอบการ (ร้อยละ 88.79) ที่จัดไว้ให้ผู้พิการ และทางลาด ขึ้น-ลง อาคาร ที่มีถึง 94 สถานประกอบการ (ร้อยละ 87.85) ที่จัดไว้ให้กับคนพิการ ตามลำดับ

3.2 ด้านความพิการ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านความพิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป ( $\bar{X}=2.79$ ) รองลงมาคือคนพิการเป็นภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=2.61$ ) และคนพิการขาด ภาษาอังกฤษ ( $\bar{X}=2.59$ ) ตามลำดับ

3.3 ด้านวิชาการของผู้พิการ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านวิชาการของผู้พิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าลูกจ้างคนพิการ ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ( $\bar{X}=3.23$ ) รองลงมาคือลูกจ้างคนพิการไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้ ( $\bar{X}=2.65$ ) และลูกจ้างคนพิการเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่าคนอื่นๆ ( $\bar{X}=2.22$ ) ตามลำดับ

3.4 ด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนพิการไม่มีความมั่นใจในตนเอง ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือคนพิการสร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ( $\bar{X}=3.65$ ) และคนพิการไม่มีทักษะหรือไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X}=3.34$ ) ตามลำดับ

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าควรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานสำหรับผู้พิการอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.53$ ) รองลงมาคือมีระเบียบ/สวัสดิการด้านต่างๆ และแจ้งให้กับพนักงานผู้พิการทราบอย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.44$ ) และสถานประกอบการ/ที่ทำงาน จัดให้มีการ

ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และแนะนำความรู้และสวัสดิการต่างๆ กับพนักงาน ( $\bar{X}=4.43$ ) ตามลำดับ

3.6 ด้านกฎหมายและระเบียบ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านกฎหมายและระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ ( $\bar{X}=4.35$ ) รองลงมาคือมีการประกาศใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ( $\bar{X}=4.27$ ) และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ ( $\bar{X}=4.21$ ) ตามลำดับ

3.7 สรุปภาพรวมปัญหาการจ้างงานคนพิการ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถานประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\bar{X}=4.34$ ) รองลงมาคือด้านกฎหมายและระเบียบ ( $\bar{X}=4.28$ ) และด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ( $\bar{X}=2.71$ ) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการ นี้ผู้ศึกษาได้พิจารณาประเด็นสำคัญจากการศึกษามาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ลักษณะความพิการของลูกจ้างที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน จากผล

การศึกษาพบว่าผู้พิการทางร่างกายเคลื่อนไหว มีการจ้างงานมากที่สุด จำนวน 86 สถานประกอบการ (ร้อยละ 80.37) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สวัสดิ ปลื้มกมล. 2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของคนพิการที่พึงประสงค์ในการจ้างงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว สถานประกอบการมีความพึงประสงค์ต่อการจ้างงานมากที่สุด ได้แก่ คนพิการแขน ขาขาด (ใส่ขาเทียมเดินได้ และใส่แขนเทียม หยิบจับได้) และสอดคล้องกับการศึกษาของ (เขมิกา พันธุ์วิไล. 2546) ที่ศึกษาแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าสภาพความพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว นายจ้างหรือสถานประกอบการมีแนวโน้มรับเข้าทำงานมากที่สุด รองลงมาคือผู้พิการทางการได้ยิน สื่อความหมาย จำนวน 84 สถานประกอบการ (ร้อยละ 78.50) สอดคล้องกับการศึกษาของ

(เขมิกา พันธุ์วิไล. 2546) ที่ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการ/นายจ้างมีแนวโน้มรับคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย รองลงมาจากผู้พิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

2. ลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ จากผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ลูกจ้างคนพิการทำงานในลักษณะงานด้านการผลิต ได้แก่ งานประเภทบรรจุภัณฑ์ งานสายการผลิต และงานตัดเย็บ จำนวน 64 สถานประกอบการ (ร้อยละ 59.81) รองลงมาคืองานบริการ จำนวน 22 สถานประกอบการ (ร้อยละ 20.56) และงานสำนักงานได้แก่งานประเภทธุรการ การคีย์ข้อมูล/บันทึกข้อมูล/พิมพ์งาน และงานระบบคอมพิวเตอร์ จำนวน 21 สถานประกอบการ (ร้อยละ 19.63) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (เขมิกา พันธุ์วิไล. 2546) ที่ศึกษาแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่างานที่เหมาะสมกับผู้พิการ ได้แก่ งานประเภทปฏิบัติการที่ใช้ฝีมือ งานธุรการ งานวิชาการ งานเสมียน และงานคอมพิวเตอร์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Aytac, S. et.al. (2012) ที่พบว่าผู้พิการด้านการมองเห็นมีความสามารถในการใช้โทรศัพท์ และคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (จิราวัลย์ คงถาวร. 2547) ที่ศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าผู้พิการทางการได้ยินเหมาะสมสำหรับงานด้านการคีย์ข้อมูลหรือพิมพ์ข้อมูล ผู้พิการด้านการมองเห็นเหมาะสำหรับการทำงานด้านการรับโทรศัพท์

### 3. ปัญหาด้านการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆ

3.1 สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ สถานประกอบการทุกแห่งมีห้องน้ำอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ รองลงมาคือป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ และทางลาด ขึ้น-ลง อาคาร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (อลิศรา ตะวังทัน. 2554) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และพบว่าสถานประกอบการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกทางสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ โดยจัดห้องน้ำให้กับคนพิการมากที่สุด

3.2 ด้านความพิการ จากผลการศึกษาพบว่านายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นของต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการในด้านความพิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป ( $\bar{X}=2.79$ ) รองลงมาคือคนพิการเป็นภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=2.61$ ) และคนพิการขาด

ลา งานบ่อย ( $\bar{X}=2.59$ ) แตกต่างจากการศึกษาของ สวัสดิ์ ปลื้มกมล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของคนพิการที่พึงประสงค์ในการจ้างงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ที่พบว่าผู้พิการมีไหวพริบปฏิภาณในการ ทำงาน มีความสามารถในการใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ ทฤษฎีอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับงานที่ตนรับผิดชอบได้

### 3.3 ด้านวิชาการของผู้พิการ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถาน

ประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านวิชาการของผู้พิการ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้างหรือ สถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าลูกจ้างคนพิการไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา ( $\bar{X}=3.23$ ) รองลงมาคือลูกจ้างคนพิการไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้ ( $\bar{X}=2.65$ ) และลูกจ้าง คนพิการเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่าคนอื่นๆ ( $\bar{X}=2.22$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ (เจมิกา พันธุ์วิไล. 2546) ได้ศึกษาเรื่องแนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ จังหวัดเชียงใหม่ และพบว่าผู้พิการมีการศึกษาระดับพื้นฐานเท่านั้น เช่นเดียวกับกับการศึกษา ของ (Aytac, S. et.al. 2012) ที่พบว่าผู้พิการในประเทศตุรกีส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา

### 3.4 ด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถาน

ประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ อยู่ในระดับปาน กลาง ( $\bar{X}=2.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า นายจ้าง หรือสถานประกอบการมีความคิดเห็นว่าคนพิการไม่มีความมั่นใจในตนเอง ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือคนพิการสร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ( $\bar{X}=3.65$ ) และคน พิการไม่มีทักษะหรือไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X}=3.34$ ) แตกต่างจากการศึกษา ของ สวัสดิ์ ปลื้มกมล (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของคนพิการที่พึงประสงค์ในการจ้าง งานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี ที่ พบว่าบุคลิกภาพของผู้พิการที่มีความกระตือรือร้นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ ความซื่อสัตย์ต่องานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มองเห็นประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก มีความอดทนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ Aytac, S. et.al. (2012) ที่พบว่าผู้พิการ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

### 3.5 ด้านกฎหมายและระเบียบ ความคิดเห็นของนายจ้างหรือสถาน

ประกอบการต่อปัญหาการจ้างงานคนพิการ ในด้านกฎหมายและระเบียบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.28$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (อลิศรา ตะวังทัน. 2554) ศึกษาเรื่อง ทศนะต่อ แรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และพบว่าปัญหาด้านการจ้างงาน คนพิการมากที่สุดคือ ปัญหาด้านกฎหมาย

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ

1.1 รัฐบาลควรศึกษาเรื่องคนพิการทั้งระบบ โดยควรเริ่มศึกษาจากลักษณะงานหรือ ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ จากนั้นนำมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของ โรงเรียน/สถานศึกษาสำหรับผู้พิการเพื่อให้สามารถมีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง

1.2 การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัด สมุทรปราการ ซึ่งทำให้ทราบว่าจริงๆ แล้ว สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานคน พิการจำนวนมาก แต่ข้อมูลดังกล่าวอาจจะส่งไปไม่ถึงผู้พิการอย่างแท้จริง และผู้พิการส่วนใหญ่ อาจจะไม่มี的信心ในตนเองว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงาน ทำให้ไม่กระตือรือร้นในการหางานทำเพื่อช่วยเหลือตนเอง

##### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งถัดไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้พิการด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ พิการอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นใจ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการในระดับภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้อง กับกฎหมาย/ระเบียบการจ้างงานผู้พิการที่ออกมาใหม่ สำหรับสถานประกอบการที่มี ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป





**บรรณานุกรม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน และ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. ๑๐๘  
ทางเลือกมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พ.ศ. ๒๕๕๐. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน, 2550.
- กระทรวงแรงงาน, 2556. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.nep.go.th>
- ขวัญอิสรา นัยวินิช. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงแรมฯ : เขต  
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,  
2554.
- เขมิกา พันธุ์วิไล. แนวโน้มการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีพศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- จิราวัลย์ คงถาวร. การศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชुบิชิ  
มอเตอร์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- โชคชัย สิริพนมณี. สถิติสำหรับครูมืออาชีพ. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/124406>
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS เล่มเดียวที่  
รวมตั้งแต่พื้นฐานไปจนถึงขั้นสูง. พิมพ์ครั้งที่ 13 ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพฯ :  
ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสฮาร์แอนด์ดี, 2555.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บุษยา หอสุภาพ. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ.  
กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน, 2554.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://nep.go.th/sites/default/files/files/law/197.pdf>

รายงานสถานการณ์คนพิการ ปี 2552 . สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.braille-cet.in.th/Braille-new/?q=article-1046>

วิชัย จันทร์บุญ, มณีมัย ทองอยู่ และ ดุษฎี อายุวัฒน์. การเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของคนพิการ. วารสารวิจัย มข. (บศ.), 12 (2): 105-115, 2555.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, จุไร ทัพพงษ์. บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย: ความความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทางาน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

ไศรยา อุ่นเรือนงาม. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2549.

สาวิตรี รัตนชูโชติ. การเข้าถึงสิทธิของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2551.

สิรินาด บุญเกียรติ. การศึกษาเรื่อง การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่องพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สวัสดี ปลื้มกมล. คุณลักษณะของคนพิการที่พึงประสงค์ในการจ้างงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการด้านอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547.

สุมิตรา ศรีชูชาติ. สถิติธุรกิจ. เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549.

สุวภา จรดล, โชคชัย สุทธาเวศ. การจัดบริการด้านการจ้างงานของรัฐแก่คนพิการ. วารสาร  
วิทยบริการ, 24(3): 18-32, 2556.

สำเร็จ จันทรสุวรรณ และ สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. [ขอนแก่น]:  
ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรปราการ, 2556. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก  
<http://www.spkjob.com/content/>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ.  
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : องค์การฯ, 2553.

องอาจ นัยพัฒน์. วิทยุวิทยากรวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สามลดา, 2551.

อลิศรา ตะวังทัน. ทศนะต่อแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ.  
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.

อรวรรณ อินทนต์ และ พีรชร บุญยรัตพันธุ์. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าท  
งานในสถานประกอบการจังหวัดพิจิตร. สืบค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2556, จาก  
[http://www.social.nu.ac.th/th/paper/is/2554/2554\\_84.pdf](http://www.social.nu.ac.th/th/paper/is/2554/2554_84.pdf)

Aytac, S. et.al. Flexible working and employment of people with disabilities at customs  
brokerage firms in Turkey: a social responsibility project. **Procedia Social and  
Behavioral Sciences**, 65 (2012): 39-45, 2012.

Duff & Ferguson. Disability and accounting firms: evidence from the UK. **Critical  
Perspectives on Accounting** , 18 (2007): 139-157

Duff & Ferguson & Gilmore. (2007). Issues concerning the employment and employability of  
disabled people in UK accounting firms: an analysis of the views of human resource  
management gatekeepers. **The British Accounting Review**, 39 (2007): 15-38



ภาคผนวก ก

เครื่องมือในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### แบบสอบถามสำหรับนายจ้างหรือสถานประกอบการ

แบบสอบถามเรื่อง การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ จังหวัดสมุทรปราการ ชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ในจังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น คำตอบทุกคำตอบไม่มีคำตอบใดถูกคำตอบใดผิด เพราะเป็นการสอบถามเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการเท่านั้นคำตอบของท่านมีประโยชน์สำหรับผู้ดำเนินการศึกษาอย่างมาก ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

**คำชี้แจง** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ความหมายของประเภทสถานประกอบการ

1) สถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมการผลิต หมายถึง อุตสาหกรรมประเภท ด้านอาหาร ด้านเครื่องดื่ม ยาสูบ สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ผลิตภัณฑ์หนังสัตว์ ผลิตภัณฑ์ไม้ เครื่องเรือน กระดาษ การพิมพ์ การพิมพ์โฆษณา เคมีภัณฑ์ ถ่านหิน ยาง พลาสติก ผลิตภัณฑ์จากแร่ โลหะ อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ รถยนต์ ชิ้นส่วนรถยนต์ และอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นต้น

2) อุตสาหกรรมด้านการเกษตร หมายถึง เกษตรกรรม การล่าสัตว์ ป่าไม้

3) อุตสาหกรรมบริการ หมายถึง กาด้า การขาย ภัตตาคารและโรงแรม การบริการต่างๆ เป็นต้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนายจ้างหรือสถานประกอบการ

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือเติมข้อความหรือคำตอบลงใน .....  
ให้สมบูรณ์

1) เพศ

- 1) เพศชาย       2) เพศหญิง

2) ประเภทของกิจการหรือสถานประกอบการ

- 1) อุตสาหกรรมการผลิต  
 2) อุตสาหกรรมด้านการเกษตร  
 3) อุตสาหกรรมการบริการ  
 4) อุตสาหกรรมอื่นๆ (โปรดระบุ) .....

3) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

- 1) จำนวนน้อยกว่า 200 คน  
 2) จำนวน 201 คน – 500 คน  
 3) จำนวน 501 คน – 1000 คน  
 4) จำนวน 1,000 คน ขึ้นไป

4) จำนวนลูกจ้างผู้พิการในสถานประกอบการ ..... คน (โปรดระบุ)

5) ลักษณะ/ประเภทความพิการที่สถานประกอบการรับเข้าทำงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1) พิกัดทางการมองเห็น            | <input type="checkbox"/> 2) พิกัดทางการได้ยิน/การสื่อ |
| <input type="checkbox"/> 3) พิกัดทางร่างกาย/การเคลื่อนไหว | <input type="checkbox"/> 4) พิกัดทางจิตใจ/พฤติกรรม    |
| <input type="checkbox"/> 5) พิกัดทางสติปัญญา              | <input type="checkbox"/> 6) พิกัดทางการเรียนรู้       |

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้คนพิการ

1) ลักษณะงานประเภทใดที่สถานประกอบการได้จัดให้คนพิการทำ

1.1) ลักษณะงานในสำนักงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) งานคีย์ข้อมูล/งานพิมพ์ | <input type="checkbox"/> 7) งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์  |
| <input type="checkbox"/> 2) งานบริหารทั่วไป        | <input type="checkbox"/> 8) งานจัดทำเว็บไซต์และพัฒนา |
| <input type="checkbox"/> 3) งานสารบรรณ             | <input type="checkbox"/> 9) งานการตลาด งานโฆษณา      |
| <input type="checkbox"/> 4) งานธุรการ              | <input type="checkbox"/> 10) งานการเงินและบัญชี      |
| <input type="checkbox"/> 5) งานรับส่งเอกสาร        | <input type="checkbox"/> 11) งานบริหารบุคคล          |
| <input type="checkbox"/> 6) งานจัดซื้อ             | <input type="checkbox"/> 12) งานออกแบบ เขียนแบบ      |
| <input type="checkbox"/> 13) งานอื่นๆ (ระบุ) ..... |  |

1.2) ลักษณะงานบริการ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) งานประชาสัมพันธ์ | <input type="checkbox"/> 2) งานตอบรับโทรศัพท์     |
| <input type="checkbox"/> 3) งานขาย           | <input type="checkbox"/> 4) บริการซ่อมคอมพิวเตอร์ |
| <input type="checkbox"/> 5) งานถ่ายเอกสาร    | <input type="checkbox"/> 6) งานทำความสะอาด        |

1.3) ลักษณะงานด้านการผลิต

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1) งานเช็คสต็อก               | <input type="checkbox"/> 2) งานตรวจสอบคุณภาพ     |
| <input type="checkbox"/> 3) งานประกอบอุปกรณ์/ชิ้นส่วน  | <input type="checkbox"/> 4) งานประกอบเครื่องยนต์ |
| <input type="checkbox"/> 5) งานบรรจุผลิตภัณฑ์/ชิ้นส่วน | <input type="checkbox"/> 6) งานซ่อมแซม           |
| <input type="checkbox"/> 7) งานอื่นๆ (ระบุ) .....      |  |



### ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านการจ้างงานคนพิการในด้านต่างๆ

#### 1) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

1. สถานประกอบการของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ดับคนพิการหรือไม่

1) ไม่มี

2) มี (โปรดระบุ และสามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

2.1 ป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

2.2 ทางลาด ขึ้น-ลง อาคาร

2.3 ลิฟท์

2.4 บันไดขึ้น-ลง สำหรับคนพิการ

2.5 ที่จอดรถสำหรับคนพิการ

2.6 รถรับส่งพนักงาน

2.7 ห้องน้ำสำหรับคนพิการ

2.8 โทรศัพท์สำหรับคนพิการ

2.9 ที่พักสำหรับคนพิการ

2.10 คอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการทางสายตา

2.12 อื่นๆ โปรดระบุ ....

2) ปัญหาต่างๆ ในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	ระดับความปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1) ปัญหาด้านความพิการ</b>					
1. คนพิการไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน					
2. คนพิการมีความขยัน และอดทนน้อยกว่าคนทั่วไป					
3. คนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป					
4. คนพิการช่วยเหลือตนเองได้น้อย					
<b>1) ปัญหาด้านความพิการ (ต่อ)</b>					
5. คนพิการเป็นภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน					
6. คนพิการไม่มีไหวพริบในการทำงาน/ มีน้อย					

ปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	ระดับความปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. คนพิการขาด ถานงานบ่อย					
2) ปัญหาด้านวิชาการของผู้พิการ					
8. คนพิการ ไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา					
9. คนพิการ เรียนรู้การทำงาน ได้ช้ากว่าคนอื่น ๆ					
10. คนพิการ ไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้					
11. คนพิการ มีความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างดี					
12. คนพิการ มีทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในงานอย่างเหมาะสม					
3) ปัญหาด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพ					
13. คนพิการ ไม่มีทักษะหรือ ไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้					
14. คนพิการ สร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน					
15. คนพิการ ไม่สามารถในการควบคุมอารมณ์ได้					
16. คนพิการ ไม่มีความมั่นใจในตนเอง					
17. คนพิการ มีความสุขภาพเรื้อรังหรือ เกรงใจ มีน้ำใจ					
18. คนพิการ ไม่มีสัมมาคารวะหรือมีมารยาทที่ไม่เหมาะสม					
19. คนพิการ ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้					
20. คนพิการ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย					

ปัญหาในการจ้างงานคนพิการ	ระดับความปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. คนพิการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน					
<b>4) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน/สถานประกอบการ</b>					
22. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการอย่างเหมาะสม					
23. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และแนะนำความรู้และสวัสดิการต่างๆ กับพนักงาน					
24. สถานประกอบการ/ที่ทำงานมีระเบียบ/สวัสดิการด้านต่างๆ และแจ้งให้กับพนักงานผู้พิการทราบอย่างชัดเจน					
25. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
26. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน กำหนดหน้าที่และขอบเขตงานสำหรับผู้พิการอย่างชัดเจน					
27. สถานประกอบการ/ที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคนพิการอย่างเหมาะสม					
<b>5) ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบ</b>					
28. การประกาศใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ					
29. การประชาสัมพันธ์กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ					
30. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับสถานประกอบการ					

## 3) ข้อเสนอแนะ

## 3.1 ข้อเสนอแนะด้านการทำงานของผู้พิการ

.....

.....

.....

## 3.2 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการของผู้พิการ

.....

.....

.....

## 3.3 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพของผู้พิการ

.....

.....

.....

## 3.4 ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารและบุคลิกภาพของผู้พิการ

.....

.....

.....

## 3.5 ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายและระเบียบต่อแรงงานผู้พิการ

.....


.....

.....



ขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์





ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. คนพิการไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน	91.24	52.942	.694	.707
2. คนพิการมีความขยัน และอดทนน้อยกว่าคนทั่วไป	91.61	54.462	.203	.725
3. คนพิการมีความสามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป	90.47	48.472	.675	.689
4. คนพิการช่วยเหลือตนเองได้น้อย	90.74	50.686	.594	.700
5. คนพิการเป็นภาระให้กับเพื่อนร่วมงาน	90.97	51.486	.809	.699
6. คนพิการไม่มีไหวพริบในการทำงาน/ มีน้อย	91.03	51.648	.370	.713
7. คนพิการขาด ลางานบ่อย	90.95	52.267	.689	.704
8. คนพิการไม่มีคุณวุฒิทางการศึกษา	89.82	64.100	-.850	.765*
9. คนพิการเรียนรู้การทำงานได้ช้ากว่าคนอื่น ๆ	91.03	51.648	.370	.713
10. คนพิการไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในงานของตนได้	90.79	51.306	.496	.705
11. คนพิการมีความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างดี	91.26	48.253	.625	.691
12. คนพิการมีทักษะในการใช้เครื่องมือต่างๆ ในงานอย่างเหมาะสม	91.74	49.280	.634	.694


	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. คนพิการ ไม่มีทักษะหรือไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้	89.55	56.308	.067	.733*
14. คนพิการสร้างปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน	89.87	49.252	.498	.701
15. คนพิการไม่สามารถในการควบคุมอารมณ์ได้	90.84	62.839	-.443	.768*
16. คนพิการไม่มีความมั่นใจในตนเอง	88.87	68.171	-.799	.789*
17. คนพิการมีความสุภาพเรียบร้อย เกรงใจมีน้ำใจ	91.95	51.727	.767	.701
18. คนพิการไม่มีสัมมาคารวะหรือมีมารยาทที่ไม่เหมาะสม	91.05	51.024	.530	.703
19. คนพิการไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	89.63	56.563	.122	.728
20. คนพิการมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย	91.55	54.254	.229	.723
21. คนพิการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	91.71	54.968	.172	.727
22. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการอย่างเหมาะสม	89.00	58.649	-.140	.749*
23. สถานประกอบการ/ที่ทำงานจัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และแนะนำความรู้และสวัสดิการต่างๆ กับพนักงาน	89.26	62.145	-.459	.761*
24. สถานประกอบการ/ที่ทำงานมีระเบียบ/สวัสดิการด้านต่างๆ และแจ้งให้กับพนักงานผู้พิการทราบอย่างชัดเจน	89.34	51.150	.558	.703
25. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	88.63	56.563	.122	.728
26. สถานประกอบการ/ที่ทำงาน กำหนดหน้าที่และขอบเขตงานสำหรับผู้พิการอย่างชัดเจน	88.76	64.023	-.859	.765

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
27. สถานประกอบการที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำหรับคน พิการอย่างเหมาะสม	89.03	48.188	.647	.690
28. การประกาศใช้กฎหมายการจ้างงานคน พิการ	89.05	49.619	.665	.694
29. การประชาสัมพันธ์กฎหมายอย่างจริงจัง กับสถานประกอบการ	89.45	54.362	.263	.721
30. การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับ สถานประกอบการ	89.26	51.821	.516	.706



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ภาคผนวก ค

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



พระราชบัญญัติ  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๖

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖  
เป็นปีที่ ๖๘ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้แก้ไขคำว่า “เลขาธิการ” ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น “ผู้อำนวยการ” ทุกแห่ง

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “เลขาธิการ” ในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒ ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๔/๑) ของมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“(๔/๑) ตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการ ให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่น ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“มาตรา ๑๓/๑ ในการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อสำนักงานพบว่าหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานแจ้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลดังกล่าว ให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบไม่ปฏิบัติตามที่กำหนด ภายใต้วงเวลาที่กำหนด ให้สำนักงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคำดำเนินการ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป

(๒) ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐหรือบุคคลใด ให้แจ้งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ พิจารณาสั่งการเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายนั้น หากหน่วยงานของรัฐที่ได้รับแจ้งจะเลยไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าจนอาจเกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่คนพิการ ให้รายงาน ต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคำดำเนินการตามกฎหมายกับองค์กรเอกชนหรือบุคคลนั้น และให้ดำเนินการตาม (๑) กับหน่วยงานของรัฐต่อไป ทั้งนี้ มติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด”

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ยและการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการอาจจัดให้มี คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ องค์กรประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และคำตอบแทน ของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ การออกบัตร การกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการ การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

มาตรา ๓๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสี่ของมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“ในกรณีที่บัตรประจำตัวประชาชนสามารถบรรจุข้อมูลคนพิการได้ครบถ้วนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บัตรประจำตัวประชาชนแทนบัตรประจำตัวคนพิการ”

มาตรา ๓๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“มาตรา ๑๙/๑ คนพิการซึ่งไม่มีสถานะการทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา ๑๒ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๐/๑ มาตรา ๒๐/๒ มาตรา ๒๐/๓ และ มาตรา ๒๐/๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“มาตรา ๒๐/๑ เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ คนพิการอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการ สำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อกำหนดมาตรการให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องจัดให้มี สนับสนุน อำนาจความสะดวกหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คนพิการสามารถใช้สิทธิได้ตามที่กฎหมายกำหนด

(๓) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

(๔) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐชี้แจงรายละเอียดและอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารหรือใช้สิทธิประโยชน์ของตนได้

(๕) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการแก้ไขกฎหรือระเบียบ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม แล้วแต่กรณี เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่คนพิการไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการภายในระยะเวลาอันสมควรตามที่มีการร้องขอ ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้สำนักงานดำเนินการตาม มาตรา ๑๙/๑ ได้

มาตรา ๒๐/๒ ให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากคณะกรรมการตามมาตรา ๖ (๑๐) มีสิทธิดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการหรือสำนักงาน เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่คนพิการเพิ่มขึ้น
- (๒) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมหรือให้บริการแก่คนพิการให้ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน
- (๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) ให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน
- (๖) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการโดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(๗) ประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

(๘) ขอให้ที่ราชพัสดุหรือทรัพย์สินอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

(๙) ดำเนินการตามที่สำนักงานมอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง (๓) ถึง (๙) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๐/๓ ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้โดยใช้งบประมาณของตนเอง การจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการ และคุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๐/๔ ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) สืบรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (๒) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

(๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(๕) ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษ เฉพาะบุคคล

(๖) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

(๗) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ

(๘) ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ และการดำรงชีวิตของคนพิการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

การให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด เมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการ ให้ศูนย์บริการคนพิการรายงานต่อสำนักงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใดตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการแก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ"

มาตรา ๑๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

"ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุน และการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจนำระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลมก็ได้"

มาตรา ๑๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

"การดำเนินการตาม (๒) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแทนได้"

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๗ ให้สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การคนพิการแต่ละประเภทได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

มาตรา ๑๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“มาตรา ๒๗/๑ ห้องค์กรเอกชนมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับการอุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ ผักงานหรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

**หมายเหตุ** :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรม และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





พระราชบัญญัติ  
ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๑)  
พ.ศ. ๒๕๕๖

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖  
เป็นปีที่ ๖๘ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๖”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๔/๑) ของมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

“(๔/๑) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ”

มาตรา ๔ ให้โอนบรรดากิจการ เงิน กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และภาระผูกพันทั้งปวง รวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

หน้า ๑๙  
เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร  
นายกรัฐมนตรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก หน้า ๒๐  
ราชกิจจานุเบกษา ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖

**หมายเหตุ :-** เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐยังไม่เพียงพอ อันจำเป็นต้องกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีอำนาจในการตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว สมควรยกฐานะสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเป็นกรมในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พ.ศ. ๒๕๕๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๐  
เป็นปีที่ ๖๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ  
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอม  
ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุ  
เบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้  
“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน  
หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การ  
สื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับ  
มีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด  
เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป  
ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ  
มนุษย์ประกาศกำหนด

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือ  
ความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้ โดย

อาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ

“การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใตสภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

“องค์กรคนพิการแต่ละประเภท” หมายความว่า องค์กรสมาชิกระดับชาติตามประเภทความพิการที่ได้แจ้งชื่อไว้กับสำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า มีว่า คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“ผู้ดูแลคนพิการ” หมายความว่า บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่นใดที่รับดูแลหรืออุปการะคนพิการ

“ผู้ช่วยคนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งให้ความช่วยเหลือคนพิการเฉพาะบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรที่สำคัญในการดำรงชีวิต ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนองค์การคนพิการแต่ละประเภทจำนวนเจ็ดคน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกขององค์การคนพิการนั้น และผู้ทรงคุณวุฒิอีกหกคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

<sup>๖</sup> มาตรา ๔ บิยามคำว่า “ผู้อำนวยการ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ให้ผู้อำนวยความสะดวก เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้คณะกรรมการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

[คำว่า "ผู้อำนวยความสะดวก" แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖]

มาตรา ๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวต้องคำนึงถึงพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีอยู่ด้วย

(๒) ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบในการออกกฎกระทรวงตามมาตรา ๒๐ (๖) มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง

(๓) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาต่อรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายหรือกฎหมายอื่นใดของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อคนพิการ

(๔) กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๕) วินิจฉัยและมีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

(๖) พิจารณาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐและเอกชนเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๗) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุน ระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๘) จัดกิจกรรมหลักระดับชาติเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๙) อนุมัติโครงการหรือแผนงานที่จะใช้เงินกองทุน ในส่วนที่เกินกว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน

(๑๐) กำหนดมาตรฐานให้การรับรองหรือเพิกถอนการรับรององค์กรด้านคนพิการ หรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๑๑) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

เมื่อครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ภายในหกสิบวันในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) นายกรัฐมนตรีให้ออก

มาตรา ๙ ในกรณีที่กรรมการซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งได้เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้ารองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ให้มีการประชุมคณะกรรมการไม่น้อยกว่าปีละสามครั้ง

มาตรา ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็น การทั่วถึงให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดในแต่ละจังหวัดและคณะอนุกรรมการอื่น เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

องค์ประกอบ คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม และการดำรงตำแหน่งและการพ้น จากตำแหน่งของคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

คณะอนุกรรมการแต่ละคณะตามวรรคหนึ่งให้มีคนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการ ตามมาตรา ๑๙ อย่างน้อยหนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ  
ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง โดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมี ผู้อำนวยการซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน

มาตรา ๑๓ ให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ส่วนราชการ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการ ดำเนินงาน การทำงานร่วมกันในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานด้านคนพิการเกี่ยวกับ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๒) สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมและเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ สถานการณ์ของคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อประโยชน์ต่อการป้องกัน การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ และจัดทำแผนงาน วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ประเมินผลเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) จัดทำแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการ

(๔) สนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้าน คนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนและประสานงานให้ หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ

(๔/๑) ตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ คนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความ ช่วยเหลืออื่นตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่นหรือ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๓/๑ ในกรตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามที่ กฎหมายกำหนด เมื่อสำนักงานพบว่าหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานแจ้งหน่วยงานของรัฐ องค์กร เอกชน หรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๓ (๔/๑) เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๓/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)



ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบไม่ปฏิบัติ ให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้สำนักงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(๒) ในกรณีที่เป็นการเลือกหรือบุคคลใด ให้แจ้งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบพิจารณาสิ่งการเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมายนั้น หากหน่วยงานของรัฐที่ได้รับแจ้ง ละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าจนอาจเกิดความเดือดร้อน เสียหายแก่คนพิการ ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายกับองค์กร เอกชนหรือบุคคลนั้น และให้ดำเนินการตาม (๑) กับหน่วยงานของรัฐต่อไป ทั้งนี้ มติของ คณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการชี้แจงข้อเท็จจริงหรือ ความเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งผู้แทนมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่น มาประกอบการพิจารณา

(๒) มีหนังสือแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

มาตรา ๑๕ การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติ ของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ คนพิการจะกระทำมิได้

การกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามวรรคหนึ่ง ให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำที่แม้จะมีได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อ คนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะ เหตุแห่งความพิการด้วย

การเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลทางวิชาการ จารีตประเพณี หรือประเพณีสาธารณะ สันนิษฐานให้กระทำได้ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่ผู้กระทำกรณานั้นจะต้องจัดให้มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาหรือรักษา ชิงสิทธิหรือประโยชน์แก่คนพิการตามความจำเป็นเท่าที่จะกระทำได้

มาตรา ๑๖ คนพิการที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามมาตรา ๑๕ มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มี คำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำกรณานั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การร้องขอตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการคัดสิทธิผู้ร้องในอันที่จะฟ้องเรียกค่าเสียหาย ฐานละเมิดต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายอย่างอื่น อันมิใช่ตัวเงินให้แก่ คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้ และหากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้น

เป็นการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลจะกำหนดค่าเสียหายในเชิงลงโทษให้แก่คนพิการไม่เกินสี่เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไต่สวน การไกล่เกลี่ย และการวินิจฉัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งคณะกรรมการอาจจัดให้มีคณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการปฏิบัติหน้าที่แทนได้ ทั้งนี้ องค์ประกอบ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และคำตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด<sup>๖</sup>

มาตรา ๑๗ ในการใช้สิทธิตามมาตรา ๑๖ คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอาจขอให้องค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ร้องขอหรือฟ้องคดีแทนได้

การฟ้องคดีตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง ไม่ว่าคนพิการเป็นผู้ฟ้องเองหรือองค์กรด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ฟ้องแทน ให้ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๑๘ ให้สำนักงานเป็นสำนักงานทะเบียนกลางสำหรับคนพิการในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้อำนวยการเป็นนายทะเบียนกลาง สำหรับจังหวัดอื่นให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนจังหวัดสำหรับคนพิการในจังหวัดของตนอีกหนึ่งหน้าที่หนึ่ง โดยมีพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นนายทะเบียนจังหวัด

[คำว่า "ผู้อำนวยการ" แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖]

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตามมาตรา ๒๐ คนพิการอาจยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถหรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปยื่นคำขอด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาลหรือผู้ดูแลคนพิการ แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้ แต่ต้องนำหลักฐานว่าเป็นคนพิการไปแสดงต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด แล้วแต่กรณี ด้วย

การยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการ การออกบัตร การกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจออกบัตรประจำตัวคนพิการ การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด<sup>๗</sup>

<sup>๖</sup> มาตรา ๑๖ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

<sup>๗</sup> มาตรา ๑๙ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ในกรณีที่บัตรประจำตัวประชาชนสามารถบรรจุข้อมูลคนพิการได้ครบถ้วนตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้บัตรประจำตัวประชาชนแทนบัตรประจำตัวคนพิการ<sup>๕</sup>

มาตรา ๑๘๖<sup>๕</sup> คนพิการซึ่งไม่มีสถานะการทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร อาจได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๐ คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

(๑) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขลุ่มประกาศกำหนด

(๒) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(๓) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(๔) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(๕) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลิตภัณฑ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาหนายความว่าต่างแก่ต่างคดี ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนดในกฎกระทรวง

(๗) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

<sup>๕</sup> มาตรา ๑๙ วรรคสี่ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

<sup>๕</sup> มาตรา ๓๘/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

(๘) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปบนยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

(๙) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

(๑๐) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ช่วยคนพิการ ให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้ตนเองได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี ตามที่กฎหมายกำหนด

องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา ๖๑ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๒๐/๑<sup>๑</sup> เพื่อประโยชน์ในการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้ คนพิการอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการ สำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อกำหนดมาตรการให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องจัดให้มี สนับสนุน อำนวยความสะดวก หรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้คนพิการสามารถใช้สิทธิได้ตามที่กฎหมายกำหนด

(๓) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

(๔) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐชี้แจงรายละเอียดและอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารหรือใช้สิทธิประโยชน์ของตนได้

(๕) ร้องขอให้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม แล้วแต่กรณี เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

<sup>๑</sup> มาตรา ๒๐/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

ในกรณีที่คนพิการไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ ให้ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กร  
ด้านคนพิการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

ในกรณีหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องมิได้ดำเนินการภายในระยะเวลา  
อันสมควรตามที่มีการร้องขอ ให้คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการมีสิทธิร้องขอให้  
สำนักงานดำเนินการตามมาตรา ๑๙/๑ ได้

มาตรา ๒๐/๒<sup>๓๓</sup> ให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ  
ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากคณะกรรมการตามมาตรา ๖ (๑๐) มีสิทธิดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการหรือสำนักงาน เพื่อปรับปรุงสิทธิประโยชน์แก่  
คนพิการเพิ่มขึ้น

(๒) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมหรือ  
ให้บริการแก่คนพิการให้ได้รับสิทธิอย่างครบถ้วน

(๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิสำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตาม  
พระราชบัญญัตินี้

(๕) ให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงิน  
อุดหนุนจากกองทุน

(๖) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการกีฬาหรือนันทนาการสำหรับคนพิการ  
โดยอาจได้รับการสนับสนุนจากรัฐ

(๗) ประสานงานเกี่ยวกับงานอันมีลิขสิทธิ์ของบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่คนพิการ  
ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

(๘) ขอให้ที่ราชทัณฑ์หรือทัณฑ์สันอื่นของทางราชการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม  
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และอาจได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่นตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการนั้น

(๙) ค่าเป็นการตามที่สำนักงานมอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้  
การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง (๓) ถึง (๙) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ  
เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๐/๓<sup>๓๔</sup> ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและ  
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้โดยใช้  
งบประมาณของตนเอง

การจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการ และ  
คุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่

<sup>๓๓</sup> มาตรา ๒๐/๒ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

<sup>๓๔</sup> มาตรา ๒๐/๓ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๖

คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๐/๔<sup>๓</sup> ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สืบสวน ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(๒) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ

(๓) เยี่ยมรื้อแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(๕) ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล

(๖) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

(๗) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ

(๘) ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ และการดำรงชีวิตของคนพิการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

การให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

เมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการ ให้ศูนย์บริการคนพิการรายงานต่อสำนักงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใดตามอำนาจหน้าที่

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการแก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๑ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อบัญญัติ ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

<sup>๓</sup> มาตรา ๒๐/๔ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุน และการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจนำระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลมก็ได้

มาตรา ๒๒ ให้หน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องใดมีหน้าที่ให้การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามอำนาจหน้าที่นั้น

มาตรา ๒๓ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

มาตรา ๒๔ กองทุน ประกอบด้วย

(๑) ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่โอนตามมาตรา ๔๒

(๒) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุน

(๔) เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

(๕) เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔

(๖) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๗) รายได้จากการขาย การลงทุน หรือการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุน

(๘) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน หรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือ

นิติกรรม

(๙) รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

(๑๐) รายได้อื่น

เงินและทรัพย์สินของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงินรายได้แผ่นดิน

การบริหารการเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุน ให้ผู้บริหารนำไปหักลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๒๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข

มาตรา ๒๑ วรรคสอง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนเก้าคน  
ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์การคนพิการอย่างน้อยเจ็ดคนเป็นอนุกรรมการ และให้ผู้อำนวยการ  
เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(คำว่า "ผู้อำนวยการ" แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและ  
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖)

มาตรา ๒๖ ให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์และการ  
จัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงินและรายการค่าใช้จ่าย  
เพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่  
คณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
ประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่  
คณะกรรมการกำหนด

การดำเนินการตาม (๒) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้  
คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง  
แทนได้<sup>๔๔</sup>

มาตรา ๒๗<sup>๔๕</sup> ให้สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การ  
คนพิการแต่ละประเภทได้รับเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุน ตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๒๗/๑<sup>๔๖</sup> ให้องค์กรเอกชนมีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีสำหรับเงินที่ได้รับการ  
อุดหนุนจากกองทุนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด

มาตรา ๒๘ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญ  
ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๙ ให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนจัดทำงบการเงินส่งผู้สอบบัญชี  
ตรวจสอบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

<sup>๔๔</sup> มาตรา ๒๖ วรรคสอง เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

<sup>๔๕</sup> มาตรา ๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

<sup>๔๖</sup> มาตรา ๒๗/๑ เพิ่มโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒)  
พ.ศ. ๒๕๕๖



ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนทุกรอบปี แล้วทำรายงานผลการสอบบัญชีของกองทุนเสนอต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๓๐ ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการเงิน การประเมินผล และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลจำนวนสองคน และคนพิการซึ่งมีบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๙ อย่างน้อยหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยมีรองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายเป็นกรรมการและเลขาธิการ

ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เป็นผู้แทนขององค์กรที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนนี้

มาตรา ๓๑ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนมีอำนาจเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนจากบุคคลใดหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลได้

มาตรา ๓๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ วรรคสาม มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการประชุมของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนตามมาตรา ๒๕ และคณะกรรมาธิการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนตามมาตรา ๓๐ โดยอนุโลม

มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา ๓๔ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีรับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๔) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก สัมภาษณ์หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

มาตรา ๓๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา ๓๔

การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามมาตรา ๓๖ จะกระทำได้นั้นเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามมาตรา ๓๖ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

คำว่า "ผู้อำนวยการ" แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖]

มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรา ๓๘ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปี ภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา ๓๙ ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สิบเชื้อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา ๔๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๑๔ ต้อง ระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๔๑ ให้ถือว่าบัตรประจำตัวคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นบัตรประจำตัวคนพิการตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ ให้โอนบรรดาทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ที่ ประกอบเป็นกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ไปเป็นของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

ให้โอนงบประมาณและบุคลากรของสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สังกัด สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ ตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษาไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับว่า หน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติตามพระราชบัญญัตินี้ จนกว่า คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่ ทั้งนี้ ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๔ ให้บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ยังคงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง กับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวง  
สาธารณสุข รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงมีอำนาจแต่งตั้งพนักงาน  
เจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้  
ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงนั้น

กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว  
ให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์  
นายกรัฐมนตรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน สาระสำคัญและรายละเอียดเกี่ยวกับการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน สมควรกำหนดแนวทางและปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุสภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมทั้งให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนให้รัฐต้องสงเคราะห์คนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖<sup>๓๓</sup>

มาตรา ๓ ให้แก้ไขคำว่า "เลขาธิการ" ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็น "ผู้อำนวยการ" ทุกแห่ง

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ยังขาดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ จึงเป็นการสมควรกำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรม และกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปริญญาตรี/แก้ไข

วสิน/ตรวจ

๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓

ปณตกร/เพิ่มเติม

๒ เมษายน ๒๕๕๖

ณัฐพร/ปรับปรุง

พัลลภวิษ/ตรวจ

๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

<sup>๓๓</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๐/ตอนที่ ๓๐ ก/หน้า ๖/๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายวัชรพงษ์ แดงกลิ่น  
วันเกิด 24 พฤศจิกายน 2520  
สถานที่เกิด 5/6 หมู่ 3 บ้านต้นโก ตำบลทุ่งหมอ อำเภอเสเดา จังหวัดสงขลา  
90120  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ศูนย์เผยแพร่ผลงานด้านวิชาการ เลขที่  
125/502 ถนนพลพิชัย ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด  
สงขลา (90110)  
ประวัติการศึกษา  
พ.ศ. 2544 ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต  
พ.ศ. 2558 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนการปกครอง) มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY