

การจัดการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการ

Employment Management for Workers with Disabilities in Establishments

ภัสวรินทร์ กิตติโชคกุลพัทธ์, สุพัตรา ยอดสุรางค์, ฐิติมา ให้อย่าง

Phatvarin KittiChokkulphat, Suphattra Yodsurang, Thitima Holomyong

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ที่อยู่ E-mail: phatvarin.kit@rmutr.ac.th

Received: August 14, 2025

Revised: December 30, 2025

Accepted: December 31, 2025

บทคัดย่อ

การจ้างแรงงานคนพิการเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมลดความเหลื่อมล้ำและเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจและสังคมอย่างเสมอภาค อย่างไรก็ตาม การดำเนินนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในพื้นที่ดังกล่าวยังประสบ ส่งผลให้คนพิการจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความหมายคนพิการ ประเภทของความพิการ ความสำคัญ และปัญหาของการจัดการจ้างแรงงานคนพิการ วิเคราะห์แนวทางการจัดการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการ โดยมุ่งสะท้อนปัญหาเชิงระบบจากสถานประกอบการและปัญหาหลัก ได้แก่ ปัญหาทางสังคม และการบังคับใช้กฎหมาย ปัญหาจากสถานประกอบการ และปัญหาส่วนบุคคลของคนพิการ เพื่อเสนอแนวทางการจัดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและรอบด้าน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งต่อองค์กรและต่อสังคม ส่งเสริมองค์ความรู้แก่บุคลากร สนับสนุนสถานประกอบการที่จ้างคนพิการอย่างจริงจังด้วย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรภาคสังคมอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างระบบนิเวศการจ้างงานที่เป็นธรรมและยั่งยืน

คำสำคัญ: การจัดการ, แรงงานคนพิการ, สถานประกอบการ, นโยบายแรงงาน, การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Abstract

Hiring people with disabilities is a key mechanism for promoting equality, reducing social disparities, and enabling individuals with disabilities to participate equitably in the economic and social systems. However, the implementation of policies aimed at promoting the employment of people with disabilities in various areas still faces significant challenges, resulting in many individuals with disabilities being unable to fully access the labor market.

This article aims to explore the definition and types of disabilities, the importance and challenges of managing employment for people with disabilities, and to analyze approaches to managing such employment within business establishments. It seeks to highlight systemic issues from the perspective of enterprises and identify key challenges, including social and legal enforcement issues, problems arising within organizations, and individual-level barriers faced by people with disabilities. The article proposes that employment management for people with disabilities should be carried out systematically and comprehensively to ensure sustainability for both organizations and society. This includes promoting knowledge among personnel, providing support for employers who genuinely hire people with disabilities, and encouraging systematic cooperation among government agencies, the private sector, and civil society organizations. Such collaboration aims to build a fair and sustainable employment ecosystem.

Keywords: Management, Disabled Labor, Workplace, Labor Policy, Sustainable Development

บทนำ

ประเทศไทยตั้งอยู่ในทำเลเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการค้าและการลงทุนกับต่างประเทศ มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นแหล่งลงทุนของภาคการผลิตและอุตสาหกรรม แต่ในมิติด้านสังคม โดยเฉพาะการจ้างแรงงานคนพิการยังคงมีช่องว่างและข้อจำกัด มีอัตราการเข้าถึงงานต่ำกว่าศักยภาพของการจ้างงานภาคเอกชน แม้จะมีการบัญญัติกฎหมายรองรับ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบการหลีกเลี่ยงโดยเลือกชำระเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานจริง อีกทั้งยังมีปัญหาความไม่ตระหนักในศักยภาพของคนพิการรวมถึงการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถานประกอบการ

จากข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ปีงบประมาณ 2567 พบว่ามีคนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคเอกชนภายใต้มาตรา 33 จำนวน 39,910 คน และภาครัฐ 19,954 คน แม้สะท้อนความพยายามของทุกภาคส่วน แต่อัตราการจ้างงานยังไม่ทั่วถึงเมื่อเทียบกับจำนวนคนพิการในวัยแรงงานทั้งหมด ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่ง คือความไม่สม่ำเสมอในการบังคับใช้กฎหมายระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ โดยภาคเอกชนหากไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน ขณะที่หน่วยงานรัฐสามารถใช้ทางเลือกอื่น เช่น การจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้า ผักงาน หรือจ้างเหมาช่วง ซึ่งล้วนขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงาน การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน บางหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการดำเนินงานอย่างจริงจัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการจ้างแรงงานคนพิการในภาพรวม

ด้วยเหตุนี้การจ้างงานคนพิการจึงไม่ควรเป็นเพียงกลไกตามกฎหมาย หากแต่ควรถูกมองในฐานะเครื่องมือสร้างสังคมที่เท่าเทียมเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และใช้ศักยภาพของแรงงานได้อย่างเต็มที่ การละเลยประเด็นนี้อาจนำไปสู่การสูญเสียแรงงานที่มีคุณค่า และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต

ความหมายเกี่ยวกับคนพิการ

องค์การสหประชาชาติ (United Nation: UN. 1975) ระบุในปฏิญญาสากลว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีปัญหาในการทำกิจวัตรประจำวัน ไม่สามารถดูแลตัวเองได้เป็นผลมาจากความบกพร่องทางกาย จิตใจ หรือการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือภายหลัง (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547, หน้า 18)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO, 2020) กล่าวว่า คนพิการเป็นบุคคลที่มีหนทางในการสร้างความมั่นคงหรือการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่เหมาะสมของตนลดลงเนื่องจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจที่ปรากฏอย่างชัดเจน ซึ่งความบกพร่องดังกล่าว ได้แก่ ความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา หรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546)

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ให้ความหมายความพิการว่า "ความพิการ" ใช้ในความหมายครอบคลุม ซึ่งรวมถึง ความบกพร่อง (Impairments) การสูญเสียหรือผิดปกติของโครงสร้างหรือการทำงานของร่างกายหรือจิตใจ ข้อจำกัดในการทำกิจกรรม (Activity limitations) ข้อจำกัดที่บุคคลประสบเมื่อพยายามทำกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ข้อจำกัดในการมีส่วนร่วม (Participation restrictions) ปัญหาที่บุคคลเผชิญในการมีส่วนร่วมในสถานการณ์ชีวิตจริง คำจำกัดความนี้เน้นว่า ความพิการไม่ได้เกิดจากบุคคลเพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีภาวะสุขภาพกับบริบททางสิ่งแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการใช้ชีวิต (องค์การอนามัยโลก, 2544)

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการพุทธศักราช 2541 ให้ความหมาย คนพิการ หรือทุพพลภาพ เป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสมควรที่จะได้รับสิทธิและโอกาสในการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ได้รับการปกป้อง

คุ้มครองจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ด้วยความเสมอภาคได้รับข้อมูลข่าวสาร สื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความพิการและได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ (มติคณะรัฐมนตรี เรื่องปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย, 2541)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ องค์การสหประชาชาติได้ให้คำนิยามคำว่า “คนพิการ” ไว้ว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม และ ทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถดำรงชีวิตในลักษณะของบุคคลทั่วไปได้อย่างสมบูรณ์หรือบางส่วน ความหมายดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวคิดเรื่องความพิการที่มุ่งเน้นการยอมรับศักยภาพและสิทธิของบุคคล ไม่ใช่เพียงภาวะบกพร่อง (United Nations General Assembly, 1975)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of People with Disabilities: CRPD) กล่าวว่า คนพิการ หมายความว่าบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา หรือประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับอุปสรรคนานัปการจะกีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติ, 2552, หน้า 6)

สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึงบุคคลที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันหรือหน้าที่ที่สำคัญในชีวิต สภาพความพิการเกิดจากการสูญเสียหรือความผิดปกติของโครงสร้างร่างกาย จิตใจ หรือสรีระวิทยา รวมถึงการสูญเสียความสามารถในการกระทำการใดสิ่งหนึ่งที่ลดลงเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจทำให้ไม่สามารถทำบางสิ่งบางอย่างเหมือนคนทั่วไปได้ เช่น การเคลื่อนไหว การสื่อสาร การเรียนรู้ ลักษณะของความพิการสามารถมองได้จากลักษณะภายนอกที่สังเกตเห็นชัดเจนได้โดยประจักษ์จากระบบการทำงานของส่วนต่าง ๆ ในร่างกายคนพิการแต่ละบุคคลที่มีความยากลำบากในการทำกิจกรรม เป็นอุปสรรคทำให้มีความยากลำบากในการกระทำการใดสิ่งหนึ่งในขณะที่คนทั่วไปสามารถทำได้ คนพิการจึงมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน การเดินทาง การประกอบอาชีพ การทำงานบ้านดูแลครอบครัวแลบุตร รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมในวัฒนธรรมเดียวกันได้อย่างบุคคลทั่วไป

ประเภทของความพิการ

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการในประเทศไทย ตามความในมาตรา 4 และมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยแบ่งประเภทคนพิการตามกฎหมายออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1) ความพิการทางการเห็น ภาวะที่ดวงตาหรือการมองเห็นบกพร่องอย่างถาวรในทั้งสองข้าง ไม่ได้เป็นแค่ระยะสั้นหรือรักษาให้กลับมาปกติได้ง่าย ๆ แต่เป็นการมองเห็นที่เสียไปแบบถาวร ตั้งแต่กรณีที่มองไม่เห็นอะไรเลย มีตาสนิท หรือที่เรียกว่าตาบอดสนิท มองไม่เห็นแม้แต่แสง ไปจนถึงการมองเห็นที่เลือนรางมาก ๆ เห็นภาพเบลอ ไม่ชัดเจน เช่น มองเห็นเงาแต่แยกไม่ออกว่าเป็นอะไร หรือมองเห็นเพียงกลาง ๆ ไม่สามารถ ใช้สายตาทำกิจวัตรทั่วไปได้ตามปกติ

2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ไม่ใช่แค่เรื่องของ "หูไม่ได้ยิน" แต่รวมถึงปัญหาในการ "พูดหรือสื่อสาร" ด้วย มีปัญหาในการได้ยินเสียงหรือในการสื่อสารกับคนอื่นอย่างถาวร หูหนวกไม่ได้ยินเลย หูตึงมาก หรือไม่สามารถฟังเข้าใจสิ่งที่คนอื่นพูด พูดไม่ได้เลย หรือพูดไม่ชัดเจนจนคนทั่วไปฟังไม่เข้าใจ เกิดจากความผิดปกติของระบบการพูด การออกเสียง หรือการประสานงานของสมองกับอวัยวะในการสื่อสาร

3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ภาวะที่ร่างกายทำงานได้ไม่เต็มที่หรือมีข้อจำกัด ในการเคลื่อนไหว ขยับแขนขาได้ไม่สะดวก สูญเสียอวัยวะบางส่วน หรือกระดูกสันหลังได้รับความเสียหายทำงานได้ไม่เต็มที่ โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว เช่น แขน ขา มือ เท้า หรือแม้แต่การทรงตัว จนทำให้ลุก เดิน หรือยืนเองไม่ได้ ต้องใช้อุปกรณ์ช่วยในการเคลื่อนไหว บางคนดูจากภายนอกไม่ชัดเจน เช่น กล้ามเนื้ออ่อนแรง เคลื่อนไหวช้า แขนขาไม่มีแรง หรือมีปัญหาการควบคุมการเคลื่อนไหว เช่น โรควอร์นิกสันหรือสมองพิการแต่กำเนิดมีผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ภาวะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความคิด หรือพฤติกรรมที่แตกต่างจากคนทั่วไป จนส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของเจ้าตัว เช่น การควบคุมอารมณ์ลำบาก อารมณ์

แปรปรวน มีพฤติกรรมที่คาดเดายาก โรคซึมเศร้ารุนแรง ความผิดปกติทางอารมณ์ ความวิตกกังวล หวาดระแวง หรือแม้แต่มีปัญหาในการเข้าสังคม ไม่กล้าพูดคุยกับคนอื่น หรือแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ อย่างไม่รู้ตัว บางคนมีโรคทางจิตเวชร่วมด้วย หรือภาวะทางอารมณ์ที่ต้องได้รับการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ได้หมายความว่าเขา “บ้า”

5) ความพิการทางสติปัญญา บุคคลที่มีพัฒนาการทางสมองหรือสติปัญญาช้ากว่าคนทั่วไประดับพัฒนาการทางสติปัญญาต่ำ ส่งผลให้ การเรียนรู้ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ จดจำข้อมูล การตัดสินใจ การดูแลตนเองและการแก้ปัญหาเป็นไปได้ช้าหรือยากขึ้น ใช้เวลานานกว่าคนอื่นในการจดจำหรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ มีข้อจำกัดในการปรับตัว ซึ่งครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านการใช้ชีวิตประจำวัน 2) ด้านการเข้าสังคม เข้าใจและตอบสนองต่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มารยาททางสังคม 3) ด้านการจัดการตนเอง ต้องการการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากผู้อื่นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงมาก

6) ความพิการทางการเรียนรู้ ภาวะที่บุคคลมีความบกพร่องเฉพาะด้านในการเรียนรู้ เช่น การอ่าน การเขียน การสะกดคำ หรือการคำนวณ แม้จะมีสติปัญญาอยู่ในระดับปกติหรือใกล้เคียงปกติ บุคคลเหล่านี้ไม่ใช่คนไม่ฉลาด แต่ต้องการวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและแตกต่างจากคนทั่วไป ความบกพร่องนี้ไม่เกิดจากปัญหาทางสติปัญญา การมองเห็น หรือการได้ยิน และจำเป็นต้องได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

7) ความพิการทางออทิสติก ภาวะที่มีผลต่อพัฒนาการของบุคคล ความผิดปกติทางพัฒนาการแบบรอบด้าน ผิดปกติทางระบบประสาทที่ส่งผลต่อพัฒนาการของบุคคล ในด้านการสื่อสาร การเข้าสังคม และพฤติกรรม โดยมีลักษณะพูดซ้ำ ไม่สบตา แสดงอารมณ์ไม่ชัดเจน มีพฤติกรรมย้ำคิดย้ำทำ และสนใจสิ่งเฉพาะด้าน อย่างไรก็ตาม คนออทิสติกหลายคนมีความสามารถพิเศษ เช่น ดนตรี คณิตศาสตร์ หรือความจำดี หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ก็สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีบทบาทในสังคมได้เช่นเดียวกับคนทั่วไป (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2552)

ความสำคัญของการจัดการจ้างแรงงานคนพิการ

ความสำคัญและกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ การจ้างงานถือเป็นหนึ่งในกลไกหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะสำหรับ “คนพิการ” ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดด้านร่างกาย จิตใจ การเรียนรู้ หรือการสื่อสาร

1 ความสำคัญด้านสังคม

การมีงานทำสำหรับคนพิการจึงไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การมีรายได้เท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงการมีตัวตนในสังคม การได้รับการยอมรับในคุณค่า และการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมในกระบวนการพัฒนาประเทศ การจัดการจ้างงานคนพิการในบริบทปัจจุบันจึงมิใช่เพียงการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย แต่ยังเป็นการ

รับรองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 8 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่าและทั่วถึงสำหรับทุกคน ประเทศไทยได้แสดงความมุ่งมั่นในเรื่องนี้มาโดยตลอด ผ่านการกำหนดนโยบายสาธารณะและกลไกทางกฎหมายที่ชัดเจน หนึ่งในหลักฐานสำคัญของความมุ่งมั่นนี้ คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สนับสนุนสิทธิในการมีงานทำของคนพิการในรูปแบบอื่น ๆ อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติพบว่ายังมีอุปสรรคและความท้าทายหลายประการที่ทำให้การจ้างงานคนพิการยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อัตราการจ้างงานที่ยังต่ำกว่าศักยภาพแรงงานคนพิการ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการออกแบบตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับสภาพความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งผลให้คนพิการจำนวนมากยังคงถูกกีดกันออกจากระบบเศรษฐกิจ ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้

2 ความสำคัญด้านเศรษฐกิจ

การจัดการจ้างงานคนพิการจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในระบบเศรษฐกิจและสังคม การที่คนพิการสามารถเข้าถึงงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดของตนเอง ย่อมช่วยให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีรายได้เลี้ยงชีพ และดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน นอกจากนี้ ในเชิงเศรษฐกิจ การจ้างงานคนพิการยังเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มศักยภาพ ช่วยลดภาระงบประมาณของภาครัฐในด้านสวัสดิการหรือการสงเคราะห์ และเพิ่มกำลังแรงงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านการดำเนินงานตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป้าหมายด้านความยั่งยืน (Sustainability) ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ที่สำคัญ การจ้างงานคนพิการยังเชื่อมโยงโดยตรงกับหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 โดยระบุชัดเจนว่าคนพิการมีสิทธิในการมีงานทำในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ยุติธรรม และไม่มีการเลือกปฏิบัติ

3 ความสำคัญด้านกฎหมาย

ประเทศไทยมีเครื่องมือทางกฎหมายหลักที่ใช้ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการอย่างชัดเจน ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงานของนายจ้างไว้ 3 แนวทางหลัก ได้แก่

มาตรา 33 ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคน ถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) จำนวนเงินที่ต้องส่งคำนวณจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน คูณด้วย 365 วัน คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน หากส่งล่าช้าหรือส่งเจือไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งต้องมีมูลค่าไม่น้อยกว่า อัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน คูณด้วย 365 วัน คูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องรับเข้าทำงาน

การบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวมีสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) เป็นหน่วยงานหลักในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

การจ้างงานคนพิการเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ทั้งในแง่ของสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ คนพิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ หากได้รับโอกาสและการสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งในด้านการศึกษา การบริหารจัดการจ้างงานคนพิการจึงต้องดำเนินควบคู่ไปกับการส่งเสริมความเข้าใจในระดับองค์กร การออกแบบงานที่ยืดหยุ่น การให้สิ่งอำนวยความสะดวก และการกำหนดนโยบายสาธารณะที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน และความยั่งยืน

ปัญหาการจัดการจ้างแรงงานคนพิการ

การจ้างแรงงานคนพิการยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลากหลาย ทั้งจากทัศนคติของนายจ้าง ความไม่พร้อมของสถานประกอบการ ตลอดจนข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและนโยบายที่เกี่ยวข้อง แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายและนโยบายการจ้างแรงงานคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบปัญหาและอุปสรรคหลากหลาย ทั้งจากการบังคับใช้กฎหมายโดยผู้มีอำนาจ ฝั่งนายจ้างสถานประกอบการ และตัวคนพิการเอง ส่งผลให้การจ้างงานยังไม่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยแยกเป็นปัญหา 3 ด้าน ได้แก่

1 ปัญหาทางสังคมและการบังคับใช้กฎหมาย

ข้อจำกัดทางกฎหมายและนโยบายภาครัฐ แม้จะมีกฎหมายที่สนับสนุนสิทธิคนพิการอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ากระบวนการเข้าถึงสิทธิ เช่น การขึ้นทะเบียน การยื่นขอสิทธิของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ หรือการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ยังมีขั้นตอนที่ซับซ้อน หรือมีข้อจำกัดด้านเอกสารและการเข้าถึงบริการของรัฐ ที่ไม่ใช่สวัสดิการแบบถ้วนหน้า นอกจากนี้ นโยบายส่งเสริมการจ้างงานในระดับท้องถิ่นยังมีความเหลื่อมล้ำและไม่ต่อเนื่อง เช่น ขาดการประสานงานกับภาคเอกชน หรือไม่มีแผนพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพจริงของแต่ละพื้นที่ การจ้างแรงงานคนพิการเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิคนพิการ และความพร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับคนพิการในสถานที่ทำงานและในที่

สาธารณะต่าง ๆ การขาดการบังคับใช้ที่เข้มงวด ความเข้าใจคลาดเคลื่อนของนายจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนดของกฎหมาย รวมถึงการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในสถานประกอบการตามกฎหมายแรงงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้การจ้างงานคนพิการยังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างแท้จริง หนึ่งในอุปสรรคสำคัญคือการเลือกใช้มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเลือกชำระเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานจริงตามมาตรา 33 การมองการจ้างงานคนพิการในลักษณะเป็นภาระมากกว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ สังคมยังขาดความเข้าใจว่าการจ้างคนพิการที่เหมาะสมกับงานไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลมีรายได้และพึ่งพาตนเองได้ แต่ยังเพิ่มคุณค่าและความหลากหลายให้กับองค์กร นอกจากนี้ การขาดช่องทางสื่อสารที่เชื่อมโยงระหว่างคนพิการกับสถานประกอบการ ส่งผลให้การจับคู่แรงงานไม่ตรงกับความต้องการจริง และถึงแม้ว่ากฎหมายการจ้างแรงงานคนพิการบังคับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่กลับพบว่าในทางปฏิบัติภาครัฐหน่วยงานของรัฐมีการจ้างงานคนพิการน้อยกว่าภาคเอกชน และเป็นการจ้างงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวไม่มั่นคง หน่วยงานของรัฐไม่ถูกบังคับให้ต้องนำเงินส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 34 เหมือนกับสถานประกอบการเอกชน มาตรการที่จะให้กับหน่วยงานของรัฐทำได้เพียงให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาตามมาตรา 35 ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการซึ่งกั้นอยู่กับดุลยพินิจ ทั้งที่อยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกัน

2 ปัญหาของสถานประกอบการ

ในระดับสถานประกอบการ พบปัญหาหลายด้านที่ส่งผลต่อการไม่สามารถจ้างแรงงานคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะคติของผู้บริหารและพนักงาน บางองค์กรยังมีทัศนคติแบบเหมารวมว่าคนพิการทำงานได้น้อยกว่าคนทั่วไป หรือต้องการการดูแลพิเศษ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเปิดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง ความไม่พร้อมของสถานที่ทำงาน หลายองค์กรไม่ได้ออกแบบสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับการเข้าถึงของคนพิการ เช่น ไม่มีทางลาด ลิฟต์ ห้องน้ำที่รองรับรถเข็น หรือระบบสัญญาณเตือนสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ขาดอุปกรณ์ช่วยเหลือหรือการสนับสนุนที่จำเป็น องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ช่วยเหลือเฉพาะบุคคล เช่น ซอฟต์แวร์ช่วยอ่านหน้าจอ เครื่องช่วยฟัง หรืออุปกรณ์สำหรับสื่อสารทางเลือก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานของคนพิการบางกลุ่ม ขาดความเข้าใจหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย แม้มีกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ชัดเจน แต่องค์กรจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ในการจ้างคนพิการ บางกรณีเลือกหลีกเลี่ยงโดยการรายงานข้อมูลเท็จ หรืออ้างเหตุผลว่าไม่มีตำแหน่งเหมาะสมโดยไม่พยายามปรับเปลี่ยนหรือออกแบบตำแหน่งให้สอดคล้องกับศักยภาพของคนพิการ

3 ปัญหาส่วนบุคคลของคนพิการ

แม้คนพิการหลายคนจะมีความสามารถในการทำงานเทียบเท่ากับแรงงานทั่วไป แต่ก็ยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้านที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงงานที่เหมาะสม เช่น ข้อจำกัดด้านการเดินทาง ระบบขนส่งสาธารณะส่วนใหญ่ยังไม่เอื้อต่อการเดินทางของคนพิการ เช่น ไม่มีลิฟต์ ทางลาด หรือพื้นที่สำหรับรถเข็น ทำให้การเดินทางไปทำงานกลายเป็นภาระหนักทางกายภาพและค่าใช้จ่าย ข้อจำกัดทางการศึกษาและทักษะ

วิชาชีพ คนพิการจำนวนหนึ่งยังขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพหรือการฝึกอาชีพเฉพาะด้าน ส่งผลให้ขาดคุณสมบัติพื้นฐานที่ตลาดแรงงานต้องการ ภาวะพึ่งพิงและความไม่มั่นใจในตนเอง เนื่องจากการถูกตีตราและการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครงานสำหรับผู้พิการ คนพิการบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ไม่กล้าเข้าสู่กระบวนการจ้างงานหรือแข่งขันในตลาดแรงงาน

แนวทางการจัดการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการ

ข้อเสนอเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจ้างแรงงานคนพิการสามารถดำเนินไปอย่างยั่งยืน ควรมีการดำเนินงานในระดับโครงสร้างและเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) ส่งเสริมความเข้าใจและทัศนคติที่เปิดกว้างของภาคธุรกิจต่อคนพิการ
- 2) พัฒนาหรือออกแบบตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับลักษณะความสามารถของคนพิการ
- 3) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม
- 4) สร้างระบบสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น งบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์ช่วยเหลือ
- 5) ปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการเข้าถึงสิทธิให้มีความยืดหยุ่นและไม่ซับซ้อน
- 6) สร้างฐานข้อมูลกลางของแรงงานคนพิการที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและทันสมัย

การจัดการจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อร่วมกันสร้างระบบการเข้าถึงการจ้างงานอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมศักยภาพของประชากรทุกกลุ่มอย่างแท้จริง นโยบายภาครัฐด้านการจ้างแรงงานคนพิการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการมีงานทำของคนพิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยมุ่งส่งเสริมสิทธิในการมีงานทำตามหลักสิทธิมนุษยชน และสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีรายได้และมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจของประเทศ

นโยบายสำคัญที่กำหนดไว้ชัดเจน ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กำหนดสิทธิ หน้าที่ และกลไกในการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะใน มาตรา 33, 34 และ 35 ที่กำหนดให้นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนมีหน้าที่ต้องจ้างคนพิการในอัตราส่วนที่กำหนด หรือสนับสนุนในรูปแบบอื่นหากไม่สามารถจ้างได้โดยตรง

ในระดับนโยบาย ภาครัฐได้จัดตั้ง สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเป็นกลไกหลักในการกำกับดูแล ติดตาม และผลักดันการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ รวมถึงการบริหาร กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งนำมาใช้ในการสนับสนุนกิจกรรม ฝึกอาชีพ พัฒนาศักยภาพ และส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำ

นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้กำหนดแนวทางใน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2566–2570) โดยเน้นการส่งเสริมศักยภาพคนพิการ พัฒนาระบบสนับสนุนที่ครอบคลุม และสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อเปิดพื้นที่การจ้างงานให้กับคนพิการมากขึ้น เช่น

โครงการประชารัฐส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแรงงานคนพิการ การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้างที่จ้างงานคนพิการ

อย่างไรก็ตาม แม้นโยบายของรัฐจะมีกรอบแนวทางที่ดี แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีอุปสรรค เช่น ความซ้ำซ้อนของกฎหมาย การขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ความไม่ต่อเนื่องของงบประมาณสนับสนุน และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการของรัฐในแต่ละพื้นที่ ทำให้การจ้างงานคนพิการยังไม่สามารถขยายผลได้อย่างทั่วถึง (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2564)

การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียม และลดช่องว่างทางโอกาสในสังคมไทย ภายใต้บริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานประกอบการมีบทบาททั้งในฐานะนายจ้าง ผู้พัฒนาองค์กร และกลไกของเศรษฐกิจที่สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่เท่าเทียม โดยเฉพาะการจ้างแรงงานคนพิการตามกฎหมายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม แม้ว่าจะมีกฎหมายรองรับ แต่การนำไปสู่การปฏิบัติจริงยังคงเผชิญกับความท้าทาย ทั้งเรื่องของความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพคนพิการ ความพร้อมของสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการมีระบบสนับสนุนภายในองค์กร การพัฒนาแนวทางการจัดการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการจึงควรเป็นไปอย่างรอบด้าน ครอบคลุมตั้งแต่การวางนโยบาย การวิเคราะห์งานที่เหมาะสม การฝึกอบรมพนักงาน การใช้เทคโนโลยีหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในความหลากหลายและไม่เลือกปฏิบัติ แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานประกอบการสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยยกระดับภาพลักษณ์องค์กร เพิ่มความผูกพันของพนักงาน และสร้างคุณค่าในเชิงเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนหากมีการบูรณาการอย่างเหมาะสม แนวทางการจัดการจ้างงานคนพิการจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนการเปิดโอกาสให้คนพิการได้ทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ ส่งเสริมความหลากหลายทางสังคม และใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การจัดการจ้างแรงงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการจำเป็นต้องมีแนวทางที่ชัดเจนเป็นระบบ และสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรแต่ละประเภท ได้แก่

1 ระบบการจัดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

การจัดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการควรดำเนินการผ่านระบบที่เป็นขั้นตอน มีการวางแผนและประเมินผลอย่างชัดเจน โดยสามารถพิจารณาได้ใน 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1) การประเมินความต้องการขององค์กร วิเคราะห์ลักษณะงานที่สามารถให้คนพิการทำได้จริง โดยพิจารณาจากประเภทความพิการ ทักษะ และความพร้อมในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

2) การออกแบบตำแหน่งงานที่เหมาะสม (Job Design) ปรับรูปแบบงานให้สอดคล้องกับลักษณะของคนพิการ เช่น งานด้านเอกสาร งานคีย์ข้อมูล งานฝีมือ หรือการให้บริการทางโทรศัพท์ รวมถึงการจัดเวลาและสถานที่ทำงานให้มีความยืดหยุ่น

3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ เช่น การจัดทางลาด ห้องน้ำ รถเข็น โต๊ะทำงาน ปรับระดับได้ หรืออุปกรณ์ช่วยสื่อสารสำหรับผู้พิการทางการได้ยินและการเห็น

4) การอบรมและสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ และส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ

5) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจ้างงานเกิดผลลัพธ์จริง ทั้งต่อคนพิการและองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการจัดการให้มีความยั่งยืน

แนวทางการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการ เช่น บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีนโยบายจ้างงานคนพิการในทุกสายการผลิต และสนับสนุน การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก โดยเน้นการฝึกอบรมในระยะยาวร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สนับสนุนการจ้างงานคนพิการในชุมชนผ่านโครงการ CSR เช่น การเปิดพื้นที่ให้คนพิการ ประกอบอาชีพขายสินค้าในบริเวณของบริษัทและให้ทุนฝึกอบรมอาชีพ วิสาหกิจชุมชนแม่บ้านคนพิการ จังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินธุรกิจแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยจ้างคนพิการทางการเคลื่อนไหวมาร่วมผลิตสินค้า และจำหน่ายผ่านเครือข่ายออนไลน์ และหน่วยงานราชการ

แนวทางการจ้างงานคนพิการในต่างประเทศ มีความก้าวหน้าและเป็นระบบ โดยมีการกำหนด สิทธิ และหน้าที่ไว้ในกฎหมายที่ชัดเจน รวมถึงมีการสนับสนุนเชิงนโยบายจากรัฐ ตัวอย่างที่น่าสนใจ ได้แก่

ประเทศญี่ปุ่น ได้กำหนด "ระบบโควตาจ้างงานคนพิการ" โดยภาคเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 43.5 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการอย่างน้อย 2.3% หากไม่ปฏิบัติตามต้องชำระเงินสมทบให้แก่กองทุนสนับสนุนการจ้างงาน ซึ่งจะถูกนำไปใช้ฝึกอบรมและจัดหางานให้คนพิการ

ประเทศเยอรมนี บริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการอย่างน้อย 5% ของจำนวน พนักงานทั้งหมด หากไม่ปฏิบัติตามต้องเสียค่าปรับ และต้องรายงานประจำปีถึงสภาพการจ้างงานคนพิการ

ประเทศสหรัฐอเมริกา มี “Americans with Disabilities Act (ADA)” ที่กำหนดห้ามเลือกปฏิบัติ ต่อคนพิการในทุกกระบวนการของการจ้างงาน รวมถึงกำหนดให้สถานประกอบการต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นของแต่ละคน

ประเทศจอร์แดน กฎหมายระบุให้สถานประกอบการ (ทั้งรัฐและเอกชน) ที่มีพนักงาน 25–50 คน ต้องจ้างคนพิการอย่างน้อย 1 คน พนักงานเกิน 50 คน ต้องจ้างคนพิการ อย่างน้อย 4% ของพนักงานทั้งหมด หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องเสียค่าปรับสองเท่าของค่าจ้างขั้นต่ำของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้างแต่ไม่ได้จ้าง

2 การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการของภาครัฐ

ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการจ้างแรงงานคนพิการ ทั้งในเชิงกฎหมายและนโยบาย เช่น การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 โดยเฉพาะมาตรา 33, 34, 35

การบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อให้เงินอุดหนุนแก่สถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่ส่งเสริมการมีงานทำ เช่น โครงการจ้างงานเชิงสังคม (Social Enterprise)

การฝึกอบรมทักษะแรงงานคนพิการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มความพร้อมในการเข้าสู่ ตลาดแรงงาน เช่น การฝึกคอมพิวเตอร์ การทำอาหาร หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ชุมชน

การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่นายจ้าง เช่น การยกเว้นภาษีเงินได้บางส่วนสำหรับองค์กรที่ จ้างคนพิการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้ดำเนินโครงการสร้างฐานข้อมูลแรงงาน คนพิการและระบบจัดหางานออนไลน์ เพื่อให้การจับคู่งาน – คนพิการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, เข้าถึงเมื่อ 10ก.ค.2568, จาก <https://www.dop.go.th/th/news/view/1/3000>)

บทสรุป

การจัดการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการให้ได้ผลจริง ไม่ควรทำเพียงเพื่อให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด แต่ควรมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งคนพิการ องค์กร และสังคมในระยะยาว ซึ่งการจะไปถึงเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องมีแนวทางที่เป็นระบบและรอบด้าน เริ่มจากการมี นโยบายที่ชัดเจน องค์กรควรแสดงจุดยืนอย่างจริงใจว่าพร้อมสนับสนุนและเปิดรับการจ้างงานคนพิการ เล็งเห็นถึงคุณค่าและศักยภาพของพวกเขา นโยบายนี้ควรเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น CSR หรือ ESG เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรอย่างแท้จริง ต่อมาคือการวิเคราะห์และจัดวางงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของคนพิการแต่ละประเภท โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านร่างกาย สติปัญญา หรือ การสื่อสาร การปรับเนื้องานให้สอดคล้องกับบุคคลจะช่วยให้คนพิการทำงานได้เต็มศักยภาพ ในเรื่องของสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกส่วนสำคัญ ควรจัดให้เหมาะสมและเอื้อต่อการใช้งาน เช่น ทางลาด ห้องน้ำที่รองรับรถเข็น อุปกรณ์เสริม หรือเทคโนโลยีช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย การออกแบบพื้นที่เหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นแต่ยังสะท้อนความใส่ใจขององค์กรต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ และปรับทัศนคติภายในองค์กรผ่านการอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยให้พนักงานทั่วไปเข้าใจคนพิการมากขึ้น ลดอคติ ความกลัว หรือความเข้าใจผิด เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยอมรับความหลากหลาย และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สุดท้ายคือการดูแลและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ควรมีระบบติดตามให้คำแนะนำฝึกทักษะเพิ่มเติม และเปิดโอกาสในการเติบโตในสายงานเพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคง มีแรงจูงใจ และอยู่กับองค์กรในระยะยาว แนวทางทั้งหมดนี้ ไม่ได้ทำเพียงเพื่อให้ “ผ่านเกณฑ์” แต่คือการลงทุนที่มีคุณค่าทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และร่วมขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่ความเท่าเทียมและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ*. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก https://www.dsdw.go.th/doc_preview/3448/1309
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2568). *แนวทางการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://www.dop.go.th/th/news/view/1/3000>

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). รายงานสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2552). ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการในประเทศไทย. สืบค้นจาก

<https://law.m-society.go.th/lawpdf/law256.pdf>

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556). (2556, 3 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 130(41ก).

มติคณะรัฐมนตรี. (2541). *ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการไทย*. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2552). *อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD)*.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2566-2570*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก

<https://www.ncpd.go.th/>

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2547). *ความหมายและความสำคัญของคนพิการ*. สำนักพิมพ์แห่งชาติ.

องค์การสหประชาชาติ. (1975). *Declaration on the rights of disabled persons*. สืบค้นเมื่อ 10

กรกฎาคม 2568, จาก <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons>

องค์การอนามัยโลก. (2544). *การจำแนกการทำหน้าที่ ความพิการ และสุขภาพระหว่างประเทศ (ICF)*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก <https://www.who.int/classifications/icf/>

International Labour Organization. (2020). *An inclusive future of work for persons with disabilities in Asia and the Pacific: Volume I – Laws, policies and strategies*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_740252

United Nations General Assembly. (1975). *Declaration on the rights of disabled persons*.

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons>

