



คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างเพื่อส่งเสริม การจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม



ESCAP
Economic and Social Commission
for Asia and the Pacific



APCD



**(Practical Guide for Employers to Promote
Disability-Inclusive Employment)**

**โครงการส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม
Catalyzing Disability-Inclusive Employment and Business towards Effective
Implementation of the Asian and Pacific
Decade of Persons with Disabilities, 2023–2032**

ดำเนินการโดย:

**กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก**

สนับสนุนโดย:

**คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับ
เอเชียและแปซิฟิก**

กุมภาพันธ์ 2569

กิตติกรรมประกาศ

โครงการ “การส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม” ภายใต้โครงการ “Catalysing Disability-Inclusive Employment and Business towards Effective Implementation of the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities, 2023–2032” ได้เริ่มดำเนินการผ่านความร่วมมือขององค์กรพันธมิตร 3 แห่ง ได้แก่ คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) และศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (APCD) โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้กำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม รวมทั้งเพื่อส่งเสริมกลไกความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังทางเศรษฐกิจให้แก่คนพิการในประเทศไทย โดยหนึ่งในผลผลิตสำคัญของโครงการคือ “คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม”

โครงการนี้ขับเคลื่อนโดย คณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ผู้แทนจากกรม พก. ESCAP และ APCD ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม (Disability-Inclusive Employment and Business: DIEB) โดยคู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างฉบับนี้ถือเป็นผลลัพธ์หลักลำดับที่สองของโครงการต่อจากเอกสารนโยบายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม โดยกระบวนการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม 2568 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2569 โดยคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่า ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้คู่มือฉบับนี้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและสามารถนำไปใช้ได้จริง

คณะทำงานขอขอบคุณ รัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน สำหรับการสนับสนุนโครงการผ่านโครงการความร่วมมือ China-ESCAP รวมถึงขอขอบคุณหน่วยงานและองค์กรภาคีทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรคนพิการ ที่ได้มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนตลอดกระบวนการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ โดยรายชื่อบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมทั้งหมดได้รวบรวมและแสดงไว้ในตอนท้ายของเอกสารแล้ว

ท้ายที่สุดนี้ คณะทำงานขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อ นายเทวัญ อุทัยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณี ลิ้มมณี ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม ซึ่งได้ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญหลักของโครงการ และมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้

คณะทำงานมีความมุ่งหวังว่าคู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทย ผ่านการพัฒนา การเผยแพร่ และการต่อยอดองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม และนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือการทำให้คนพิการในประเทศไทยสามารถเข้าถึงการจ้างงานที่มีคุณค่า มีชีวิตอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมในสังคม

คณะทำงาน

คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (DEP)

ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (APCD)

กุมภาพันธ์ 2569

กิติกรรมประกาศ	2
1. แนวทางปฏิบัติสำหรับภาคธุรกิจ	4
1.1 เป้าหมาย และบทบาทของภาคธุรกิจ	4
1.2 การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	5
1.2.1 วัตถุประสงค์สำคัญ	5
1.2.2 การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ	5
1.2.3 แนวทางปฏิบัติในองค์กร (ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง	7
2. บทบาทของภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจ้างงาน	12
2.1 องค์กรภาครัฐ	12
2.2 องค์กรภาคประชาสังคม	16
2.3 องค์กรคนพิการ	17
2.4 สถาบันการศึกษา	17
3. คำถามที่พบบ่อย	18
4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	20
5. เอกสารอ้างอิง	22
6. รายชื่อผู้มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นอันมีประโยชน์ต่อการร่างเอกสารฉบับนี้	24



1. แนวทางปฏิบัติสำหรับภาคธุรกิจ

1.1 เป้าหมาย และบทบาทของภาคธุรกิจ

ภาคธุรกิจ (Business Sector) ถือเป็นภาคส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในหลากหลายมิติ เช่น ด้านการผลิตหรือการให้บริการที่มีผู้ประกอบการอยู่เป็นจำนวนมากทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยเฉพาะการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก การท่องเที่ยว ที่เป็นตัวจักรสำคัญในบริบทประเทศไทย แต่ในขณะเดียวกันภาคธุรกิจเอง ก็เผชิญอุปสรรคและความท้าทายหลายประการ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) มาทดแทนแรงงานมนุษย์อยู่อย่างต่อเนื่องถึงแม้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลิตภาพในการดำเนินงาน แต่ก็ย่อมก่อให้เกิดข้อกังวลเกี่ยวกับการที่ AI อาจเข้ามาทดแทนแรงงานมนุษย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานในบางภาคส่วนได้ ในขณะเดียวกันประชาคมโลกได้สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการประกอบธุรกิจสมัยใหม่ที่ทุกภาคส่วนต้องคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและบรรษัทภิบาล (Environment Social and Governance หรือ ESG) ที่ภาคธุรกิจต้องหันมาใส่ใจอย่างจริงจัง และสนับสนุน การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Corporate หรือ Good Corporate Citizen) และสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (Stakeholders) โดยในส่วนของพนักงานหรือลูกจ้างนั้นถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากไม่ด้อยกว่ากลุ่มลูกค้าหรือกลุ่มอื่นๆ

ในปัจจุบัน ภาคธุรกิจต่างได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นด้านสังคมโดยเฉพาะการจ้างงานคนพิการมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถิติการจ้างงานคนพิการในช่วงที่ผ่านมา มีการจ้างงานคนพิการในภาคธุรกิจเพิ่มขึ้น แต่ยังมีคนพิการว่างงานอีกจำนวนมาก การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบด้านการจ้างงานที่มีความครอบคลุม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อทุกคน จำเป็นต้องอาศัยความตระหนักของภาคธุรกิจถึงคุณค่าและความสำคัญของการส่งเสริมความพิการในมิติทางธุรกิจ ตั้งแต่การเข้าถึงและพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย ไปจนถึงการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการตามหลักการออกแบบเพื่อคนทั้งมวล (Universal Design) การดำเนินการทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้น จึงถือเป็นหมุดหมายสำคัญของภาคธุรกิจ และภาคส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิด การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย

ทำไมการจ้างงานคนพิการจึงมีความสำคัญ

ประเทศไทยและรัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของคนพิการมาเป็นลำดับโดยได้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทุกประเภทอย่างต่อเนื่อง โดยประเทศไทยได้เข้าเป็นรัฐภาคีของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities หรือ CRPD) โดยมีการให้สัตยาบันเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2551

การเข้าเป็นรัฐภาคีของอนุสัญญา CRPD นี้ทำให้ประเทศไทยสามารถยืนอยู่บนเวทีโลกอย่างสง่างามและมีกฎหมายที่สร้างความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ให้กับคนพิการทั้งประเทศ คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “พรบ.คนพิการ” ซึ่งมีบทบัญญัติสนับสนุน คุ้มครองและให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ กับคนพิการไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดูแล การให้การศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคม หรือการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมในการทำงาน การฝึกอาชีพ การจัดให้มีผู้ช่วยผู้ดูแลคนพิการ และการมีกองทุนเพื่อพัฒนาคนพิการ ภายใต้ระบบโควตาที่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป มีหน้าที่ต้องจ้างลูกจ้าง 1 คน หรือเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนได้ หรืออาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ซึ่งวิธีปฏิบัติเหล่านี้ได้รับการยอมรับในทางสากลและอยู่ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ ฉบับที่ 159 ซึ่งออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือเรียกย่อว่า “ILO 159”) ที่สนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้คนพิการมีโอกาสในการมีงานทำอย่างเท่าเทียมเสมอภาค



ประเด็นสำคัญที่กฎหมายฉบับนี้ รวมถึงอนุสัญญา CRPD และ ILO 159 ต่างให้ความสำคัญคุ้มครองและปกป้องสิทธิของคนพิการคือการที่คนพิการต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และการได้รับการดูแล อำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผล (Reasonable Accommodation) ตลอดจนการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของทางเดินเท้าหรือฟุตบอลสำหรับคนพิการ ระบบขนส่งสาธารณะ ทางขึ้นลงอาคารสถานที่ ป้ายหรือเครื่องหมายแสดงสัญลักษณ์ต่างๆ และห้องน้ำสำหรับคนพิการ เป็นต้น

ภาคธุรกิจ (Business Sector) ถือเป็นภาคส่วนสำคัญที่สามารถส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม รวมถึงโอกาสในธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ผู้ประกอบการขนาดย่อมที่คนพิการมีบทบาทหลักในด้านการจัดการและการผลิตเกี่ยวกับด้านสังคม (Social Entrepreneurship) แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal or Informal) หรือธุรกิจขนาดย่อม

ดังนั้น การสนับสนุนส่งเสริมของภาคธุรกิจต่อการจ้างงานคนพิการจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมและส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนพิการและครอบครัวจำนวนมากอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

1.2.1 วัตถุประสงค์สำคัญ

ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการมีวัตถุประสงค์สำคัญอยู่ 5 ประการ ได้แก่

- (ก) เสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในคนพิการและศักยภาพของคนพิการ
- (ข) สนับสนุนการกำหนดนโยบายการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นระบบ
- (ค) ส่งเสริมและสร้างกลไกการปฏิบัติต่อลูกจ้างและพนักงานที่เป็นคนพิการ
- (ง) พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- (จ) สร้างเสริมสมรรถนะและเกิดผลผลิตผลของงานที่คนพิการมีส่วนร่วมสู่สังคมอย่างมีคุณค่า

ทั้งนี้ การจะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 5 ประการข้างต้นได้ในภาพรวมนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนและการที่ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยภาคธุรกิจมีส่วนสำคัญที่จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคมในการจ้างงานคนพิการโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

1.2.2 การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

การปฏิบัติกับคนพิการในการจ้างงานได้อย่างถูกต้องจำเป็นต้องมีความเข้าใจความหมายของ “คนพิการ” ซึ่งในทางกฎหมายนั้น “คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ แต่จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ

โดยในปัจจุบัน ได้มีการออกกฎหมายเพิ่มเติมในรูปของประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ พ.ศ. 2568 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2568 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป โดยมีการปรับปรุงเกี่ยวกับประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หากบุคคลใดมีลักษณะอวัยวะร่างกายส่วนใดส่วนหนึ่งที่ไม่ครบ 32 ประการ รวมถึงจิตใจ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อให้คนพิการดังกล่าวสามารถทำบัตรประจำตัวคนพิการได้ และรับสิทธิสวัสดิการจากภาครัฐเพิ่มมากขึ้น เป็นการสร้างความเท่าเทียมและยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับคนพิการทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน โดยจะมีการจัดทำคู่มือการวินิจฉัยและตรวจประเมินความพิการ รวมถึงแบบประเมินความพิการทางสังคมให้สอดคล้องกับกฎหมายนี้ต่อไป

การจ้างคนพิการภายใต้กฎหมายตามพรบ.คนพิการ กำหนดให้องค์กรทุกภาคส่วนที่มีการจัดตั้งตามกฎหมาย รวมถึงภาคธุรกิจที่มีลูกจ้างหรือพนักงานมากกว่า 100 คน มีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการ 1 คน หรือหากไม่ประสงค์จ้างสามารถส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ตามที่กฎหมายกำหนดหรือสามารถให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน



หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในปัจจุบันมีกฎหมายสำคัญอยู่ 3 มาตรา คือ มาตรา 33 มาตรา 34 และ มาตรา 35 และสถิติการจ้างงานและส่งเสริมเงินเข้ากองทุนฯ ที่เกี่ยวข้องตามภาพประกอบที่แสดงด้านล่างนี้

การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (8)

การจ้างงานคนพิการ มี 3 วิธี โดยสามารถเลือกดำเนินการ 1 วิธีหรือหลายวิธีรวมกันได้



มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการ

สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในสถานประกอบการโดยเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 34 การส่งเสริมเงินเข้ากองทุนฯ

นายจ้างหรือเจ้าของส่งเสริมเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี หน่วยงานของรัฐไม่ต้องส่งเสริมเงินเข้ากองทุนฯ



มาตรา 35 การเสริมอาชีพให้คนพิการ

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการให้สัมปทานตาม มาตรา 35 โดยยื่นขอใช้สิทธิ ต่อกรมการจัดหางานหรือจัดหางานจังหวัดที่ สำนักงานใหญ่ของสถานประกอบการตั้งอยู่ หรือหน่วยงานของรัฐนั้น

สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการประจำปี 2568 (ทั่วประเทศ)



สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ปี	จำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงาน		ผลการดำเนินงาน					ต้องจ้างเพิ่ม (ร้อยละ)	
	นายจ้าง (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	จ้าง 33 (คน)	สัมปทาน 35 (สัญญา)	ส่งเสริม 34 (คน)	รวม	จ้างแล้ว (ร้อยละ)		ต้องจ้างเพิ่ม (ราย)
2565	13,585	63,661	37,846 (59.45%)	14,652 (19.35%)	12,321 (23.02%)	64,819	101.82	-	-
2566	14,300	67,746	39,568 (58.41%)	15,879 (23.44%)	12,646 (18.67%)	68,093	100.51	-	-
2567	14,794	68,449	40,017 (58.46%)	16,357 (23.90%)	11,365 (16.60%)	67,739	98.96	710	1.04
2568	14,912	70,030	40,071 (57.22%)	17,353 (24.78%)	12,020 (17.16%)	69,444	99.16	586	0.84

ข้อมูล ณ วันที่ 26 ธ.ค. 68 กพ.พ.ค.

การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ (8.1)



สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐประจำปี 2568

มาตรา 35
2,297
40%



มาตรา 33
3,393
60%

มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการ

สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในสถานประกอบการโดยเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 35 การเสริมอาชีพให้คนพิการ

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการให้สัมปทานตาม มาตรา 35 โดยยื่นขอใช้สิทธิ ต่อกรมการจัดหางานหรือจัดหางานจังหวัดที่ สำนักงานใหญ่ของสถานประกอบการตั้งอยู่ หรือหน่วยงานของรัฐนั้น

สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ

ปี	จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่ต้องจ้างงาน		ผลการดำเนินงาน					ต้องจ้างเพิ่ม (ร้อยละ)	
	หน่วยงาน (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	รายงานผลแล้ว (แห่ง)	จ้าง 33 (คน)	สัมปทาน 35 (สัญญา)	รวม	จ้างแล้ว (ร้อยละ)		ต้องจ้างเพิ่ม (ราย)
2565	294	17,514	213 (72.44%)	2,859 (16.33%)	906 (5.17%)	3,765	21.50	13,749	78.50
2566	294	18,994	235 (79.93%)	2,933 (15.44%)	891 (4.69%)	3,824	20.13	15,170	79.87
2567	294	18,671	231 (78.00%)	2,979 (15.96%)	1,754 (9.39%)	4,733	25.35	13,938	74.65
2568	535	18,910	246 (45.98%)	3,393 (17.94%)	2,297 (12.15%)	5,690	30.09	13,220	69.91

ข้อมูล ณ วันที่ 26 ธ.ค. 68 กพ.พ.ค.

หมายเหตุ ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2568





ภาพที่แสดงข้างบนนี้ เป็นการรวบรวมสถิติของการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ภายใต้มาตรา 33 มาตรา 34 และ มาตรา 35 ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2568 โดยมีจำนวนการจ้างงานรวม 69,444 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 99.16 แบ่งตามลักษณะประเภท ได้ดังนี้

การจ้างตามมาตรา 33	การจ้างงานคนพิการ	มีจำนวน 40,071 คนคิดเป็นร้อยละ 58
การจ้างตามมาตรา 34	การส่งเงินเข้ากองทุนฯ	มีจำนวน 12,020 คนคิดเป็นร้อยละ 17
การจ้างตามมาตรา 35	การส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ	มีจำนวน 17,353 คนคิดเป็นร้อยละ 25

ทั้งนี้แม้ตัวเลขทางสถิติจะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้กฎหมาย ทั้งสามมาตราข้างต้นแล้วก็ตาม แต่หากนำตัวเลขคนพิการอีกกว่าหลายแสนคนที่ยังไม่มีงานทำซึ่งภาครัฐก็สามารถปรับปรุง แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างกำหนดนโยบายจ้างงานคนพิการ วัฒนธรรมองค์กร ในการรับรู้ถึงความพิการ และการสนับสนุนการครองงานของคนพิการ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ขอเสนอในหัวข้อต่อไป

ในส่วนของการจ้างงานในหน่วยงานของรัฐ ตามภาพประกอบข้างต้นนั้น จะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2568 มีหน่วยงาน ภาครัฐรวมจำนวน 535 แห่งที่ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 18,910 คน แต่มีหน่วยงานเพียง 246 หน่วยงานที่มีการรายงานผลการจ้างงาน โดยจ้างได้จำนวนรวม 5,690 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 30.09% โดยยังขาดอีกจำนวน 13,220 คน หรือคิดเป็นอัตราร้อยละ 69.91% ดังนั้น คู่มีแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างที่ได้จัดทำขึ้นนี้จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการเพิ่มการจ้างงานในทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าต่อตัวนายจ้างเองและต่อคนพิการที่รับมาทำงาน

ดังนั้นจึงถือได้ว่า ภาครัฐเป็นภาคที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคมในการเปิดโอกาสให้คนพิการ ได้เข้าสู่ระบบแรงงาน มีรายได้เป็นของตนเอง และเปลี่ยนภาระให้เป็นพลังของสังคมได้ ทั้งนี้มีแรงจูงใจที่สนับสนุน ให้ภาครัฐมีการจ้างงานตรงมาตรา 33 แทนการส่งเงินเข้ากองทุนฯตามมาตรา 34 คือมาตรการทางภาษีต่างๆ ยกตัวอย่างที่สำคัญ คือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันนั้น กรมสรรพากรมีการออกคำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. 156/2561 เรื่อง การเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับรายจ่ายจากการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่เปิดโอกาสให้นายจ้างมีสิทธินำค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายเนื่องจากการจ้างคนพิการ ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงาน นำมาลงเป็นรายจ่ายของนายจ้างในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีนิติบุคคล ได้เป็นจำนวน 2 เท่าของรายจ่าย ที่ได้จ่ายไปเนื่องจากการจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน และหากมีการจ้างคนพิการ เข้าทำงานในจำนวนที่นับได้เกินกว่า ร้อยละ 60 ของลูกจ้างในสถานประกอบการและมีระยะเวลาการจ้างไม่น้อยกว่า 180 วัน ในรอบปีภาษีหรือรอบบัญชีที่นายจ้างมีเงินได้พึงประเมิน นายจ้างมีสิทธินำค่าใช้จ่ายต่างๆที่ได้จ่าย เนื่องจากการจ้างคนพิการเข้าทำงาน นำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีนิติบุคคลได้เป็นจำนวน 3 เท่าอีกด้วย จึงนับได้ว่ามาตรการ ทางภาษี ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจประการหนึ่งในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

1.2.3 แนวทางปฏิบัติในองค์กร (ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

การสนับสนุนการจ้างงานคนพิการโดยภาครัฐก็นั้น อาจมีกรณีของการประสบปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และหรือการเตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ลูกจ้าง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีทัศนคติ และความรู้ ความเข้าใจที่ดีและถูกต้อง โดยอาศัยแนวปฏิบัติต่อไปนี้ที่ภาครัฐสามารถเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เพื่อกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ แบบองค์รวมตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนการเริ่มสรรหาต่อไปถึงการจ้างงานและให้การดูแลตลอดระยะเวลาการจ้างงาน จนพนักงานเกษียณ ซึ่งอาจแบ่งช่วงออกเป็น 3 ระยะ คือ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) และดำเนินการอย่างมีกระบวนการ (Process) ดังนี้

ต้นน้ำ (Upstream)

การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในอันดับแรกที่เป็นต้นน้ำ ต้องเริ่มจากผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เปิดกว้าง ร่วมสร้างทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ และการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากเจ้าของ ผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ และผู้นำองค์กร (Tone from the Top) ที่ต้องมีแนวทางปฏิบัติอย่างน้อยดังนี้

- หัวหน้าองค์กรหรือผู้นำมีเจตจำนงอย่างมุ่งมั่น (Purpose Driven) ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ
- มีการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานคนพิการ (Employment Policy for Persons with Disabilities) และการจัดทำรายละเอียดของการจ้าง (Job Analysis) และมีบุคลากรทำหน้าที่ Job Coach เพื่อสนับสนุนการจ้างคนพิการ และฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงเป็นผู้ประสานงานให้กับคนพิการและนายจ้างได้เข้าใจกันและกันมากขึ้นเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- นโยบายด้านการจ้างงานคนพิการมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องคนพิการ และการเตรียมความพร้อมขององค์กรในการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับคนพิการ โดยควรต้องมีการศึกษา และจัดทำรายละเอียดของการจ้าง (Job Analysis) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ อย่างน้อยดังนี้
 - > วัตถุประสงค์ของการจ้างงานคนพิการ และประโยชน์ที่จะได้รับ (Purpose and Benefits)
 - > ประเภทและลักษณะของตำแหน่งงาน และความเชื่อมโยงกับแผนกหรือฝ่ายอื่นๆ
 - > สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการ หรือเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน
 - > คุณสมบัติในตำแหน่งงาน เช่น วุฒิการศึกษา ความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือการใช้ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น
 - > การใช้ระบบโควตาพิเศษเพื่อให้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถได้เข้าทำงาน โดยเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ
 - > การเปิดโอกาสให้กับคนพิการทุกประเภท ตามความเหมาะสมและความสามารถ
- วิธีการประกาศรับสมัครที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้าง (Openness and Flexibility) การรับสมัครคนพิการเข้าทำงานนั้น นายจ้างควรคำนึงคุณลักษณะ ความสามารถและประเภทของความพิการ เช่น ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางการเรียนรู้ เป็นต้น โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรต้องได้รับการแนะนำ และสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะมีการกำหนดคุณสมบัติ และวิธีการประกาศรับสมัคร โดยการรับสมัครควรมีการเปิดกว้างให้คนพิการสามารถสมัครได้ในหลายช่องทาง เช่น ระบบออนไลน์และอาจมีเครื่องมือในการช่วยเหลือต่างๆ ตามความเหมาะสม
- การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี (Good Attitude) ต่อคนพิการให้กับลูกจ้าง และพนักงานทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับคนพิการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถรองงานได้อย่างมีคุณค่าต่อตนเองและองค์กร ผู้บริหารสูงสุดจะเป็นผู้นำในการสร้างความตระหนักรู้ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับ เปิดใจ ให้คนพิการที่เข้ามาทำงานไม่รู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกคัดแยกออกจากส่วนรวม แต่ควรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- การกำหนดตำแหน่งและฝ่ายผู้รับผิดชอบในการประสานงาน (People Office) การมี Job Coach หรือการกำหนดผู้รับผิดชอบ หรือผู้ประสานงานด้านการจ้างงานคนพิการในองค์กรจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อฝ่ายต่างๆ ที่คนพิการเข้าทำงาน และต่อตัวคนพิการเอง ด้วยเพราะในทางปฏิบัติอาจมีปัญหาและอุปสรรค หรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน เช่น ลูกจ้างคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต้องพบแพทย์เป็นระยะๆ เป็นต้น นอกจากนี้ Job Coach ยังสามารถเป็นผู้เจรจา หรือเป็นตัวกลางในการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างคนพิการ
- การจัดสรรที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล (Reasonable Accommodation) ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของคนพิการ และลักษณะงานสำหรับคนพิการที่สามารถทำงานแบบออนไลน์ได้ด้วย ก็จะเป็นการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้กับคนพิการที่มีข้อจำกัดในการเดินทางมากขึ้น ก่อนรับคนพิการเข้าทำงานนั้น นายจ้างควรทำการสำรวจ และตรวจสอบสภาพของสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของคนพิการ เช่น ที่จอดรถ ทางลาด และห้องน้ำ เป็นต้น รวมถึงการติดประกาศ สัญลักษณ์ หรือตราเครื่องหมายที่จำเป็นต่อคนพิการในสถานที่ทำงาน หรือบริเวณโดยรอบ



- การสนับสนุนด้านอุปกรณ์พิเศษ (Assistive Devices) หรือความช่วยเหลือเฉพาะด้าน (Specific support) โดยในการปฏิบัติงานของคนพิการอาจมีความจำเป็นที่ต้องใช้อุปกรณ์พิเศษ หรือความช่วยเหลือเฉพาะด้าน เช่น เครื่องช่วยการมองเห็นสำหรับคนพิการทางการเห็น เครื่องช่วยฟัง หรือล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หรือสื่อความหมาย เป็นต้น ซึ่งงบประมาณในการจัดหานั้นอาจได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือการจัดหาอุปกรณ์พิเศษหรือความช่วยเหลือเฉพาะด้านภายใต้มาตรา 35 ของ พรบ.คนพิการได้

- นายจ้างและ/หรือผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ชัดเจนให้มากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทในการสนับสนุนให้ความรู้หรือฝึกทักษะที่เหมาะสมให้กับพนักงานที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการ อาทิ เทคนิคการยกหรือพยุงผู้พิการอย่างถูกวิธี หรือการปฏิบัติกายภาพบำบัดเฉพาะด้าน จะยิ่งทำให้คนพิการมีความรู้สึกลดท้อลงมากขึ้น โดยการที่คนพิการมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นจิตอาสาคอยให้ความช่วยเหลือ (peer support) นั้นจะยิ่งทำให้โอกาสของการครองงานของคนพิการมีมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

- การสร้างระบบนิเวศน์ (eco-system) ในองค์กรให้มีความโปร่งใส (Transparency) และมีความครอบคลุม (Inclusiveness)

กลางน้ำ (Midstream)

เมื่อนายจ้างได้รับคนพิการเข้าทำงานแล้ว มีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติด้านการปฐมนิเทศและการสนับสนุนระหว่างการปฏิบัติงานอย่างน้อยดังนี้

- การทำหน้าที่ต่อเนื่องของ Job coach หรือพี่เลี้ยงดูแลคนพิการในช่วงปฐมนิเทศ (Orientation) การรับฟังความต้องการ อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะของคนพิการที่เปิดกว้างกับฝ่ายบริหาร Job coach หรือพี่เลี้ยงยังเป็นเรื่องใหม่ในประเทศไทย แต่ในหลายประเทศโดยเฉพาะฝั่งทางประเทศตะวันตกนั้น เรื่องของ Job Coach ถือเป็นเรื่องสำคัญมาก และผู้ทำหน้าที่ Job Coach จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจคนพิการทุกประเภทของความต้องการ ลักษณะของงาน คุณสมบัติและความสามารถ รวมถึงการให้คำแนะนำเรื่องการเตรียมตัว การหาข้อมูลต่างๆ เป็นต้น Job coach อาจเป็นบุคลากรของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่มีการฝึกฝน เชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นอย่างดี

- การประเมินผลงาน ติดตามและแก้ไขข้อบกพร่อง (หากมี) ได้อย่างเหมาะสม การติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ จะช่วยนายจ้างในการพัฒนาคุณภาพของการจ้างงานคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คนพิการมีการครองงานได้มากขึ้น และเป็นผลดีต่อนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและตัวคนพิการเอง

- จัดให้มีการอบรม พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง นายจ้างควรจัดให้คนพิการได้มีการพัฒนาทักษะความรู้อย่างต่อเนื่อง

- การตรวจสุขภาพและการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาและ/หรือการส่งเสริมสุขภาพ

- การปรับขึ้นของเงินเดือน โบนัสและรางวัล หรือสิ่งจูงใจอย่างอื่น

ในประเทศไทยนั้น การมี Job coach ยังถือเป็นเรื่องใหม่ แต่ก็มีการพัฒนาขึ้นตามลำดับโดยเฉพาะในสถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้ทำหน้าที่ Job coach อาจเป็นบุคลากรภายในองค์กรที่ได้รับการฝึกฝน เชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นอย่างดี ซึ่งความหมายของ Job coach นั้น จะรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการเป็นที่ปรึกษา หรือผู้คอยแนะนำแนวทางการเลือกอาชีพ การสมัครงานและการครองงานให้แก่คนพิการ ซึ่งงานดังกล่าวนี้อาจรวมอยู่ในงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้ หรือหากเป็นองค์กรขนาดใหญ่สามารถจัดให้เป็นตำแหน่งเฉพาะ และอยู่ในฝ่าย หรือสำนักความยั่งยืนได้ (Sustainability Office) เพราะเป็นการแสดงถึงความเสมอภาคและครอบคลุม (Equality and Inclusiveness)

อนึ่ง ในกรณีของลูกจ้างหรือพนักงานที่เกิดการเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุทำให้พิการหรือทุพพลภาพนั้น ทางนายจ้างควรต้องมีการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน หรือการปรับเปลี่ยนลักษณะของงานตามความเหมาะสม รวมถึงการฟื้นฟูด้านจิตใจ และการให้กำลังใจจากครอบครัว และควรเปิดโอกาสให้มีการรับทำประกันสุขภาพให้คนพิการที่ปฏิบัติงานภายใต้มาตรา 33 ทั้งประกันสุขภาพรายบุคคลและประกันสุขภาพแบบกลุ่ม เช่นเดียวกับพนักงานหรือลูกจ้างที่ไม่เป็นคนพิการได้รับสิทธิประโยชน์นี้

ปลายน้ำ (Downstream)

เมื่อคนพิการได้เข้าทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว นายจ้างควรมีแนวทางข้อควรปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพ ระยะยาวและการดำรงชีวิตของบุคคลพิการ อย่างน้อยดังนี้

- การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามความเหมาะสม
- Upskill และ Reskill ตลอดจนการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- การช่วยสร้างหลักประกันและให้คำแนะนำการใช้ชีวิตหลังการเกษียณอายุ เพื่อให้คนพิการได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และเห็นคุณค่าในตัวเอง เป็นตัวอย่างให้กับคนพิการและสังคม

นอกจากแนวทางข้างต้นในสถานที่ทำงานแล้ว การส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม (Disability-Inclusive Business) ในลักษณะของการผลิต ผู้ให้บริการ หรือผู้จัดการธุรกิจ เช่น การส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ผู้ประกอบการขนาดย่อมที่คนพิการมีบทบาทหลักในด้านการจัดการและการผลิตเพื่อสังคม (Social Entrepreneurship) แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal or Informal) หรือธุรกิจขนาดย่อมที่คนพิการมีบทบาทหลักในด้านการจัดการและการผลิต สามารถเป็นแนวทางเลือกใหม่ที่สนับสนุนคนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบได้โดยตรง ให้มีลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนหรือคู่ค้าได้ ซึ่งจะ使人พิการมีรายได้มากขึ้นกว่าการรับเงินค่าจ้างหรือเงินเดือน เช่น ในลักษณะของค่าคอมมิชชั่น เงินปันผลหรือการแบ่งผลกำไร เป็นต้น

ในส่วนของการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มลูกจ้างที่ไม่เป็นทางการ (Informal) หรือคนพิการที่เป็นผู้ประกอบการอาชีพอิสระ (Freelance) นั้น ประเทศไทยมีการจ้างงานกลุ่มลูกจ้างที่เป็นคนพิการกลุ่มนี้อยู่เป็นจำนวนมาก เช่น การจ้างแม่บ้านหรือคนงานที่เป็นคนพิการ หรือการจ้างงานคนพิการเป็นครั้งคราว ซึ่งคนพิการเหล่านี้จะรับค่าจ้างที่มีจำนวนไม่สูงนัก และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ประกันสังคมหรือค่ารักษาพยาบาล และที่สำคัญยิ่งคือยังไม่มีระบบการตรวจสอบ หรือหน่วยงานที่มากำกับดูแลให้ลูกจ้างคนพิการกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ควรจะได้รับ ดังนั้น นายจ้างควรพิจารณาการให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการกลุ่มนี้สมควรได้รับเพื่อความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม รวมถึงมีการออกกฎหมายมารองรับและคุ้มครองสิทธิของคนพิการในระยะยาว

แม้ว่าการจ้างในลักษณะนี้อาจจะถูกมองได้ว่าเป็นการช่วยเหลือคนพิการให้มีงานรายได้ แต่การจ้างงานในลักษณะนี้ทำให้คนพิการไม่อยู่ในระบบการจ้างงานที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม รวมถึงการจ้างงานที่มีการเปิดให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีการดำเนินการอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ภายใต้พบ.คนพิการ และมีประเด็นที่คนพิการไม่ได้เงินค่าจ้างครบตามที่ควรจะได้ เพราะถูกหักไปเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประสานงานในรูปแบบนิติบุคคลที่เป็นบริษัทหรือมูลนิธิต่างๆ ที่เข้ามาทำหน้าที่เป็นโซ่คล้องกลางระหว่างคนพิการและผู้ประกอบการหรือผู้ว่าจ้างแล้วแต่กรณี

ในส่วนของผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการนั้น ถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่ภาคธุรกิจควรให้ความสนใจ และสนับสนุน โดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลในครอบครัวซึ่งสามารถถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ด้านคนพิการโดยเฉพาะเรื่องของสภาพจิตใจ ได้เป็นอย่างดีและในขณะเดียวกัน ผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะให้ด้วย จะทำให้การพัฒนาด้านอาชีพและการทำงานของคนพิการประสบความสำเร็จมากขึ้น ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทน ผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการนั้น อาจได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรืองบประมาณจากภาครัฐซึ่งจะไม่เป็นภาระกับนายจ้างเกินสมควร



แนวทางปฏิบัติในองค์กร (ต้นน้ำ – กลางน้ำ – ปลายน้ำ) สามารถสรุปให้เห็นถึงกระบวนการ เป็นแนวทางที่สำคัญตามภาพที่แสดงข้างล่างได้ดังนี้

คนพิการมีงานทำ แนวทางปฏิบัติในองค์กร(ต้นน้ำ – กลางน้ำ – ปลายน้ำ) เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง

ต้นน้ำ (Upstream) การเตรียมความพร้อมและสร้างรากฐาน

- ผู้นำมีเจตจำนงอย่างมุ่งมั่น (Purpose Driven) และสรรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง
- สร้างความตระหนักรู้ และทัศนคติที่ดีให้พนักงานทุกระดับ
- กำหนดนโยบายชัดเจนและจัดทำรายละเอียดงาน (Job Analysis)
- กำหนด ผู้ประสานงานหรือ Job Coach (People Office)
- การรับสมัครที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง (Openness and Flexibility) คำนึงถึงความสามารถ
- ตรวจสอบและเตรียมสภาพแวดล้อม/ สิ่งอำนวยความสะดวก (Reasonable Accommodation) ก่อนเข้าทำงาน

กระบวนการ (process)

กลางน้ำ (Midstream) การจ้างงานและดูแลสนับสนุน

- ประเมินผลงานติดตาม และแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ
- Job coach ที่เลี้ยงดูดูแลต่อเนื่อง ในช่วงปฐมนิเทศและเป็นที่ปรึกษา
- อบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
- ตรวจสอบสุขภาพ ให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา และสิทธิประโยชน์มาตรฐาน
- สนับสนุนอุปกรณ์พิเศษ (Special Equipment) หรือความช่วยเหลือเฉพาะด้าน
- จัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่สร้างภาระเกินสมควร
- ดูแลพนักงานที่พิการระหว่างทำงาน ปรับลักษณะงานและฟื้นฟูจิตใจ

การเติบโต (Growth)

ปลายน้ำ (Downstream) ความมั่นคงและอนาคตที่ยั่งยืน

- การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งตามความเหมาะสม
- สร้างหลักประกันและแนะนำการใช้ชีวิต หลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ
- Upskill และ Reskill ตลอดจน พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ (Inclusive Business/ Social Enterprise) หรือคู่ค้าทางธุรกิจ
- สนับสนุนและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แก่ผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการ

สร้างระบบนิเวศในองค์กรให้มีความโปร่งใส (transparency) และครอบคลุม (Inclusiveness) เป้าหมายคือการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) อย่างเป็นระบบ

โดยเมื่อพิจารณาภาพแสดงข้างต้นแล้ว จะเห็นถึงกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางตามลำดับดังนี้คือ

ต้นน้ำ (Upstream): การเตรียมความพร้อมและสร้างรากฐาน

- ผู้นำมีเจตจำนงอย่างมุ่งมั่น (Purpose Driven) และสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรอย่างเปิดกว้าง สร้างความตระหนักรู้และทัศนคติที่ดีให้พนักงานทุกระดับ
- กำหนดนโยบายชัดเจนและจัดทำรายละเอียดงาน (Job Analysis)
- กำหนดผู้ประสานงานหรือ Job Coach (People Office)
- การรับสมัครที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง (Openness and Flexibility) คำนึงถึงความสามารถ
- สำรวจและเตรียมสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก (Reasonable Accommodation) ก่อนเข้าทำงาน

กลางน้ำ (Midstream) การจ้างงานและดูแลสนับสนุน

- Job coach ที่เลี้ยงดูดูแลต่อเนื่องในช่วงปฐมนิเทศและเป็นที่ปรึกษา
- สนับสนุนอุปกรณ์พิเศษ (Special Equipment) หรือความช่วยเหลือเฉพาะด้าน
- อบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องและพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
- จัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่สร้างภาระเกินสมควร
- ประเมินผลงานและแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะ
- ตรวจสอบสุขภาพ ให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาและสิทธิประโยชน์มาตรฐาน
- ดูแลพนักงานที่พิการระหว่างการทำงาน ปรับลักษณะงานและฟื้นฟูจิตใจ

ปลายน้ำ (Downstream) ความมั่นคงและอนาคตที่ยั่งยืน

- การเลื่อนตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานตามความเหมาะสม
- ประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับบทบาทตามศักยภาพ
- Upskill และ Reskill ตลอดจนพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
- สร้างหลักประกันและแนะนำการใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ
- ส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ (Inclusive Business/Social Enterprise) หรือคู่ค้าทางธุรกิจ
- สนับสนุนและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ช่วยหรือผู้ดูแลคนพิการ

ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของความสำเร็จคือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อองค์กรที่เท่าเทียม ครอบคลุม และยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

2. บทบาทของภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจ้างงาน

ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการนั้น ยังมีบทบาทของภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อคนพิการอย่างมากอีก 4 องค์กรที่มีความเชื่อมโยงกัน ดังนี้

- 2.1 องค์กรภาครัฐ
- 2.2 องค์กรภาคประชาสังคม
- 2.3 องค์กรคนพิการ
- 2.4 สถาบันการศึกษา

2.1 องค์กรภาครัฐ

องค์กรภาครัฐถือเป็นภาคส่วนสำคัญตั้งแต่ระดับรัฐบาลที่เป็นผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ (Public Policy) ด้านคนพิการลงสู่ฝ่ายปฏิบัติระดับกระทรวง ทบวง กรมและส่งผลกระทบต่อภาคส่วนอื่นๆ ทั้งในเรื่องของงบประมาณและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น สิทธิประโยชน์ทางภาษี หรือการบังคับใช้กฎหมายด้านการอำนวยความสะดวกแก่คนพิการในการเดินทางหรือการใช้สถานที่ต่างๆ ได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นต้น



โดยการปฏิบัติงานในระดับกระทรวงเพื่อการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการนั้น มีกระทรวงสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ 4 กระทรวงหลัก คือ

(1) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ดำเนินการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละสมัย และปฏิบัติหน้าที่ตาม พรบ.คนพิการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยคณะกรรมการชุดนี้ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีการออกระเบียบในการจัดตั้ง ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ขึ้นในทุกจังหวัด เพื่อเป็นการยกระดับการเข้าถึงบริการและสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยในแต่ละจังหวัดนั้น จะมีหน่วยงานชื่อ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) มีหน้าที่ในการ สนับสนุนและประสานงานกับศูนย์จัดหางานคนพิการระดับจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดหางานให้กับคนพิการ โดย พมจ. จะมีส่วนร่วมในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และหน่วยงานราชการอื่น ด้านการจัดหางานให้คนพิการ ทั้งนี้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามจังหวัดต่างๆ ทั่วประเทศเป็น 2 รูปแบบดังนี้

1. ศูนย์บริการคนพิการประจำจังหวัด
2. ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป

โดยทั้งสองศูนย์บริการนี้มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญในการจัดตั้ง คือการให้คำแนะนำคนพิการด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ การดูแลรักษาสุขภาพ การฝึกงาน และการจัดหางานให้คนพิการ เป็นต้น

ในส่วนของการสนับสนุนสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการนั้น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ได้จัดทำช่องทางในเว็บไซต์ของ พก. คือ <https://ejob.dep.go.th> ที่มีช่องทางสำหรับสถานประกอบการที่ต้องการหาคนพิการเข้าทำงาน และช่องทางหางานของคนพิการในการกรอกข้อมูลซึ่งอาจจะเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการทำ Job matching ระหว่างสถานประกอบการและคนพิการได้ และทาง พก. ยังได้สร้างความร่วมมือกับองค์กรคนพิการในการเปิด สายด่วนเบอร์ 1479 เป็นอีกหนึ่งช่องทางให้คนพิการหรือสถานประกอบการติดต่อสอบถามเรื่องการจ้างงานคนพิการได้อีกด้วย

(2) กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานมีหน้าที่ในการจัดหางานให้กับคนพิการตามกฎหมายภายใต้มาตรา 33 ถึง 35 แห่งพรบ.คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างตรง (มาตรา 33) หรือการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา 34) หรือการจ้างทางอ้อม เช่น การจ้างผ่านองค์กรหรือนิติบุคคลอื่นได้ (มาตรา 35) ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

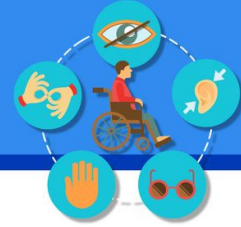
- (1) การให้บริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมตามสมควร การรับจดแจ้งความต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน และติดตามผลการทำงานภายหลังจากที่นายจ้างรับเข้าทำงาน รวมทั้งการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจสำหรับให้บริการดังกล่าว
- (2) การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการมีงานทำและการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมตามสมควร และตามความสามารถของคนพิการ
- (3) การจัดอบรมทักษะอาชีพ หรือจัดสวัสดิการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมตามสมควรและตามความสามารถของคนพิการ
- (4) การจัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพ และตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการเป็นการเฉพาะ รวมทั้งเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลคนหางานที่เป็นคนพิการ เพื่อเผยแพร่ให้แก่หน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือคนพิการ
- (5) ฝึกสอนงานให้แก่คนพิการ
- (6) การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ โดยการให้ยืมเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

สำหรับการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำมากขึ้นนั้น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานได้มีการจัดทำแอปพลิเคชันในชื่อ “ไทยมีงานทำ” (<https://ไทยมีงานทำ.doe>) ตามภาพที่แสดงต่อไปนี้



ไทยมีงานทำ

วิธีการใช้งาน สำหรับผู้พิการ



ไทยมีงานทำมีบริการอะไรบ้าง

	ค้นหาตำแหน่งงานว่างที่สนใจ - ค้นหาจากภาครัฐ - ค้นหาทั่วไป - ค้นหาจากบริษัทจัดหางาน		ค้นหางานที่สะดวกและสนใจจากแผนที่ (GPS)
	ค้นหาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อ Upskill/Reskill ด้านทักษะที่สนใจ		ค้นหาทักษะจากตำแหน่งงานที่สนใจ และเพิ่มทักษะที่คุณมีเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำด้วย Skill Matrix

ผู้หางานค้นหางานที่ใช้ได้อย่างไร

1. เข้าสู่ระบบด้วย <https://e-service.doe.go.th> สำหรับบุคคลทั่วไป
2. เลือกลงทะเบียน Digital ID
3. ลงชื่อเข้าใช้งาน
4. เลือกระบบไทยมีงานทำ
5. เลือกประเภทผู้ใช้งาน
6. กรอกรายละเอียดประวัติส่วนตัว
7. ค้นหาที่สนใจ
8. กดสมัครงานที่ต้องการ

ดาวน์โหลด Mobile Application ไทยมีงานทำ

Download on the App Store | GET IT ON Google Play

"กรมการจัดหางาน บริการด้วยใจ เพื่อคนไทยมีงานทำ"

สายด่วน กรมการจัดหางาน 1506 กด 2

แอปพลิเคชันในชื่อ “ไทยมีงานทำ” นี้เป็นการจัดทำให้กับคนไทยที่ต้องการหางานทำ โดยมีช่องทางพิเศษในการใช้งานของคนพิการในการสมัครด้วย แต่ยังมีข้อจำกัดสำหรับคนพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางการมองเห็นที่จะไม่สามารถใช้ได้โดยสะดวก อีกทั้งยังได้เปิดสายด่วน 1506 กด 2 ไว้ใช้ในการติดต่อสอบถามได้อีกด้วย

นอกจากนี้ ทางกรมจัดหางานยังได้มีโครงการ ชื่อ “โครงการส่งเสริมการจ้างงานเชิงสังคม” ในการชักชวนผู้ประกอบการให้เข้ามาสนับสนุนการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 แห่งพรบ.คนพิการ ตามภาพที่แสดงต่อไปนี้





โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม



เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้โอกาสคนพิการมีงานทำ มีรายได้ที่ยั่งยืน สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว และยืนอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ขอความร่วมมือ สถานประกอบการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ประเภทจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ (ม.35)

คุณสมบัติ คนพิการ

- ขึ้นทะเบียนเป็นคนพิการ (มีบัตรประจำตัวคนพิการ)
- สามารถทำงานและช่วยเหลือตนเองได้

ลักษณะ การทำงาน

- จ้างเหมาทำงานบริการสาธารณะประโยชน์ เช่น โรงเรียน วัด รพ. สด. ฯลฯ ในพื้นที่ชุมชน
- จ่ายค่าจ้างรายเดือน (9,520 บ./เดือน / 114,245 บ./ปี)
- ให้ทำงานตามความสามารถของคนพิการ

สิทธิประโยชน์

1. ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนคนพิการฯ
2. ลดหย่อนภาษีได้ 1 เท่า
3. ช่วยเหลือคนพิการให้มีงานทำ มีรายได้โดยตรง
4. CSR สถานประกอบการในด้านการช่วยเหลือสังคม

สอบถามเพิ่มเติม : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน
โทร.02 2452017 / E-mail : ems.doe2015@gmail.com



โครงการส่งเสริมการจ้างงานเชิงสังคมที่แสดงตามแผนภาพข้างบนนี้เป็นโครงการของกรมการจัดหางานที่ได้รับอนุญาตให้เกิดการจ้างงานเชิงสังคมภายใต้มาตรา 35 ซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นการจ้างเหมาทำงานบริการสาธารณะประโยชน์ เช่น โรงเรียน วัด รพ. สด. ฯลฯ ในพื้นที่ชุมชน ตามความสามารถของคนพิการและจะได้รับเงินค่าจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายเดือนโดยนายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในการหักลดหย่อนภาษีได้หนึ่งเท่าและถือเป็นการได้ช่วยเหลือสังคมอีกด้วย โดยสามารถติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เบอร์ (02) 245 2017 หรือ Email: drdoe.25@gmail.com ได้อีกด้วย

นอกจากกรมการจัดหางานแล้ว กระทรวงแรงงานยังมีอีก 2 หน่วยงานคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยคนพิการสามารถเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับภาวะแห่งความพิการต่างๆ โดยติดต่อกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพ หรือศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด

สำหรับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น คนพิการทุกคนมีสิทธิประโยชน์และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและสามารถรับค่าปรับฯ แนะนำได้ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือกลุ่มงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และในส่วนภูมิภาคที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่คนพิการทำงานอยู่กับสถานประกอบการที่มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้นๆ

(3) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนคนพิการให้ได้รับการศึกษาภายใต้ พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ในการกำหนดสิทธิและหน้าที่ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย รวมถึงการนำเสนอรูปแบบการศึกษา และแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความตรงกับความรู้ความสามารถ และมีรายได้ที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการฝึกอาชีพต่างๆ ให้กับคนพิการด้วย

นอกจากนี้ในส่วนของการศึกษาสายอาชีวะนั้น ยังมีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจด้านส่งเสริมให้คนพิการได้เรียนอาชีวศึกษาและสถานศึกษาจะได้รับเงินอุดหนุนทางการศึกษาอีกด้วย ซึ่งนักศึกษาคือคนพิการสายอาชีวะจะเป็นพลังและทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอีกด้วย



(4) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในระดับสถาบันอุดมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุน และส่งเสริมคนพิการให้ได้เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาและสนับสนุนผลักดันสถาบันการศึกษาทุกแห่งในการจัดตั้งศูนย์บริการ นักศึกษาพิการ (Disability Support Services Center: DSS Center) โดย DSS Center นี้ถือเป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนช่วยเหลือ นักศึกษาพิการระหว่างการเรียนและยังสามารถเชื่อมโยงโอกาสของการจ้างงานระหว่างนายจ้างและนักศึกษาพิการที่มีความรู้ ความสามารถให้มาพบกันได้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการพบแบบเจาะจงสัมภาษณ์ หรือการจัดกิจกรรมตลาดนัดพบแรงงาน โดยมีนายจ้างจากภาคส่วนต่างๆมาร่วมสรรหาคัดเลือกตั้งแต่ นักศึกษาพิการยังไม่จบการศึกษา ซึ่งจะให้นักศึกษาพิการ มีโอกาสได้งานทำมากขึ้น

ในปัจจุบัน ทั้ง 4 กระทรวงหลักได้มีการดำเนินงานแบบบูรณาการเพื่อร่วมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิดมากขึ้นแล้ว จึงน่าเชื่อว่าการบูรณาการในด้านต่างๆ รวมถึงงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ จะสามารถผลักดันนโยบายต่างๆ ด้านการจ้างงาน คนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ นอกเหนือจากกระทรวงหลักข้างต้นแล้ว กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ยังมีบทบาทสำคัญในการให้สิทธิประโยชน์ ต่อสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการสามารถบันทึกค่าใช้จ่ายได้ 2 เท่าและหากจ้างคนพิการทำงานเกินกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมด และมีการจ้างเกิน 180 วัน สามารถนำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีนิติบุคคล ได้เป็นจำนวน 3 เท่าอีกด้วย



2.2 องค์กรภาคประชาสังคม

องค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organization) เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันในหลากหลายรูปแบบ ทั้งในรูปของนิติบุคคลที่เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีสถานภาพทางกฎหมาย เป็นมูลนิธิ สมาคม วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม หรือที่ไม่เป็นนิติบุคคลในลักษณะของการเป็นชมรมต่างๆ โดยต่างมีวัตถุประสงค์ (Objectives) หรือเป้าหมาย (Purpose) ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ รวมถึงการขยายโอกาสให้คนพิการได้ทำงานมีรายได้ โดยการดำเนินงานจะอาศัยงบประมาณขององค์กรหรือการได้รับสนับสนุนจากงบประมาณภาครัฐ หรือจากเงินของกองทุนต่างๆ ภายใต้กฎหมายเฉพาะเช่นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หรือ กองทุนเพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน (กปถ.) เป็นต้น



ในปัจจุบัน มีองค์กรภาคประชาสังคมจำนวนหนึ่งที่ทำงานร่วมกับภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร และองค์กรคนพิการในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ แต่ก็อาจยังเป็นลักษณะของการจ้างงานภายใต้มาตรา 35 ของ พรบ.คนพิการ ในลักษณะของการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ แต่มีข้อจำกัดเรื่องของรายได้ที่ไม่มากนักเพราะการคิดคำนวณรายได้จะใช้ฐานของค่าจ้างขั้นต่ำ และคนพิการที่ถูกว่าจ้างจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดอีก อย่างไรก็ตามก็มีคนพิการจำนวนมากที่ได้รับการว่าจ้างหรือได้รับประโยชน์จากมาตรานี้ตามกฎหมายรวมถึงผู้ดูแลคนพิการด้วย

2.3 องค์กรคนพิการ

ประเทศไทยมีการรวมตัวเป็นองค์กรของคนพิการซึ่งเป็นองค์กรที่ถูกก่อตั้งและบริหารงานโดยคนพิการและ/หรือร่วมกับคนที่ไม่พิการ หรือมีสมาชิกส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความพิการ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของสภา สมาพันธ์ สมาคม มูลนิธิ หรือวิสาหกิจเพื่อสังคม รวมถึงการจัดตั้งเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด โดยเป็นการรวมตัวของคนพิการในแต่ละประเภทหรือทุกประเภท มีนักวิชาการ นักธุรกิจและนักพัฒนาสังคมมาร่วมขับเคลื่อนซึ่งรวมถึงการผลักดันให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย หรือการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานคนพิการมากขึ้น

การขับเคลื่อนงานขององค์กรด้านคนพิการถือเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคนพิการให้มีการศึกษาและได้รับโอกาสในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการผลักดันด้านนโยบายและการทำงานอย่างใกล้ชิดกับภาครัฐ องค์กรคนพิการมีอยู่ 4 ประเภท ดังนี้

- มูลนิธิ
- สมาคม
- วิสาหกิจเพื่อสังคม
- ประเภทอื่นๆ เช่น ชมรม สโมสร เป็นต้น

โดยส่วนใหญ่แล้ว องค์กรไม่แสวงหากำไรมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสังคมและมีจำนวนไม่น้อยที่มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยมีการจ้างงานคนพิการเป็นหลัก แต่ก็ต้องยอมรับว่าคนพิการเหล่านั้นมีรายได้ไม่มากนักเมื่อเทียบกับการทำงานกับภาครัฐหรือภาคธุรกิจ โดยมีมูลนิธิและสมาคมจำนวนมากจัดตั้งขึ้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยอาจมีลักษณะเน้นเฉพาะประเภทของความพิการและ/หรือด้านการศึกษาซึ่งถือเป็นหน่วยงานด้านสังคมที่สำคัญในการทำงานร่วมกับภาครัฐในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการติดต่อให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือคนพิการด้านการใช้ชีวิต ความเป็นอยู่ การเข้ารับการศึกษาและการประกอบอาชีพ ในปัจจุบันได้มีองค์กรคนพิการบางแห่งได้จัดทำแอปพลิเคชันภายใต้ชื่อ “NiNA 1479” เพื่อจะให้เป็นศูนย์รวมบริการให้กับคนพิการในหลายด้านรวมถึงการหางานทำและ job matching อีกด้วย

ศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่สามารถจัดตั้งขึ้นได้ภายใต้พรบ.คนพิการ เป็นช่องทางสำคัญในการเป็นศูนย์สนับสนุนการจ้างงานคนพิการที่ดำเนินการโดยองค์กรคนพิการและ/หรือองค์กรภาคประชาสังคม

2.4 สถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนถือเป็นองค์กรสำคัญอย่างมากในการบ่มเพาะและให้ความรู้ การฝึกทักษะให้กับกลุ่มคนพิการเพื่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันการศึกษาควรต้องทำงานใกล้ชิดแบบเชิงรุกกับภาคส่วนอื่นๆ เพื่อที่จะได้รู้ถึงความต้องการของนายจ้างว่าต้องการตำแหน่งงานประเภทใดบ้าง

ในด้านโอกาสของการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพนั้น มีคนพิการอีกจำนวนมากที่ยังขาดโอกาสในการเข้าเรียนและฝึกทักษะในการประกอบอาชีพที่จะทำให้คนพิการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี การขับเคลื่อนด้านนโยบายการจ้างงานคนพิการ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะยังมีคนพิการอีกเป็นจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังขาดโอกาสและการเข้าถึงตำแหน่งงาน

3. คำถามที่พบบ่อย

การจ้างงานคนพิการถือเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรหรือไม่?

คำตอบ การจ้างงานคนพิการเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเสมอภาค เป็นการเปิดโอกาสแห่งความเท่าเทียม อันแสดงถึงความเป็นองค์กรที่มีคุณค่าที่น่ายกย่อง เป็นตัวอย่างให้กับองค์กรอื่นในการมีภาพลักษณ์ที่ดีงาม

หากจะมีการจ้างงานคนพิการ นายจ้างต้องเตรียมการอย่างไรบ้าง เช่น การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ หรืออุปกรณ์พิเศษ และมีกฎหมายบังคับในเรื่องนี้หรือไม่?

คำตอบ ก่อนการจ้างงาน นายจ้างควรต้องทำการศึกษาและเตรียมการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ หรือเตรียมความพร้อมในการจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือตามความจำเป็น โดยพิจารณาจากความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล นอกจากนี้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวข้องกับอาคาร และสิ่งปลูกสร้างที่กำหนดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับคนพิการ

รัฐบาลหรือหน่วยงานราชการมีวิธีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านเตรียมการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ หรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานของคนพิการที่นายจ้างจะรับเข้าทำงานหรือไม่?

คำตอบ รัฐบาลหรือหน่วยงานราชการมีวิธีการช่วยเหลือหรือสนับสนุนในด้านนี้ ซึ่งนายจ้างสามารถสอบถามหน่วยงานที่รับผิดชอบให้คำแนะนำได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สายด่วน 1479 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การจ้างงานคนพิการจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างไรบ้าง??

คำตอบ นายจ้างที่จ้างคนพิการทำงานด้วย สามารถให้ฝ่ายบัญชีบันทึกเป็นรายจ่ายได้ 2 เท่า และหากจ้างคนพิการทำงานเกินกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างทั้งหมด และมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า 180 วัน นายจ้างสามารถบันทึกเป็นรายจ่ายได้ถึง 3 เท่า สำหรับเจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการ ขนส่ง หรือผู้ให้บริการ สาธารณะที่สนับสนุนคนพิการ สามารถหักรายจ่ายได้ 2 เท่าของรายจ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ

การจ้างงานคนพิการโดยไม่ต้องมาทำงานกับนายจ้างจริง มีวิธีการทำได้หลายรูปแบบ จริงหรือไม่? เช่น ให้สัมปทาน เกี่ยวกับสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ การฝึกงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์/สิ่งอำนวยความสะดวก/ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ และมีวิธีการจ้างอย่างไร?

คำตอบ การจ้างงานคนพิการโดยไม่ต้องมาทำงานกับนายจ้างอาจสามารถทำได้ และมีวิธีการจ้างภายใต้เงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อย่างไรก็ตาม นายจ้างควรส่งเสริมให้จัดให้มีการจ้างงานอย่างเป็นทางการแก่คนพิการตามมาตรา 33 ซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสการทำงานที่มีความมั่นคงและมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นสำหรับคนพิการ

ถ้านายจ้างไม่ประสงค์จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แต่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ เช่น โปรแกรมเมอร์หรือนักบัญชี จะต้องติดต่อหน่วยงานใดที่จะให้คำแนะนำได้บ้าง?

คำตอบ นายจ้างสามารถติดต่อกรมการจัดหางาน สายด่วน 1506 กต 2 หรือติดต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สายด่วน 1479

หากยังไม่มีมีการจ้างงานคนพิการ นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจัดเตรียมสถานที่ทำงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการมากน้อยแค่ไหน?

คำตอบ ในปัจจุบันมีกฎหมายที่เป็นกฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการหรือทุพพลภาพ และคนชราที่บังคับให้เจ้าของอาคารต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ที่จอดรถ ทางลาด ลิฟต์ ห้องน้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้กับคนพิการ



การจัดสวัสดิการให้กับคนพิการมีความยากง่ายหรือแตกต่างกับการจัดสวัสดิการพนักงานอื่นอย่างไร?

คำตอบ การจัดสวัสดิการควรมีความเทียบเท่าและทัดเทียมกันเช่น การประกันสุขภาพพนักงาน

การจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 1:100 นั้น มีความยากง่ายอย่างไร และถ้าไม่ปฏิบัติจะถูกลงโทษอย่างไร มีหน่วยงานมาทำการตรวจสอบหรือไม่?

คำตอบ หากภาคธุรกิจมีการจ้างงานพนักงานจำนวนตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 1 คน โดยมีความยากง่ายตามที่ได้แสดงไว้แล้วในแนวปฏิบัติของเอกสารฉบับนี้ หากไม่ปฏิบัติ ภาคธุรกิจสามารถส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ หรือสามารถใช้วิธีการจ้างแบบอื่นตามที่กฎหมายให้ไว้ โดยจะมีหน่วยงานราชการมาทำการตรวจสอบ ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนก็อาจถูกฟ้องร้องหรือถูกดำเนินคดีได้

การจ้างคนพิการต้องจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการอย่างไรบ้าง?

คำตอบ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการตามกฎหมายให้แก่คนพิการอย่างเท่าเทียมและไม่ด้อยกว่าการจ้างงานคนไม่พิการ

นายจ้างและเพื่อนร่วมงานควรมีวิธีการสื่อสารกับคนพิการที่เข้าร่วมทำงานอย่างไรบ้าง?

คำตอบ ควรทักทายและพูดคุยหรือซักถามเรื่องงานด้วยเสียงเรียบง่ายด้วยความสุภาพ ไม่ทำการสื่อสารใดๆ ที่สร้างความแตกต่างหรือเป็นการด้อยค่าคนพิการ ไม่ควรสอบถามถึงเหตุแห่งความพิการที่จะทำให้คนพิการรู้สึกไม่สบายใจหรือหลีกเลี่ยงที่จะตอบ ในการจะเสนอความช่วยเหลือใดๆ กับคนพิการ เช่น คนพิการด้านการมองเห็น ควรรอการตอบรับก่อน และควรสอบถามวิธีการช่วยเหลือ เช่น การเกาะแขนแทนการจูงมือ เป็นต้น และในกรณีของคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อสาร นายจ้างควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษามือ หรือจัดเตรียมเทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น แอปพลิเคชัน Thailand Telecommunication Relay Services (TTRS) มาเป็นเครื่องมือสนับสนุนได้ ไม่ควรแนะนำลูกจ้างหรือพนักงานพิการกับลูกค้าและ/หรือบุคคลภายนอกด้วยถ้อยคำที่แตกต่างจากการแนะนำลูกจ้างหรือพนักงานคนอื่นๆ

นายจ้างควรดำเนินการประเมินความพร้อมเพื่อเตรียมการสำหรับการจ้างงานพิการหรือไม่?

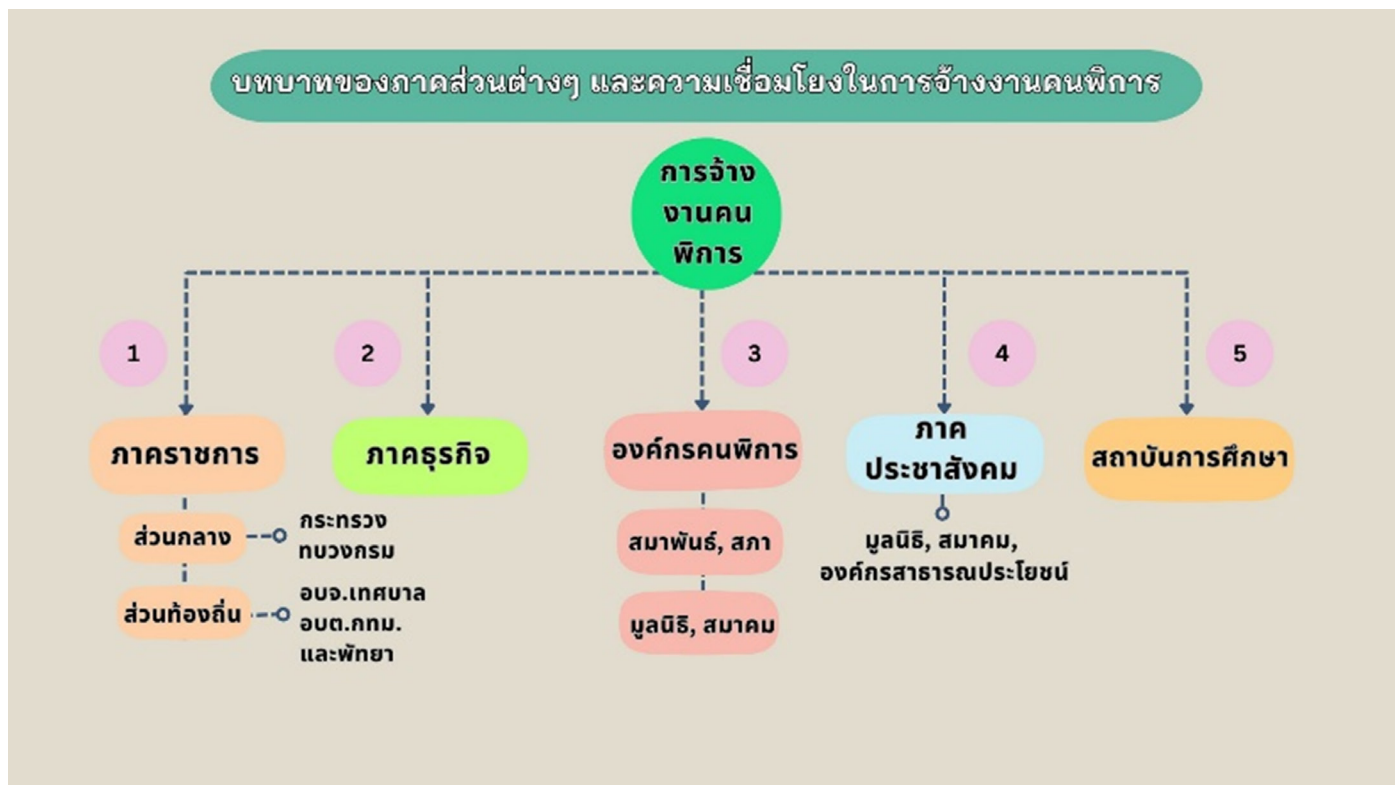
คำตอบ นายจ้างสามารถพิจารณาความพร้อมด้วยหลัก 3 ประการคือ ความพร้อมของผู้นำ ความพร้อมของพนักงาน และความพร้อมของสถานที่และสิ่งแวดล้อม ที่ถือเป็นความสำเร็จในการเริ่มต้นของการจ้างงานคนพิการ



4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยมีการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการมาเป็นเวลานานหลายสิบปี ทั้งในด้านการให้การศึกษา ชีวิตความเป็นอยู่ และการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการมาเป็นลำดับ โดยรัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญในการจ้างงานคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหมายการจ้างงานคนพิการแบบโควตา 1:100 การบังคับให้มีการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือการให้สัมปทานและการจ้างงานในรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งได้ส่งผลให้คนพิการจำนวนหนึ่งมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่ก็ต้องยอมรับว่ายังมีคนพิการอีกเป็นจำนวนมากที่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งงานหรือแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

ในการจ้างงานคนพิการนั้น สามารถสรุปได้ว่ามีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่ถือเป็นแม่น้ำ 5 สาย ซึ่งถือเป็นห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ไหลรวมสู่เป้าหมายเดียวกันในความสำเร็จของการจ้างงานคนพิการตามภาพ ดังนี้ คือ



โดยหากทุกองค์กรที่ถือเป็นแม่น้ำ 5 สาย อันประกอบด้วยภาครัฐ ภาคธุรกิจ องค์กรคนพิการ ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษาสามารถทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกันได้แล้ว การจ้างงานคนพิการจะสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจึงมีความสำคัญและถือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแท้จริง ดังนั้น โดยเฉพาะการขับเคลื่อนด้านนโยบายสาธารณะ (Public Policy) สำหรับการจ้างงานคนพิการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคเอกชนที่มีศักยภาพในการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างจริงจัง มีคุณค่าและมีความต่อเนื่อง เพราะยังมีคนพิการอีกเป็นจำนวนมากที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังขาดโอกาสและการเข้าถึงตำแหน่งงาน โดยขอเสนอแนวทางการพัฒนาการจ้างงานคนพิการที่ควรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องดังนี้

- การพัฒนาระบบการศึกษา พัฒนาสื่อการฝึกอบรมและทักษะต่างๆ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีและ soft skills รวมถึงการส่งเสริมการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individual Education Plan: IEP) อย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาสร้างเสริมอาชีพที่มั่นคง (Job Empowerment)
- การใช้ระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยมี Job Coach รวมถึงบริการเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Support)



ในส่วนขององค์กรภาครัฐนั้น ควรต้องมีการทบทวนการบังคับใช้กฎหมายด้านการจ้างงานคนพิการให้มีความเข้มงวดมากขึ้น โดยเฉพาะการจ้างในระบบราชการและที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุงการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีและการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ และที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้นำของประเทศและหัวหน้าหน่วยงานต้องมีเจตจำนงทางการเมืองที่แน่วแน่ (Political Will) ในการกำหนดนโยบายการจ้างงานคนพิการอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในทิศทางเดียวกันแบบบูรณาการ

การร่วมมือของทุกภาคส่วนจะเป็นการสร้างระบบนิเวศ ecosystem ที่เปิดกว้าง และครอบคลุมคนพิการ (Disability Inclusive Development: DID) ด้วยการมีส่วนร่วม และเมื่อคนพิการได้รับการศึกษาที่ดีแล้ว โอกาสในการหางานและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพจึงไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ขอเพียงให้การสนับสนุนต่างๆ ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น มีความครบถ้วนทั้งด้านเจตคติและการกระทำต่อคนพิการ ซึ่งหากทุกภาคส่วนเปิดใจและทำความเข้าใจคนพิการและอุปสรรคที่คนพิการมีอยู่แล้ว การสนับสนุนด้านการจ้างงานย่อมสามารถทำได้มากกว่าที่กฎหมายกำหนดและถือเป็นการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สำหรับแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ สามารถกล่าวโดยสรุป และเป็นข้อเสนอแนะในรูปแบบของ Triple E Model หรือ 3E ดังนี้

Educate – การให้ความรู้

- ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้นำ กำหนดนโยบายและถ่ายทอดลงไปสู่การปฏิบัติ (Tone from the Top)
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งโอกาสและความเสมอภาค (Culture of Opportunity and Equality) และมีเป้าหมายทำให้มากกว่าที่กฎหมายกำหนด

Engage – การสร้างสัมพันธ์

- องค์กรมีการกำหนดตำแหน่งงานสำหรับคนพิการอย่างชัดเจน
- มีผู้รับผิดชอบและประสานงานชัดเจน
- สร้างเสริมความเข้าใจ การมีส่วนร่วม ทีมจิตอาสา
- การแนะนำส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง (Coaching)
- เตรียมสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน (Reasonable Accommodation)

Enhancement- การเพิ่มคุณค่า

- พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานพิการ (Upskill and Reskill)
- ประเมินผลงาน เลื่อนหรือโยกย้ายตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม
- สร้างภูมิคุ้มกันและความมั่นคงในชีวิตช่วงการครองงานและหลังเกษียณจากงานประจำ

ท้ายที่สุดนี้ คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้างเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วมฉบับนี้ จะไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้เลยแม้แต่น้อย หากไม่ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในคนพิการอย่างแท้จริง

5. เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน. คู่มือการให้บริการตามมาตรา 33 และ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2566 ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/phuket_th/8abc789b924c22926cae0d020460be51.pdf
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คู่มือการปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างงานคนพิการสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://dep.go.th/images/uploads/files/-----pdf>
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คู่มือการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://dep.go.th/images/uploads/files/-----pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คู่มือการบริหารงานบริการสนับสนุนนักเรียน นักศึกษาพิการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://bsq.vec.go.th/Portals/9/document/Disabled%20people/manual.pdf>
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มี มาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตราการเพื่อการมีงานทำตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงาน และประกอบอาชีพของ คนพิการ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 59ง หน้า 10 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2555 ค้นเมื่อ วันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก http://law.m-society.go.th/storage/uploads/laws/th/law_th_1737612116.PDF
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ นักศึกษา รายงานผลการสำรวจข้อมูล เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการ เพื่อรองรับนักเรียน นิสิต นักศึกษาพิการในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2561 ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://www.mhesi.go.th/images/2562/pusit/docs/ReportHEduDisabled2561.pdf>
- กระทรวงมหาดไทย. กฎกระทรวง กำหนดสิทธิอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพและ คนชรา (ฉบับที่ 2) ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/A/016/T_0019.PDF
- กรมสรรพากร. สิทธิประโยชน์ทางภาษีเกี่ยวกับคนพิการ. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/kormor/528.pdf
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกาศกรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรื่อง ผลการคัดเลือกรางวัลองค์กรที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ประจำปี 2568 ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568 ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก <http://dep.go.th/images/uploads/files/14112568.pdf>
- คนพิการต้องมีงานทำ. มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://www.Facebook.com/konpikanthai/?locale=th-TH>
- Employing Persons with Disabilities, A Handbook for Employer in Myanmar (2018), a joint initiative by the Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) and the Association for Aid and Relief, Japan (AAR Japan) , and part of the Japanese International Cooperation Agency (JICA) Partnership Program in Myanmar with the support of the Ministry of Social Welfare, Relief and Resettlement. Retrieved 21 November, 2025 from <https://www.myanmar-responsiblebusiness.org/pdf/handbook-employing-persons-with-disabilities.en.pdf>
- The Open University (March 2025), People Services PSg293. Code of Good Practice on the Employment of Disabled People. Retrieved 21 November, 2025 from <https://university.open.ac.uk/foi/main/sites/www.open.ac.uk.foi/main/files/files/ecms/human-resources/d/>



disability-awareness/code-of-good-practice-for-employment-of-disabled-people-psg293.pdf
UNDP (2022). Promoting an Inclusive Workplace for Persons with Disabilities in Thailand.
Bangkok: UNDP. Retrieved 21 November, 2025 from
<https://www.undp.org/thailand/publications/promoting-inclusive-workplace-persons-disabilities-thailand>
Better Work Indonesia. Employing Person with Disabilities, Guideline for Employers. Retrieved 21
November, 2025 from https://betterwork.org/wp-content/uploads/20130201_Employing-Persons-with-Disabilities-Guideline_English_Final4.pdf



6. รายชื่อผู้มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นอันมีประโยชน์ต่อการร่างเอกสารฉบับนี้

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

นายสุพล บริสุทธิ์

นางสาวยิ่งลักษณ์ ศรีบุญเรือง

นางสาวภัทราพร ถึงโภค

ที่ปรึกษาด้านกฎหมายกรม พก.

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นายคณิตย์ ผามะณี

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

นางสาวจริยาดี เชื้อนเพชร

นางสาวกรองกาญจน์ บุญถนอม

ผู้อำนวยการส่วนกิจการผู้สูงอายุและคนพิการ

นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

นางสาวจินรัตน์ เทียมมริยะ

นางสาววิภาสรี บุญชูช่วย

ที่ปรึกษา

ผู้จัดการโครงการ

สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

นายสุบิน แบขุนทด

นางสาวศิริรัช ไชยรัตน์

นางสาวกรองกาญจน์ บุญถนอม

ประธานฝ่ายส่งเสริมอาชีพและการจ้างงาน

หัวหน้าฝ่ายประสานงานส่วนกลาง

ผู้อำนวยการฝ่ายต่างประเทศและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Mr. Kevin Cook

Foreign Lecturer

STEPS

นางสาวสุพัตรา วัฒนานนท์

Dr. Louise Boyle

Head of Inclusion Consultan

Executive Director, Neurodiversity at Work Research Centre (NWRC)

Thisable.me

นายคชรักษ์ แก้วสุราช

Content Creator

บริษัทน้ำตาลขอนแก่น

นางสาวอัมภพร ภารัตนวงศ์

นางสุพัตรา ภาณุทัต

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ

กลุ่มเซนต์รัล

นางสาวสุณิสา สุขสมบัติ

ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน



คณะทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญ

ผศ.ดร.อรุณี ลิ้มมณี
นายเทวัญ อุทัยวัฒน์
นางสาวอัยญดา เรืองเนตร

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย
ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย
ผู้ช่วยผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย

ESCAP

Ms. Tingting Chen
Ms. Ashfa Hamdi
Ms. Gawon Lee
นางสาวจรรยาพร ศิลป์โรจนพานิช

Social Affairs Officer, Social Development Division
Consultant
Associate Social Affairs Officer
ผู้ช่วยฝ่ายสารสนเทศ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ดร.นันทนุช สุวรรณาวุธ
นางสาวกนิษฐา โชติชัยพัฒนา
นางสาวปริม แก้วประดับ
นายวริทธิ์ พยัคฆ์ศิริ

ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ
นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
นักวิเทศสัมพันธ์
ผู้ช่วยนักวิเทศสัมพันธ์

APCD

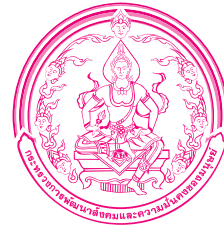
นายสมชาย รุ่งศิลป์
นายวัชรพล จิ่งเจริญ
นางสาวทอฝัน เดชาชัยนิมิต
นายชยุต หอมดี

ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาชุมชน
หัวหน้างานเครือข่ายและความร่วมมือ
ผู้ประสานงานโครงการ DIEB
เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน ผู้ออกแบบรูปเล่ม

ผู้สนใจสามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามภาคผนวกและ/หรือติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ตามที่อยู่ดังนี้

Email: thailegalplus@gmail.com / escap-dep-apcd.dibproject@apcdfoundation.info

เบอร์โทร 081-632-3334 นายเทวัญ อุทัยวัฒน์



QR-Code สำหรับ E-files

File 1: แนวทางปฏิบัติสำหรับนายจ้าง ฉบับภาษาไทย

File 2: Practical Guide for Employers, English Version

<https://shorturl.at/sOzGJ>

