



ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ
หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้
กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)

โดย

นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุตษ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ
หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้
กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)

โดย

นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

EQUALITY IN THE WORKPLACE OF THE DISABLED IN ENTERPRISES AND
PUBLIC AGENCIES AT PHRAE: THE SCOPE OF ENFORCEMENT
PERSONS WITH DISABILITIES EMPOWERMENT ACT
B.E. 2550 NATIONAL MAP AND AMENDMENT
NO. 2 (2556)

BY

MISS CHUTIMA CHAIPHONGWISUT

A MINOR THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF
SOCIAL WORK IN SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION AND POLICY
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK
FACULTY OF SOCIAL ADMINISTRATION
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุทธิ์


เรื่อง

ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ
หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้
กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร. สุขุม อรุณจิต)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศ)

คณบดี



(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิท พวงงาม)

หัวข้อสารนิพนธ์	ความเสมอภาคในที่ทำงานของคณพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุตย์
ชื่อปริญญา	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคณพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมภาคสนามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำสถิติใช้ในการอธิบายข้อมูล รวมทั้งสิ้น 28 คน พบว่า 1) ลูกจ้างคนพิการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39 ปี ซึ่งมีช่วงระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี 2) สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ ทุกแห่งมีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ครบทุกแห่งและมีการจ้างงานคนพิการมากกว่าอัตราส่วนที่กำหนด 3) การเข้าถึงสิทธิ และสวัสดิการในการทำงานของคนพิการยังไม่ทั่วถึงครบทุกแห่ง พบว่าคนพิการในหน่วยงานของรัฐไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม 4) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการมีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความยากลำบากของสภาพความพิการ และข้อจำกัดระหว่างหน่วยงานผู้ให้ข้อมูล และวันทำการที่คนพิการสามารถเข้าติดต่อได้ไม่ตรงกัน 5) สวัสดิการคนพิการยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอต่อ

ความต้องการของคนพิการ ลูกจ้างคนพิการจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดแพร่ 6) ประเด็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานขึ้นอยู่กับ
การยอมรับของที่ทำงานและการปรับตัวของคนพิการ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
คนพิการมีความจำเป็นพิเศษที่เพื่อเอื้อต่อการทำงานอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น จึงจำเป็นต้อง
มีการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและการจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสมต่อ
ความพิการที่แตกต่างกัน 8) ด้านค่าตอบแทนควรมีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมตามความสามารถและ
ใช้บริการสวัสดิการสำหรับพนักงาน เช่น ลูกจ้างคนอื่น 9) ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการบางกลุ่ม
ปฏิเสธการพัฒนาศักยภาพเนื่องจากความลำบากจากความพิการ

ผลการศึกษามีประเด็นที่ควรศึกษาต่อ คือ ประเด็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง
กับลูกจ้าง ประเด็นเรื่องความมั่นคงทางอาชีพ และประเด็นเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และ
ประเด็นเรื่องการเรียนรู้และตระหนักถึงสิทธิ และสวัสดิการที่คนพิการพึงได้รับ เป็นองค์ประกอบ
ด้านคลังความรู้ในการพิทักษ์สิทธิของตนเอง เพื่อสร้างความเสมอภาคในที่ทำงานให้กับตนเองได้
อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา มาตรการเหล่านี้เป็นเพียงกลไกส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้
คนพิการ มีอาชีพ มีงานทำ และเป็นเครื่องมือแรกที่ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงตลาดแรงงาน ได้ง่ายขึ้น
เท่านั้น แต่ความมั่นคงในสายงานอาชีพในฐานะลูกจ้างคนพิการ จะเกิดขึ้นได้ก็สำคัญ คือ การสร้าง
ความมั่นใจและความมั่นคงในที่ทำงานให้เกิดแก่ลูกจ้างคนพิการ ผ่านการได้รับความเสมอภาคใน
ที่ทำงานเช่นลูกจ้างคนอื่น ๆ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ เพื่อให้คนพิการเกิด
ความรักในงานที่ทำ สร้างความสุขความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความมั่นใจและฝักใฝ่ในการพัฒนา
ตนเอง พัฒนางาน และสร้างความมั่นคงแก่ตนเองได้

คำสำคัญ: ความเสมอภาค, ลูกจ้างคนพิการ, การจ้างงานคนพิการ

Minor Thesis Title	EQUALITY IN THE WORKPLACE OF THE DISABLED IN ENTERPRISES AND PUBLIC AGENCIES AT PHRAE: THE SCOPE OF ENFORCEMENT PERSONS WITH DISABILITIES EMPOWERMENT ACT B.E.2550 NATIONAL MAP AND AMENDMENT NO. 2 (2556)
Author	Miss Chutima Chaiphongwisut
Degree	Master of Social Work (Social Welfare Administration and Policy)
Major Field/Faculty/University	(Social Welfare Administration and Policy) Social Administration Thammasat University
Minor Thesis Advisor	Associate Professor Kittiya Naramas
Academic Years	2016

ABSTRACT

The study on "Equality in the Workplace of the Disabled in Enterprises and Public Agencies at Phrae: the Scope of Enforcement Persons with Disabilities Empowerment ACT B.E. 2550 National Map and Amendment No. 2 (2556)." the purpose of the research two reasons: 1) study the situation of disabilities working in enterprises and government agencies in Phrae 2) study the equality in the workplace of disabilities working in enterprises and government agencies in Phrae. The research data From the field to collect data to be analyzed. These statistics are used to describe data, from 28 disabled workers The research is : 1) disabled workers, mostly females than males. And the median age was 39 years, a period between 1-2 years of work, 2) the establishment of a Forum for the disabled in the province are all bright eyed and disabled facilities and a full section 33. The forks are hiring disabled workers over a given ratio. 3) Access rights with the difficulty of disability. And limits the organization providing the data. And days that disabled workers can contact mismatch 4) the welfare of the disabled are not thoroughly inadequate to the needs

of disabled workers 5) employed with disabilities, it is important variables and their impact on the quality of life of disabled workers in Phrae 6) wherein the relationships in the workplace based on recognition of the work and the adaptation of disabled 7) the environment in workplace. According to the special needs to facilitate the work equally with others. Has to be the preparation of facilities for the disabled and allocate tasks appropriately towards disability Different 8) Compensation should be paid fairly according to their ability and welfare services. staff employed by others, such as 9) the development of disabled workers are denied the development potential due to the difficulty of disability. The study is an issue that should be studied further. The relationship between employer and employee issues security professionals. Issues and advancement in career. And the issue of recognition and awareness of rights. And the welfare of the disabled are entitled. Knowledge as a component in protecting their rights. To create equality in the workplace for themselves literally.

The recommendations from the study These measures are part of a mechanism to encourage persons with disabilities to have a job and a career is a tool that enables disabled workers to access the labor market. Only easier But the steady career as an disabled workers. Will happen mechanism is established. Confidence and stability At work, the disabled workers . Through the Get Equal In that work, like other employees. Without discrimination because of disabled workers to love the work. Indulge satisfaction in their work. Confidence and concentrate on their own development and the development of its own security.

Keywords: Equal, Disabled workers, Employment of disabilities

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้จากการสนับสนุนของผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด และด้วยความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และชี้แนะแนวทางด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษา 2 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กิตติยา นรามาศกรกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การเขียนรายงานค้นคว้าอย่างอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ที่สุดตลอดจนขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุขมา อรุณจิต ประธานกรรมการสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ คอยให้กำลังใจ คำแนะนำคำติชมที่เป็นบ่อเกิดความคิดทางการศึกษาใหม่แก่ผู้ศึกษา รวมถึงรอยยิ้ม การโอบกอดที่แสนอบอุ่น ให้ผู้ศึกษามีแรงใจในการทำเล่มให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ ท่านพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่ ผู้อำนวยการศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่ และคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในบทสัมภาษณ์แก่ผู้ศึกษาที่ช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ บส. ลำปาง และท่าพระจันทร์ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนกระบวนการศึกษาตลอดมา และขอบคุณคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ บส.3 ศูนย์ลำปาง ที่เป็นที่พักพิงและให้กำลังใจกันมาโดยตลอด

อนึ่ง ผู้ศึกษาหวังว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย ท้ายที่สุดนี้ขอมอบความกตัญญูทเวทิตาคคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ผู้ศึกษาขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีจะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาต่อไป

นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุตย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 มุลเหตุจูงใจในการศึกษา	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	4
1.5 ขอบเขตในการศึกษา	4
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	4
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา	4
1.5.3 ขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษา	5
1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา	5
1.6 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดความเสมอภาค (Equity)	7
2.1.1 แนวคิดความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์	8
2.1.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)	10
2.1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg' Two-Tractor Theory)	11

	(2)
2.1.2 แนวคิดความเสมอภาคในเชิงนิติศาสตร์	13
2.2 แนวคิดเรื่องความพิการ ความเชื่อในศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกันของมนุษย์	16
2.3 แนวคิดการจ้างงานคนพิการ	19
2.3.1 สิทธิได้รับการประกอบกิจการและการประกอบอาชีพ	21
2.3.2 สิทธิได้รับการแข่งขันในการประกอบกิจการและการประกอบอาชีพ โดยเสรีและเป็นธรรม	22
2.3.3 สิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน	23
2.3.4 สิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและ เมื่อพ้นภาวะการทำงาน	23
2.3.5 สิทธิการเข้าถึงสิทธิการจ้างงาน	23
2.4 แนวคิดว่าด้วยสถานภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาการจ้างงาน	26
2.4.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	26
2.4.2 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา	40
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	41
3.1 วิธีการศึกษา	41
3.2 ประชากรและ/หรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
3.3.1 การเก็บข้อมูลในเชิงสถิติ	42
3.3.2 การเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ	44
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์	45
3.6 การนำเสนอข้อมูล	45

	(3)
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	46
4.1 สถานการณ์การทำงานของคนพิการจังหวัดแพร่ในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐ	46
4.1.1 สถานการณ์ด้านคนพิการจังหวัดแพร่	47
4.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัด	47
(1) สภาพทางภูมิศาสตร์	47
(2) ด้านการปกครอง	47
(3) ด้านข้อมูลประชากร	47
(4) ด้านเศรษฐกิจ	47
4.1.1.2 ข้อมูลด้านคนพิการ	50
(1) ข้อมูลทั่วไป	50
(2) การจำแนกคนพิการตามช่วงอายุและวัย	51
(3) ด้านการศึกษาของคนพิการ	53
4.1.2 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐ	55
4.1.2.1 ข้อมูลการทำงานของคนพิการในจังหวัดแพร่	55
4.1.2.2 ข้อมูลการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐ	56
(1) ข้อมูลทั่วไป	56
(2) ด้านระดับการศึกษา	59
(3) การกระจายของตำแหน่งงาน	60
(4) รายได้และค่าตอบแทน	61
4.2 ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงาน ของรัฐในจังหวัดแพร่	62
4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546	62
4.2.2 ข้อมูลคำถามในประเด็นเรื่องมุมมองต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของ คนพิการ	65
4.3 อภิปรายผลการศึกษา	75
4.3.1 ประเด็นที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	75
4.3.2 ประเด็นที่ 2 ด้านสถานภาพการทำงาน	75

	(4)
4.3.3 ประเด็นที่ 3 ด้านการบังคับบัญชา	76
4.3.4 ประเด็นที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	77
4.3.5 ประเด็นที่ 5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	77
4.3.6 ประเด็นที่ 6 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	78
4.3.7 ประเด็นที่ 7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	78
4.3.8 ประเด็นที่ 8 ด้านการพัฒนาศักยภาพ	79
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการศึกษา	81
5.1.1 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่	81
5.1.2 ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่	82
5.1.3 ประเด็นปัญหาที่พบจากการศึกษา	84
5.2 ข้อเสนอแนะ	85
5.2.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา	85
5.2.2 ข้อเสนอแนะต่อพนักงานลูกจ้างคนพิการ	85
5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	85
5.2.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	86
รายการอ้างอิง	87
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	89
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ (Interviews)	97
ประวัติผู้เขียน	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ข้อมูลประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ จังหวัดแพร่	49
4.2	จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามเพศ และประเภท ความพิการ	50
4.3	จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามช่วงอายุ และประเภท ความพิการ	52
4.4	จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามเพศ และตาม ระดับการศึกษา	54
4.5	จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามอาชีพและประเภท ความพิการ	56
4.6	จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ	57
4.7	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทความพิการ	58
4.8	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	59
4.9	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
4.10	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน	60
4.11	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับค่าตอบแทน	61
4.12	จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ	62
4.13	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทความพิการ	63
4.14	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	63
4.15	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
4.16	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน	64
4.17	จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับค่าตอบแทน	64
4.18	จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม	65

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของไทยในช่วงที่ผ่านมา ได้เกิดการก้าวผ่านการทำงานในรูปแบบการฟื้นฟูและสงเคราะห์ นำไปสู่การดำเนินงานบนพื้นฐานสิทธิมากยิ่งขึ้น มุ่งส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้อย่างอิสระ

โดยประเด็นสำคัญที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนตามกระบวนการดังกล่าวเป็นไปอย่างต่อเนื่องได้นั้น ต้องคำนึงถึงหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีพของคนพิการ และการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสังคม ประกอบกับองค์การสหประชาชาติ ได้ประกาศ “ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ” เพื่อยืนยันสิทธิในฐานะพลเมืองเฉกเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป โดยเน้นการสร้างความสะดวกแห่งโอกาส เพื่อให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตในสังคมเฉกเช่นบุคคลทั่วไปได้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559, 2555, น. 1-14)

โดยตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ยุทธศาสตร์ 32 แนวทางและมาตรการ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระยะ 5 ปี ได้มีการกล่าวถึงความเสมอภาคของคนพิการในการสามารถเข้าถึงบริการทางสังคม ให้คนพิการดำรงชีวิตอิสระร่วมกับทุกคนในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้คนพิการเกิดความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ เสริมพลังคนพิการและผู้ดูแลคนพิการเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านอาชีพหรือการทำงาน โดยมีรายได้ที่เพียงพอ ทั้งในระบบตลาดแรงงาน นอกกระบบตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการทำธุรกิจเพื่อสังคมของคนพิการ เพื่อร่วมสร้างเศรษฐกิจของประเทศเพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเกิดรูปธรรม จึงทำให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านกฎหมาย แนวทาง มาตรการและการสร้างข้อปฏิบัติในทางการส่งเสริมความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ของคนพิการ และสร้างความเสมอภาคแก่คนพิการในฐานะพลเมืองของสังคมจากการปรับปรุงบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 กำหนดมาตรการให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องดำเนินการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 100 ต่อ 1 หากไม่จ้างงานคนพิการต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ หรือจัดสัมปทานแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ อย่างไรก็ตามหนึ่ง มาตรการดังกล่าวเป็นการเพิ่มความต้องการแรงงานคนพิการในตลาดแรงงานได้ และเป็นส่วนกระตุ้นให้สถานประกอบการขนาดใหญ่ให้ความสำคัญของแรงงานคนพิการ เป็นส่วนช่วยเปิดโอกาสให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ได้รับรู้ถึงทักษะความสามารถ และศักยภาพของคนพิการ นำไปสู่การแก้ไขเจตคติเดิมๆ ที่มองว่าคนพิการ มีความสามารถไม่ทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป โดยการแสดงออกผ่านการยอมรับศักยภาพของลูกจ้างคนพิการที่ได้เข้าไปทำงานตามกฎหมายดังกล่าว ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เลือกศึกษาในประเด็นดังกล่าวเกิดจากการรายงานผลการจ้างงานคนพิการประจำปีของศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ที่สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการต้องรายงานผลการจ้างงานคนพิการในแต่ละปีๆ ละ 1 ครั้งต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อประกาศผลการดำเนินงานสู่สาธารณะจนถึงการปฏิบัติ/ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ นับตั้งแต่ปี 2554-2557 สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ มีการเลือกใช้ทางเลือกทั้งสามทางเลือก ประกอบด้วย การจ้างงานคนพิการ การจัดพื้นที่สัมปทานให้แก่คนพิการ และการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แทนการจ้างงานคนพิการ แต่ในปี 2558 เป็นต้นมา ทั้งสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐดังกล่าว ได้เลือกดำเนินการจ้างงานคนพิการให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด แทนการเลือกใช้ทางเลือกอื่น จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ามีคนพิการที่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน และรับการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม แต่อย่างไรก็ตามได้มีการติดตามผลการจ้างงานคนพิการภายหลังที่ได้รับการจ้างงาน ในหน่วยงานและสถานประกอบการบางแห่ง ได้มีการแจ้งเปลี่ยนแปลงลูกจ้างคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 โดยสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ ไม่ว่าจะเป็นคนพิการลาออกเอง ในขณะที่บางแห่งมีการจ้างงานคนพิการมาตั้งแต่ก่อนมีการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ โดยลูกจ้างคนพิการดังกล่าวมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จึงเกิดเป็นข้อสังเกตถึงความแตกต่างของการจ้างงานคนพิการที่ยั่งยืนในแต่ละสถานประกอบการ ประกอบกับจากข้อมูลการลงพื้นที่ติดตามผลการจ้างงานคนพิการภายหลังการรายงานผลการจ้างงานประจำปี ประกอบกับได้เกิดกรณีการขอรับค่าปรับจากคนพิการที่ได้รับการจ้างงานจากการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ในประเด็นอาทิเช่น ค่าตอบแทนในการจ้างงานคนพิการที่ไม่เหมือนกับพนักงานทั่วไป ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมือนกับพนักงานคนอื่นในสายงานเดียวกัน รวมทั้งความรู้สึกของลูกจ้างคนพิการในสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่เนื่องด้วยภาวะจำยอมด้านเศรษฐกิจและรายได้จึงต้องต่อไป เกิดเป็นข้อเปรียบเทียบในประเด็นเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ที่ส่งผลต่อความยั่งยืนและมั่นคงในอาชีพของลูกจ้างคนพิการขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อ “ความเสมอภาคในที่ทำงานของ
 คนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้
 กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 ฉบับที่ 2 (2556)” เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงาน
 ของรัฐในจังหวัดแพร่ และศึกษาความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ
 หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ ซึ่งข้อมูลที่ได้สามารถนำไปกำหนดแนวทางมาตรการ รวมถึงกิจกรรม
 และโครงการในจังหวัดที่ช่วยส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ต่อไป

1.2 มุมเหตุจูงใจในการศึกษา

ปัจจุบันผู้วิจัยปฏิบัติงานในตำแหน่ง นิติกร ประจำศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ ซึ่งมี
 หน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของ
 สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง และประสาน
 ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
 ต่อคนพิการตามที่ได้รับร้องขอ รวมถึงเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและสวัสดิการของ
 คนพิการให้แก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ประชาชนทั่วไป และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องภายในจังหวัดแพร่

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความเสมอภาคในที่ทำงานของ
 คนพิการ เป็นกลไกสำคัญในการทำให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียมโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
 ด้วยเหตุแห่งความพิการ ให้ลูกจ้างคนพิการสามารถพัฒนาการทำงาน เป็นหนทางสู่ความก้าวหน้า
 ด้านอาชีพ นำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ และผลักดันให้คนพิการสามารถสร้างจุดยืนและคุณค่าให้แก่
 ตนเอง และในบริบทของคนพิการในจังหวัดแพร่สามารถใช้หลักเกณฑ์ใดเพื่อพิจารณาสถานการณ์ใน
 ที่ทำงานที่ถือว่าเป็นความเสมอภาคได้บ้าง และคนพิการเหล่านั้นได้รับความเสมอภาคในที่ทำงานตาม
 สภาวะของลูกจ้างคนพิการด้วยหรือไม่ ประกอบกับการศึกษาวิจัยในด้านดังกล่าว ยังไม่มีการศึกษา
 และรวบรวมข้อมูลติดตามผลกระทบอย่างจริงจัง ในเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ
 ในจังหวัดแพร่ ภายหลังจากคนพิการเข้าทำงาน ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้หากผู้วิจัยได้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ
 หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ และความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ
 และหน่วยงานของรัฐในจังหวัดเรียบร้อยแล้ว เชื่อว่าผลการศึกษาดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อ
 การพัฒนาการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการติดตามผลการจ้างงานคนพิการของนายจ้าง/เจ้าของ
 สถานประกอบการ และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรัฐของคนพิการ อีกทั้งสามารถนำไปเป็นข้อมูล
 ต่อยอดเพื่อพิจารณาแนวทาง นโยบาย มาตรการ กิจกรรม และโครงการ ที่เหมาะสมกับทั้งคนพิการ

และหน่วยงานองค์กรที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้คนพิการและผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสมอภาคได้อย่างเท่าเทียมกันต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานของคนพิการจังหวัดแพร่ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ
2. ทำให้ทราบถึงความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

1.5 ขอบเขตในการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษา 4 ลักษณะ คือ

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้แบ่งขอบเขตด้านเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) สถานการณ์การทำงานของคนพิการในจังหวัดแพร่
- 2) ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา

ศึกษาจากลูกจ้างคนพิการที่ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 24 คน
- 2) คนพิการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน

รวม 28 คน ซึ่งเป็นการจ้างงานที่เป็นผลจากการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยเรื่อง การจ้างงานคนพิการ และอยู่ในการกำกับดูแลของศูนย์บริการคนพิการประจำจังหวัดแพร่ สำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่

1.5.3 ขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษา

คนพิการที่ปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ซึ่งมีที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดแพร่

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2559-พฤษภาคม 2559

1.6 นิยามศัพท์

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2556, น. 2-4) ในจังหวัดแพร่ ที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดแพร่ ตามข้อบังคับตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ

นายจ้าง/สถานประกอบการ หมายถึง นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการในจังหวัดแพร่ ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และมีการจ้างงานคนพิการ 1 คน (อัตราส่วน 100: 1)

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง หน่วยงานรัฐซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา และหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดแพร่ที่ และมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป และมีการจ้างงานคนพิการ 1 คน (อัตราส่วน 100: 1)

การจ้างงานคนพิการ หมายถึง การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องการจ้างงานคนพิการ ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 มาตรา 33-35 โดยกำหนดให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานรัฐ ที่มีจำนวนลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องการจ้างงานคนพิการในอัตราส่วน 100: 1 ที่เกิดขึ้นในจังหวัดแพร่

ลูกจ้างคนพิการ หมายถึง คนพิการในจังหวัดแพร่ ที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ หมายถึง มุมมองด้านความเสมอภาคของคนพิการ ที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนอื่นๆ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานภาพการทำงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และ ด้านการพัฒนาศักยภาพ



บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดความเสมอภาค (Equity)
- 2.2 แนวคิดเรื่องความพิการ ความเชื่อในศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกันของมนุษย์
- 2.3 แนวคิดการจ้างงานคนพิการ
- 2.4 แนวคิดว่าด้วยสถานะภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาการจ้างงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดความเสมอภาค (Equity)

ประเด็นข้อถกเถียงเรื่องความเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นการกล่าวถึงในมิติใด ทุกคนมักคิดเสมอว่า ความเสมอภาคของมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ทุกคนได้รับสิ่งตอบแทนและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติกับมีการโต้แย้งว่าความเสมอภาคในรูปแบบทางความคิดเหล่านั้นไม่มีทางเกิดขึ้นได้จริง จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจและศึกษาในหลักของความเสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น เพราะมนุษย์ทุกคนเกิดมาบนพื้นฐานความแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นด้วย เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ เพศสภาพ รวมทั้งลักษณะร่างกายและความพิการ และเหตุผลทางธรรมชาติเหล่านี้ไม่ควรนำมาเป็นเหตุเพื่อจำกัดสิทธิในการได้รับความเสมอภาคจากความแตกต่างเหล่านี้ ทำให้เป็นบ่อเกิดในการศึกษาและค้นคว้า ทฤษฎี แนวทางเพื่อสร้างหลักเกณฑ์ การกำหนดนิยามเรื่องความเสมอภาคในสังคม เพื่อกำจัดอุปสรรคจากความแตกต่างทางธรรมชาติที่มนุษย์ไม่สามารถควบคุมได้

แนวคิดเรื่องความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมมีการศึกษาและแบ่งแยกออกไปได้อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการที่มาจากหลากหลายแขนงงาน แต่ในปัจจุบัน ก็ยังไม่มีชุดความรู้ใดสามารถตีความนิยามของ “ความเสมอภาค” ได้อย่างสมบูรณ์แบบ ดังนั้นการตัดสินใจนำความเชื่อหรือแนวคิดใดมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยจึงเป็นเรื่องยาก ผู้วิจัยจึงควรมีการศึกษาและประเมินความเหมาะสมของแต่ละแนวคิด ภายใต้บริบทที่ต้องการศึกษาวิจัย คือ การหาปริมาณของความเสมอภาคเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาภายใต้บริบทของความเสมอภาคในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการ

โดยจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร พบว่า หากกล่าวถึงความเสมอภาคของคนพิการนั้น มักมีประเด็นที่ต้องกล่าวถึงควบคู่กันอยู่เสมอ คือ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และการจัดการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งความพิการ ซึ่งเป็นการตีความได้ทั้งมิติทางกฎหมาย และทางสังคม

การพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคนั้นมีมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ที่เกิดขึ้นจากนักคิดปรัชญาทางสังคมศาสตร์ ที่ได้กล่าวถึงหลักความเสมอภาคโดยอริสโตเติล (Aristotle) ได้กล่าวอ้างถึงความแตกต่างของมนุษย์ตามธรรมชาติ ที่มีความสามารถเข้าถึงการทำงานและการบริการทางสังคมที่ไม่เท่าเทียมกัน การบริการสาธารณะบางอย่าง คนบางคนจึงไม่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากบริการเหล่านั้น เช่น คนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย โดยอริสโตเติล ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในรัฐของคนทุกสถานะภาพ เพื่อยังประโยชน์ที่ได้รับในการมีส่วนกำหนดนโยบายและปกครองประเทศ โดยเชื่อว่า ความเสมอภาคในสังคม หมายถึง กลุ่มคนทุกสถานะในสังคมต่างได้รับประโยชน์ ได้รับการพิจารณาและการดูแลจากรัฐเป็นสำคัญ (สุวิชา เป้าอารีย์, 2559, น. 3-17) จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเพื่อหาข้อโต้แย้งหลักความเสมอภาคที่ให้เท่ากันหมดในทุกคน และเนื่องด้วยแนวคิดเรื่องความเสมอภาคต่างมีมากมาย และแตกต่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้แบ่งแนวคิดเรื่องความเสมอภาคออกเป็น 2 หมวด คือ (1) แนวคิดความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์ และ (2) แนวคิดความเสมอภาคในเชิงนิติศาสตร์

2.1.1 แนวคิดความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์

แนวคิดเรื่องความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของบุคคล ซึ่งหลักความเสมอภาคทางสังคมศาสตร์หากมีการกำกับดูแลและถูกนำไปอย่างถูกต้อง ก็ย่อมสามารถทำให้บุคคลผู้มีความแตกต่างหลากหลายเหล่านั้น สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในสิทธิและสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมได้ โดยมีการแบ่งเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย

1. ความหมายตามหลักสิทธิมนุษยชน หมายถึง ความเท่าเทียมของมนุษย์ทุกคนในการได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยผ่านการปฏิบัติต่อกันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง ภายใต้ความเคารพต่อสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ทั้งของตนเองและผู้อื่น
2. ความหมายตามหลักกฎหมาย หมายถึง หลักการพื้นฐานของความยุติธรรมที่กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นอย่างเท่าเทียม
3. ความหมายตามระบอบประชาธิปไตย หมายถึง การที่ประชาชนทุกคนในประเทศ มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในเรื่องความจำเป็นพื้นฐานของสังคม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความเสมอภาคในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการอยู่รอด และพัฒนาตนเอง นั่นคือ การเข้าถึงในปัจจุบันในการดำรงชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย การนับถือศาสนา การศึกษาและการรับรู้ข่าวสาร การเข้าถึงบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคม การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วม และการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย โดยบุคคลต้องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางสภาพร่างกาย เพศสภาพ อายุ ชาติพันธุ์ ศาสนา ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวช่วยบ่งบอกถึงการยอมรับในความแตกต่าง หลักความเสมอภาค จึงเป็นหลักการที่เกิดขึ้นคู่กับสิทธิเสรีภาพของบุคคล ที่ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันในสาระสำคัญ เหมือนกันอย่างเท่าเทียม และปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกัน ตามลักษณะของเรื่องที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถเกิดความเสมอภาคเหล่านั้นได้ ในแนวคิดเรื่องความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์ มีนัยยะในการใช้ครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมทางสังคม และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการเข้าถึง โอกาสต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย เพื่อเป็นการจำกัดความเรื่องนิยาม และความหมายของ ความเสมอภาค ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาในแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาค จากหลายสำนักคิด พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคนั้นสามารถย้อนกลับไปได้ไกลถึงสมัยกรีกจากงานเขียนของ เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) ที่ได้โจมตีแนวคิดประชาธิปไตยแบบเอเธนส์ ที่มีพื้นฐาน อยู่บนความเท่าเทียมกันนั้นว่าไม่ใช่รูปแบบการปกครองที่ดีที่สุดเพราะคนแตกต่างกัน คนบางคนโง่ คนบางคนฉลาด คนแต่ละคน มีความสามารถแตกต่างกัน คนบางคนไม่เหมาะกับการบริหารกิจการ สาธารณะ หรือไม่เหมาะที่จะเป็นทหาร เมื่อพิจารณางานเขียนในยุคสมัยใหม่ นักคิดคนแรกที่เสนอว่า มนุษย์เท่าเทียมกันก็คือ นักคิดชาวอังกฤษ โทมัส ฮอบส์ (Thomas Hobbes) โดยฮอบส์ ได้เขียนงาน ที่โด่งดัง ชื่อว่า “เลอไว้อาธิน” (Leviathan) ตอนหนึ่งมีการกล่าวถึง ธรรมชาติของมนุษย์ว่า “มนุษย์มีความเท่าเทียมกัน แม้ว่าเมื่อจะพิจารณาแล้วว่ามี ความแตกต่างทางด้านร่างกาย หรือสติปัญญาก็ตาม สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นสิ่งสำคัญอะไรที่จะทำให้มนุษย์ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งที่เสมอภาคกันของฮอบส์ คือ การที่ทุกคนเท่าเทียมกันในเรื่องการอ้างผลประโยชน์ และความสามารถที่จะทำร้ายผู้อื่นได้เท่าๆ กัน” นอกจากฮอบส์ แล้วยังมีนักคิดอย่างจอห์น ล็อก (John Locke) และฌอง ฌากส์ รูสโซ (Jean-Jacques Rousseau) ซึ่งล้วนเป็นนักคิดสมัยใหม่ที่ล้วนแต่นำเสนอว่ามนุษย์แต่ละคนต่างเท่าเทียมกัน โดยความเสมอภาคของล็อกนั้นเน้นหนักอยู่ที่สิทธิที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดอันไม่สามารถพรากไปได้ (Natural Rights) และการที่มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดจึงส่งผลให้คนทุกๆ คนนั้น เท่าเทียมกัน ในขณะที่ความเสมอภาคของรูสโซ นั้นมีจุดเน้นอยู่ที่มนุษย์ทุกคนมีเสรีภาพและการที่ ทุกๆ คนมีเสรีภาพ ทำให้คนทุกๆ คนเท่าเทียมกัน อนึ่งด้วยวิธีคิดของนักคิดทั้งสามคน ที่ถือว่าเป็น รากฐานของความเป็นสมัยใหม่ได้ก่อให้เกิดทฤษฎีการเมืองที่ต่อเนื่องจากแนวคิดความเสมอภาค โดยเกิดเป็นแนวคิดเรื่องความเสมอภาคในเชิงสังคมศาสตร์ของนักคิดสมัยใหม่อีกหลายทฤษฎี อาทิเช่น

2.1.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเทียบได้กับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ จากทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

3.1 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

3.2 ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็หันมา

สนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

ดังนั้น ทฤษฎีการสร้างความเสมอภาคด้วยแรงจูงใจ จึงเป็นไปเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังที่มีแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคล ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่า กลุ่มอ้างอิงที่บุคคลนั้นใช้เปรียบเทียบนั่นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไป ดังนี้

- หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

- การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้น

- ผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวป้อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

2.1.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg' Two-Tractor Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย สองแนวคิด คือ (เฟรมปรี ธนาธิกุล, 2554, น. 5-25)

1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอริเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2) ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

- 2.2 ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่คนของ เฮอร์เบิร์ต แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดเรื่องความเสมอภาคโดยปกติ จะอธิบายว่า บุคคลจะทำการเปรียบเทียบในสิ่งที่ตนเองได้รับกับสิ่งที่ผู้อื่นได้รับ ภายใต้บริบทของการกระทำในมาตรฐานและหลักเกณฑ์เดียวกัน ปัจจัยเหล่านั้น เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน โดยจะทำการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ตำแหน่งเดียวกัน หรือมีอายุการทำงานที่เทียบเคียงกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งผลการเปรียบเทียบเหล่านั้น เป็นการตัดสินใจโดยผ่านความนึกคิดของตนเอง ไม่ใช่จากความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีเสมอภาคไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในที่ทำงานของตนเอง เพื่อให้รู้สึกว่าเขาได้รับความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับพวกเขาเหล่านั้น

อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนมากมักคิดว่า ตนเองทำงานหนักและทุ่มเท ในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ในทางกลับกัน ก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น ตรวจจับว่าเขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าเมื่อใดที่พบว่า ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่า หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง ทำให้เกิดการสร้างมาตรฐานของความเสมอภาคขึ้นโดยการใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานให้น้อยลง หรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถจัดแบ่งมาตรการการสร้างเสมอภาคในที่ทำงานของพนักงานกลุ่มนี้ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม (Equitably Rewarded) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ว่าการทำงานและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจจึงยังคงมีอยู่ และเชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นเพราะเขามีความสามารถที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์ที่สูงกว่า เป็นต้น

2. การได้รับผลตอบแทนต่ำไป (Under-Rewarded) เกิดขึ้นเมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงาน

บ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ในกรณีที่ยังคงมีคนที่ได้รับผลตอบแทนที่น้อยกว่าตนเอง)

3. การได้รับผลตอบแทนสูงไป (Over-Rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า พนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

2.1.2 แนวคิดความเสมอภาคในเชิงนิติศาสตร์

โดยจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ในการนิยามความเสมอภาค มีการใช้คำเรียกขานที่ต่างกันไปแต่มีความหมาย กล่าวถึง ความเสมอภาค เช่นเดียวกันในทางกฎหมาย มีการใช้คำที่กล่าวถึง เช่น ความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เป็นต้น การกำหนดขอบเขตของความเสมอภาคจึงเป็นการให้คำนิยามในลักษณะที่สามารถบ่งบอกเป็นลายลักษณ์อักษร ในทางรัฐธรรมนูญสามารถจับต้องได้เท่านั้น ส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาตามข้อกำหนดในตัวบทกฎหมายที่มีการบัญญัติขึ้นตามลักษณะสังคม วัฒนธรรม ประเพณี และระบอบการปกครองของแต่พื้นที่ ซึ่งจะมีกฎหมายหลักอย่างน้อย 1 ฉบับ ที่เป็นตัวกำหนดหลักในการนิยามความเสมอภาคให้เกิดขึ้น ในกฎหมายรอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความเสมอภาคในเชิงกฎหมายมีเครื่องมือในการใช้งาน คือ ตัวบทบัญญัติของกฎหมายนั่นเอง โดยจากการศึกษา พบว่า ในการนิยามความเสมอภาคในทางกฎหมาย มีการใช้คำเรียกขานที่ต่างกันไปแต่มีความหมายที่สอดคล้องกัน เช่น ความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเป็นธรรม หลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เป็นต้น จากการใช้บทบัญญัติในทางกฎหมายเพื่อพิจารณาเรื่องความเสมอภาคนั้น ย่อมเกิดคำถามขึ้นได้ว่า กฎหมายยุติธรรมและให้ความเสมอภาคแล้วหรือไม่ และกฎหมายกับความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กันได้อย่างไร จากคำถามเหล่านี้สามารถใช้ ทฤษฎีความยุติธรรม (Theory of Justice) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า ความยุติธรรม/ความเสมอภาค เป็นแกนหลักที่ใช้วัดคุณค่าของกฎหมาย และเป็นคุณค่าในทางสังคม (Social Value) ที่เกิดขึ้นจากคนในสังคมนั้นๆ เป็นผู้ร่วมกันกำหนดขึ้น จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายวิชาทางปรัชญาสังคม ในประเด็นเรื่องการแบ่งสรรปันส่วนทางสังคม และในส่วนของความเกี่ยวข้องระหว่างกฎหมายกับความเสมอภาคนั้น ท่านศาสตราจารย์ จิตติ ติงศภัทย์ ผู้เป็นต้นแบบในการให้การศึกษาอบรมนักกฎหมายไทย ได้กล่าวถึงไว้ในหลักวิชาชีพนักกฎหมายถึงความหมายของความยุติธรรมว่า “ความยุติธรรมในที่นี้มุ่งหมายถึง Justice ที่มีความหมายเช่นเดียวกับ Equity . . .” จากคำกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความยุติธรรม (Justice) และความเสมอภาค (Equity) มีความหมายเหมือนกัน ย่อมหมายถึงสามารถใช้คำว่า ความเสมอภาค (Equity) เพื่อกล่าวถึงประเด็น

ที่เกี่ยวกับความยุติธรรมตามหลักนิติศาสตร์ได้ โดยตามหลักนิติศาสตร์ มีการกำหนดลักษณะของความยุติธรรมโดยใช้การอธิบายผ่านหลักการของอริสโตเติล ที่ได้แบ่งความยุติธรรมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) ความยุติธรรมในการแบ่งสรรปันส่วน (Justitia Distributiva) (2) ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนและทดแทน (Justitia Commutativa) ซึ่งลักษณะทั้ง 2 ประการ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนและทดแทนนั้น ขึ้นอยู่กับความยุติธรรมในการแบ่งสรรปันส่วน กล่าวคือ เมื่อมีการแบ่งสรรปันส่วนแล้วมีสิทธิและสวัสดิการที่เป็นของแต่ละคน เมื่อใครไปล่วงเกินเบียดบังส่วนของผู้อื่น ทำให้เขาได้รับความเสียหาย ความยุติธรรมจึงต้องเข้าไปทดแทนส่วนที่เสียไปให้เขาได้รับกลับคืนมาดังเดิม การทดแทนจึงเกิดขึ้นเพื่อให้เกิดความเสมอภาคยุติธรรมในการแบ่งสรรปันส่วน อย่างไรก็ตาม อริสโตเติล ไม่ได้กล่าวถึงการแบ่งสรรปันส่วนอย่างไรให้เกิดความเสมอภาคยุติธรรม แต่ได้วางหลักไว้อย่างกว้าง ว่าสิ่งที่เหมือนกันควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกัน และสิ่งที่ต่างกันย่อมได้รับการปฏิบัติที่ต่างกันด้วย (ปรีดี เกษมทรัพย์, 2553, น. 63-68, 339-325) จากคำกล่าวนี้ การให้นิยามเรื่องความเสมอภาคในทางกฎหมายยังไม่มีใครที่สามารถกำหนดได้อย่างสมบูรณ์แบบ จากหลักความเสมอภาค ยุติธรรมในทางกฎหมายนั้น ในการถือปฏิบัติได้มีผู้วางหลักการเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการใช้งาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง โดยการนำหลักการในแนวคิดเรื่องความเสมอภาคที่ว่าด้วยเรื่อง การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากบทความเรื่อง “หลักความเสมอภาค” ของรองศาสตราจารย์ สมคิด เลิศไพฑูรย์ กล่าวคือ การกำหนดขอบเขตและความหมายของความเสมอภาคในกฎหมาย การมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติ หรือไม่เลือกปฏิบัติ เป็นประเด็นใหม่ที่เกิดการโต้เถียงกันอย่างมากมายในสังคมไทย โดยในรากเหง้าที่มาของหลักการเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนรวมถึงการได้รับสวัสดิการและการบริการจากรัฐ ซึ่งหากจะกล่าวอ้างถึงนิยามของความเสมอภาค ในประเด็นเรื่องการเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม ย่อมต้องกล่าวถึง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ได้กำหนดไว้ในหลายมาตรา กล่าวโดยสรุปคือ มนุษย์ทุกคนเมื่อเกิดมามีมือสรีและเท่าเทียมกันทั้งทางศักดิ์ศรีและสิทธิ โดยปราศจากการแบ่งแยกด้วย เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง หรือทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิด หรือสถานะอื่น และพึงได้รับการคุ้มครองทางกฎหมายโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างเหล่านั้น รวมทั้งการได้รับความเสมอภาคในการทำงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ หลักความเสมอภาคตามที่กล่าวมาข้างต้น จึงหมายความว่ารวมถึงหลักที่ว่า ในสถานการณ์ที่เหมือนกันต้องปฏิบัติภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน แต่หากมีกรณีที่เกิดการปฏิบัติไม่เหมือนกันขึ้น กรณีนี้จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและขัดแย้งกับหลักความเสมอภาค ซึ่งหมายความว่ารวมถึงสิทธิหน้าที่ และภาระที่บุคคลได้รับ หลักความเสมอภาคในทางกฎหมาย จึงเป็นไปได้กับการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีการบัญญัติไว้แตกต่างกัน เพื่อใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และต้องมีเหตุผลที่สามารถ

อธิบายได้ หรือเพื่อใช้ในการให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม แต่ทั้งนี้กฎหมายเหล่านี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมายหลักในแต่ละแห่งด้วย ทำให้การพิจารณา ถึงลักษณะการเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมไม่ถือว่ามีขัดแย้งกับหลักความเสมอภาค จึงต้องประกอบด้วย (1) การเลือกปฏิบัติอันเกิดจากสภาพแวดล้อมของเรื่องที่แตกต่างกัน เช่น เรื่องเพศสภาพที่ต่างกัน ลักษณะความพิการที่ต่างกัน (2) การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมอันเกิดจากความจำเป็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น ความสามารถของบุคคลในการเข้าถึงบริการสาธารณะ สิทธิ สวัสดิการของรัฐ (3) การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรมเพื่อมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่และต้องเป็นการเลือกปฏิบัติในทางให้ประโยชน์แก่บุคคลบางกลุ่ม ที่มีอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และการคุ้มครองจากรัฐ กลายเป็นช่องว่างแห่งสิทธิ มุ่งเน้นทดแทนความไม่เท่าเทียม เพื่อเป็นส่วนช่วยให้บุคคลเหล่านั้นสามารถเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการได้อย่างคนทั่วไป ดังนั้น ความหมายและขอบเขตระหว่าง ความเสมอภาค (Equity) กับการมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติ หรือไม่เลือกปฏิบัติ จึงมีความหมายเช่นเดียวกัน และสามารถใช้ในการอธิบาย กำหนดนิยามของความเสมอภาคได้ว่า หลักความเสมอภาคเป็นหลักสำคัญในทางกฎหมาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติต่อสิ่งที่เหมือนกันอย่างเท่าเทียม ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติที่เกิดจากความแตกต่าง ในกรณีเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือมุ่งลดความเหลื่อมล้ำที่ดำรงอยู่ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2543, น. 168-183)

โดยหลักความเสมอภาคตามระบบกฎหมายไทย มีการรับรองอย่างชัดเจนไว้ในเป็นกฎหมายสูงสุดในการใช้ปกครองประเทศ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่เป็นเสมือนบ่อเกิดสำคัญของหลักความเสมอภาค และเป็นขอบเขตในการกำหนดหลักของกฎหมายลำดับรอง ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 4 และ มาตรา 27 กล่าวคือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค ของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง และประชาชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุ ความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้ อย่างไรก็ตาม มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ หรือเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, น. 4, 7-8) ตามหลักการที่ได้กำหนดไว้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงนิยาม และขอบเขต การถือปฏิบัติ ความเสมอภาคที่มีการแปลงออกมาเป็นรูปแบบของกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าใจและใช้ถือปฏิบัติได้จริง การบังคับใช้ได้ในทางกฎหมาย จึงเป็นหลักประกันที่ช่วยบุคคล ผู้มีความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้สามารถมีความเสมอภาคได้จริง

2.2 แนวคิดเรื่องความพิการ ความเชื่อในศักดิ์ศรี และความเท่าเทียมกันของมนุษย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดเรื่องความพิการจากหลายแหล่งข้อมูล พบว่าสามารถแบ่งแนวคิดเรื่องความพิการแบ่งออกเป็นมุมมองทั้งด้านกฎหมายและด้านสังคม ซึ่งเกิดการแบ่งแยกเมื่อมีการบัญญัติตัวบทกฎหมายเพื่อคุ้มครองและจัดความต้อยโอกาสที่คนพิการได้รับภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อขจัดกลไกการกีดกันที่มีอยู่ในสังคม เพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องนี้ได้แตกออกเป็นสองประเด็น กล่าวคือ ประเด็นแรก ให้ความสนใจว่าใครเป็นคนพิการ แต่ไม่ใส่ใจต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพหรือสังคม โดยประเด็นนี้เป็นแนวคิดความพิการในระดับบุคคล (The Individual of Disability) ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มุ่งเน้นแยกประเภทคนพิการตามความพิการด้วยลักษณะความแตกต่างด้านร่างกาย และกายภาพเท่านั้น ในอีกประเด็นหนึ่ง มองว่าความพิการเป็นผลที่เกิดจากความล้มเหลวของสังคมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและสังคม ที่ไม่สามารถรองรับต่อความต้องการพิเศษที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลได้ เป็นเหตุให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นกลายเป็นกลุ่มคนชายขอบของสวัสดิการที่ไม่สามารถเข้าถึงการจัดสวัสดิการในสังคมได้ อาจกล่าวได้ว่า บริบทในสังคมเป็นตัวสร้างมาตรฐานในการกำหนดบุคคลที่แตกต่าง ว่าเป็นผู้ที่มีความพิการ มิใช่ด้วยลักษณะความแตกต่างทางกายภาพเพียงอย่างเดียว เรียกว่าเป็นแนวคิดในระดับสังคม อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องความพิการทั้งในระดับบุคคลและในระดับสังคม มีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ขึ้นอยู่กับเจตจำนงของกฎหมาย และปัจจัยเกี่ยวเนื่องของแต่ละสังคม ทั้งวัฒนธรรม เวลา และสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม

สำหรับ นิยามความพิการจากมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน เป็นการตีความจากการปฏิบัติต่อคนพิการในลักษณะของการจัดสวัสดิการสังคมที่ได้รับจากรัฐ ที่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อที่ยึดถือเป็นการทั่วไปว่าคนพิการต้องการการเอาใจใส่และความช่วยเหลือเป็นพิเศษ คนพิการ ยังมีขีดจำกัดที่ไม่สามารถยืนอยู่บนลำแข้งของตัวเองโดยลำพังได้ ทำให้จัดคนพิการว่าเป็นกลุ่มผู้ใช้บริการในระบบงานสวัสดิการสังคมกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากความเป็นชายขอบในสังคมที่ถูกกลืน รวมทั้ง ทัศนคติที่คนทั่วไปมีต่อคนพิการ คนพิการจึงไม่ได้รับการเข้าถึงสิทธิมนุษยชนและสิทธิในการทำงานที่ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้เกิดความเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ จากการมองคนพิการว่าเป็นเรื่องความต้องการทางสวัสดิการสังคมเพียงอย่างเดียว มาเป็นเรื่อง การเข้าถึงสิทธิมนุษยชนในระดับชาติและระดับภูมิภาคมากขึ้น อันสังเกตได้จากการประกาศใช้กฎระเบียบ และกฎหมายใหม่ๆ เพื่อครอบคลุมและเน้นการคุ้มครองคนพิการมากยิ่งขึ้น

ความคิดความเชื่อของสังคมไทยเกี่ยวกับ “คนพิการ” กับ “ความพิการ” ยังคงมีการให้นิยามแก่คนพิการ ว่าเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งจำต้องได้รับการช่วยเหลือตามความจำเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นจากบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตประจำวันเฉกเช่นบุคคลอื่นได้ คนพิการก็เฉกเช่นบุคคลทั่วไป

ที่มีความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน เพียงแต่นอกเหนือจากความต้องการในการตอบสนองต่อปัจจัยสี่แล้วความต้องการที่สำคัญ คือ การได้รับการยอมรับจากสังคม และยังมีความต้องการตามความจำเป็นพิเศษเพื่อทดแทน และขจัดอุปสรรคอันเกิดจากความพิการของตน ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ จำนวน 4 ด้าน กล่าวคือ

1. ความต้องการทางการแพทย์ ที่ต้องการได้รับการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อให้ตนเองสามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. ความต้องการทางการรักษาพยาบาล เป็นประเด็นเรื่องการเข้าถึงระบบการศึกษา มีโอกาสในการเข้ารับการศึกษา รวมถึงการอบรมพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยเป็นการจัดการเรียนการสอน ที่เหมาะสมต่อความพิการโดยไม่เป็นการถูกกีดกันออกจากสังคม

3. ความต้องการด้านการทำงาน คนพิการมีความต้องการในการเข้าถึงสิทธิด้านการมีอาชีพ มีรายได้ และการมีงานทำ เพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ และโอกาสในการเข้าทำงานในฐานะลูกจ้าง ที่เป็นที่ยอมรับและเกิดคุณค่าทางเศรษฐกิจ และอีกประการหนึ่งนายจ้างและหน่วยงานของรัฐ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยและปลอดภัยต่อการทำงานของคนพิการ

4. ความต้องการด้านสังคม คนพิการมีความต้องการ และกระตือรือร้นต่อการเข้าเป็นสมาชิก คนหนึ่งในสังคมเฉกเช่นบุคคลทั่วไป ซึ่งอุปสรรคสำคัญให้คนพิการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ คือ การจัดทำให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอันควรมีการจัดทำในพื้นที่สาธารณะ (ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์, 2552, น. 7-14) ความต้องการในหลายๆ ด้านเหล่านี้สังเกตได้ว่าในความต้องการทุกสิ่งมีนัยยะที่เหมือนกัน คือ คนพิการต้องการ “โอกาส” ในการเข้ามาใช้ชีวิตนอกบ้านได้เฉกเช่นบุคคลอื่นๆ

จากข้อมูลข้างต้น เห็นได้ว่าแนวคิดด้านคนพิการของไทย ยังคงมุ่งเน้นการแบ่งคนพิการตามแนวคิดทางกฎหมายเป็นส่วนใหญ่ มิใช่ทางสังคม อีกทั้งในบริบททางสังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของไทย ยังคงยึดติดว่าคนพิการเป็นกลุ่มคนเปราะบางและต้องการความช่วยเหลือ ไม่สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมได้อย่างเป็นปกติเฉกเช่นบุคคลอื่นๆ ด้วยความคิดเช่นนี้ เป็นสิ่งที่ทำให้คนพิการถูกตีค่า ทำให้คนพิการไทยจำนวนไม่น้อยจึงถูกกีดกันออกจากสังคมโดยทั่วไป ยกพื้นที่ในการเป็นบุคคลเปราะบาง และต้องตกอยู่ในฐานะการเป็นผู้รอรับความช่วยเหลือ เพียงอย่างเดียว รวมทั้งการถูกมองว่าเป็นภาระที่ต้องการการดูแลช่วยเหลือ แม้ในปัจจุบัน มีการเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้สิทธิใช้เสียงมากยิ่งขึ้น เกิดการรับฟังและให้โอกาสไม่ว่าจะเป็นด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการทำงาน แต่ปัญหาเรื่องการได้รับความเป็นธรรม การเข้าถึงความเสมอภาคโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการก็ยังคงมีอยู่ และเป็นอีกประเด็นที่ไม่ควรมองข้าม

ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO-International Labor Office) ซึ่งเป็นองค์กรชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ ที่มุ่งสร้างหลักประกันและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับแรงงานไม่ว่าเป็นผู้ใด มีพันธกิจหลัก คือ การกำหนดมาตรฐาน และผลักดันให้ชาติต่างๆ รับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านแรงงาน และข้อเสนอแนะด้านต่างๆ โดยเริ่มต้นจาก “คำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. 2487” ระบุว่า “มนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้าน จิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน . . .” ประกอบกับการเสนอข้อเสนอแนะต่างๆ ในเรื่องการบริการจัดหางาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ และการให้คำปรึกษา โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เสนอว่า คนพิการ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนเมื่อใดก็ตาม ควรได้รับการฝึกอบรมร่วมกับบุคคลอื่น ภายใต้งบเงื่อนไข และค่าตอบแทนในมาตรฐานเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าหลักการเรื่องการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันเป็นหัวใจสำคัญของการจ้างงานคนพิการ ประกอบกับในปัจจุบัน ILO มีการประกาศใช้ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) และหลักปฏิบัติในการจัดการกับความพิการในสถานที่ทำงาน (The ILO Code of Practice on Managing Disability in the Workplace 2002) เพื่อความเท่าเทียมและเสมอภาคระหว่างคนพิการ และทุกคนในสังคมได้ใช้ร่วมกัน

หากมองนิยามคนพิการทางกฎหมาย คนพิการได้รับการรับรองสิทธิไว้ในระดับสากลอย่างชัดเจนในกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับ ทั้งในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ค.ศ. 1948 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1966 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ. 2005 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฏมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ องค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2537 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ. 1975 และปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการทางสติปัญญา ค.ศ. 1971

ในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)) ได้มีการกล่าวถึงลักษณะ “ความพิการ” และ ขอบเขต “ความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการ” ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปฏิบัติตามพันธกรณีทั่วไปในอนุสัญญาข้อ 4 ที่ต้องดำเนินการออกมาตรการทางกฎหมาย และมีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขหรือยกเลิก กฎหมาย กฎระเบียบ จารีตประเพณีและทางปฏิบัติที่มีผลก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเพื่อสร้างความเสมอภาคต่อคนพิการให้เกิดขึ้นได้จริง ทั้งนี้ในอนุสัญญาดังกล่าว

ในข้อที่ 1 ได้ระบุว่า คนพิการ (Persons with Disabilities) หมายความว่ารวมถึง บุคคลหนึ่งที่มีความบกพร่องทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งก่อให้เกิดอุปสรรคนานัปการ ทำให้กีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่ บนพื้นฐาน ความเท่าเทียมของประสิทธิผลที่บุคคลอื่นได้รับ อนุสัญญาดังกล่าว ยังได้มีการกล่าวถึงความเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งความพิการ ไว้ว่า หมายถึง ความแตกต่าง การกีดกัน หรือการจำกัดบนพื้นฐานของความพิการ ซึ่งมีการมุ่งประสงค์หรือส่งผลไปในทางเสื่อมเสีย ต่อการใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งปวงของคนพิการบนพื้นฐานความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การงานอาชีพ ความเป็นพลเมือง หรือด้านอื่นๆ รวมถึง การปฏิเสธความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล “การช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล” นั้นหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงที่จำเป็นเหมาะสม โดยไม่ก่อให้เกิดภาระอันเกินสมควรหรือเกินสัดส่วน ตามสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานภายใต้ความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น สำหรับในกฎหมายภายในประเทศนั้น สิทธิของคนพิการได้รับการรับรองและคุ้มครองไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 บัญญัติไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความพิการ สภาพทางกายภาพหรือสุขภาพ สถานะบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ความเชื่อ การศึกษา หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้” ซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันว่าสิทธิของคนพิการจะได้รับการคุ้มครองโดยเสมอภาคและไม่มีการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ในกฎหมายระดับพระราชบัญญัติได้มีการรับรองสิทธิคนพิการไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556) ที่ได้กำหนดนิยามให้คนพิการ หมายถึง “บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป . . .” ซึ่งได้มีการรับรองสิทธิของคนพิการในด้านต่างๆ อีกหลายด้าน ประกอบด้วย สิทธิของคนพิการที่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสม สิทธิในด้านการจ้างงาน สิทธิในด้านการเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก และสิทธิในการได้รับบริการทางสังคม

2.3 แนวคิดการจ้างงานคนพิการ

ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)) ได้กำหนดแนวคิดเรื่องการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ว่าเป็นรัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลธรรมดาทั่วไป มีสิทธิใน

โอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเองเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระ และได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน และคนพิการสามารถเข้าถึงได้ การกำหนดเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การจ้างงาน ความต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดความปลอดภัย ได้รับการคุ้มครองความเสมอภาคและเป็นธรรมเท่าเทียมกับบุคคลอื่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน การได้รับการพัฒนาฝีมือการทำงาน การส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Office (ILO)) ซึ่งรับผิดชอบอนุสัญญาที่ 159 ค.ศ. 1983 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ได้มีการบัญญัติปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน (The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) และหลักปฏิบัติในการจัดการกับความพิการในสถานที่ทำงาน (The ILO Code of Practice on Managing Disability in the Workplace 2002) มีสาระสำคัญโดยกำหนดให้รัฐบาลต้องดำเนินการเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเสมอภาค ได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพและการมีงานทำ เน้นย้ำถึงสิทธิและความเสมอภาคด้านการจ้างงานคนพิการ โดยกำหนดแนวทางที่รัฐพึงกระทำสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ประเทศไทยได้รับสัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2551 เป็นต้นมา มีผลให้เกิดข้อบัญญัติดังกล่าวต่อไปนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิคนพิการในด้านการจ้างงาน ดังนี้

มาตรา 30 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดหลักความเสมอภาคในการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความต่าง เพราะรัฐมีหน้าที่ในการขจัดอุปสรรคและส่งเสริมให้บุคคลผู้เป็นพลเมืองของชาติสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยเสมอภาคและไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นหลักสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้เพิ่มความคุ้มครองรวมถึงบุคคลที่มีความพิการด้วย

มาตรา 43 มีเจตนารมณ์เพื่อประกันเสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพราะบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพภายใต้อำนาจที่รัฐธรรมนูญได้ให้ไว้

มาตรา 44 มีเจตนารมณ์เพื่อประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และการดำรงชีพของคนทำงาน ผู้ทำงานหรือใช้แรงงานย่อมมีสิทธิได้รับความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานจากนายจ้างโดยรัฐสนับสนุน รวมทั้งสิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพโดยการประกันตนเอง ทั้งรัฐมีส่วนร่วมหรือนายจ้างจัดให้ แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัย สวัสดิภาพ และความมั่นคงในการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงาน

กฎหมายสำคัญที่กำหนดสิทธิของคนพิการในด้านการจ้างงาน มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550
2. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และ พ.ศ. 2556
3. ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ
4. ระเบียบฯ การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552, พ.ศ. 2558 และ พ.ศ. 2559
5. ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการอัยตทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, พ.ศ. 2552

เมื่อพิจารณาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว สามารถจำแนกสิทธิของคนพิการในด้านการจ้างงานได้ ดังนี้

2.3.1 สิทธิได้รับการประกอบกิจการและการประกอบอาชีพ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 ว่า คนพิการย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการ และการประกอบอาชีพเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดาทั่วไป ประกอบกับในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองคนพิการ เพื่อสร้างความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการไว้ในมาตรา 20 (3) ว่าให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐในเรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือการช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพของคนพิการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการที่มี

มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือการช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงาน และการประกอบอาชีพของคนพิการ มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงประโยชน์จากมาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การให้บริการจัดหางานและบรรจุงานที่เหมาะสมตามสมควร การรับ จัดแจ้งความต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน และติดตามผลการทำงานภายหลังที่นายจ้างรับเข้าทำงาน รวมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจสำหรับการบริการดังกล่าว
2. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการมีงานทำ และการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมตามสมควร และตามความสามารถของคนพิการ
3. การจัดอบรมทักษะอาชีพ หรือการจัดสวัสดิการประกอบอาชีพอิสระที่เหมาะสมตามสมควร
4. การจัดให้มีศูนย์กลางข้อมูลทางการอาชีพ และตำแหน่งงานว่างสำหรับคนพิการเป็นการเฉพาะ รวมทั้งศูนย์ทะเบียนข้อมูลคนหางานที่เป็นคนพิการ
5. ฝึกสอนงานแก่คนพิการ
6. การให้บริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ โดยการให้ยืมเครื่องมือ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่คนพิการ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

คนพิการที่ประสงค์ขอรับบริการให้ลงทะเบียนเพื่อแจ้งความต้องการและการติดต่อขอรับบริการจากสำนักงานจัดหางานในเขตพื้นที่ นอกจากนี้ คนพิการสามารถรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามความเหมาะสมกับสภาวะความพิการ ได้ที่สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานในเขตพื้นที่

2.3.2 สิทธิได้รับการแข่งขันในการประกอบกิจการและการประกอบอาชีพโดยเสรีและเป็นธรรม

เป็นสิทธิในการได้รับการแข่งขันในการประกอบกิจการและการประกอบอาชีพอย่างเสรีและเป็นธรรมซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญมาตรา 43 ที่ได้รับรองไว้ คนพิการจึงมีสิทธินี้เฉกเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ประกอบกับในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดว่า ในกรณีที่สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 ได้ หรือสถานประกอบการใดไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการดังกล่าวอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการในกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ

หรือการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้กำหนดไว้ โดยให้แจ้งความจำนงต่อ ปลัดกระทรวงแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี

2.3.3 สิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติไว้ในมาตรา 44 บัญญัติรับรองไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ดังนั้น คนพิการจึงมี สิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานต่างๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น คนพิการซึ่งเป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก ระหว่างการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อน ประจำปี สิทธิในการลา ประเภทและลักษณะของงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเป็นไป อย่างเป็นธรรม การได้รับเงินทดแทนที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน และค่าทำศพ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 การได้รับ การพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 รวมทั้ง มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

2.3.4 สิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้น ภาวะการทำงาน

สิทธิในการได้รับหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและ เมื่อพ้น ภาวะการทำงาน การทำงานนี้เป็นสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพที่ได้รับการบัญญัติรับรองไว้ ในมาตรา 44 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย คนพิการซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตาม พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมเพื่อ เป็นหลักประกันให้แก่ผู้ประกันตนในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นสภาวะ การทำงานไม่ว่าจะด้วยกรณีใดก็ตาม ทั้งนี้รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2554, น. 3-63)

2.3.5 สิทธิการเข้าถึงสิทธิการจ้างงาน

มาตรา 33 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดเรื่องการเข้าถึงสิทธิจ้างงานคนพิการไว้ว่า เพื่อประโยชน์ใน การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และ หน่วยงานของรัฐ รับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานทุก 100 คน ต้องรับคนพิการเข้าทำงาน 1 คน หากผู้ปฏิบัติงานมีมากกว่า 150 คน ต้องรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มขึ้นอีก 1 คน ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงาน แต่หากมิได้ปฏิบัติตามกฎหมาย มิได้ส่งเงิน ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ ส่งเข้ากองทุน ทั้งนี้ รัฐได้จูงใจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ปฏิบัติตามมาตรา 33 และ มาตรา 34 มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษี เป็นร้อยละของจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยได้มีการ กำหนดมาตรการเรื่องการจ้างงานคนพิการนับตั้งแต่ พ.ศ. 2554 ในอัตราส่วนเดิม คือ ผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจำนวน 200 คน ต่อการจ้างงานคนพิการ 1 คน ทั้งนี้ ต่อมา ใน พ.ศ. 2556 ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 เป็นครั้งที่ 2 โดยมาตรการดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

- นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการ ทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก หนึ่งคน โดยนับจำนวนลูกจ้างทุกวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี กรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขา ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่ง รวมเข้าด้วยกัน

- หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องรับคนพิการ ที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อ คนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน โดยนับจำนวน ลูกจ้างทุกวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี และให้นำโดยวิธีดังนี้

1. กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ให้นำจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันทั้งกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวงต้อง จ้างงานแล้วให้ปลัดกระทรวงดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำงานได้ตามความเหมาะสม

2. ราชการส่วนท้องถิ่น ให้นำจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

3. รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจเข้าด้วยกัน

4. หน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอื่นของรัฐเข้าด้วยกัน

5. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้ครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนคุณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงานโดยต้องดำเนินการรายงานผลการจ้างงานคนพิการประจำปี ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

จากการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิและสวัสดิการในการทำงานของคนพิการ ในการผลักดันการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2550 จึงเป็นกลไกหนึ่งในการสร้างพื้นที่การแสดงออกทางความคิดของ ความพิการ ส่งเสริมความรู้ความสามารถ เพื่อคนพิการสามารถดูแลตนเอง และคนรอบข้างได้ และเป็นอีกพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ กลุ่มคนพิการได้ถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการและส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของไทย เป็นไปในรูปแบบที่รัฐเป็นผู้จัดสวัสดิการให้มีใช้รัฐสวัสดิการที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือของทุกคนในสังคมเป็นเพียงการปฏิบัติ ตามนโยบายของรัฐ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการด้านการมีอาชีพการมีงานทำของคนพิการ โดยการออกกฎระเบียบ ว่าด้วยเรื่องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ เพื่อส่งเสริมการมีอาชีพมีงานทำ มีรายได้ และให้คนพิการสามารถดำรงชีวิต เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

ทั้งนี้ มาตรการและแนวทางเรื่องการจ้างงานคนพิการ ที่รัฐเป็นผู้สร้างเงื่อนไขขึ้น เป็นอีกช่องทางหนึ่ง ในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และรายได้ให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการเท่านั้น หากขาดการเข้าถึงสวัสดิการดังกล่าวอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม มาตรการใดๆ ก็ไม่เกิดประสิทธิผลแก่คนพิการได้ อีกทั้งคนพิการเองต้องมีการเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานด้วยเช่นกัน เมื่อคนพิการที่มีคุณภาพได้เข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วนอกจากจะสร้างคุณประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจให้กับประเทศ การจ้างงานคนพิการยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการจัดระบบสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการที่สามารถพึ่งพาตนเอง และดูแลครอบครัวได้ เป็นผลให้สามารถลดภาระการเลี้ยงดูจากรัฐได้อีกทางหนึ่ง

2.4 แนวคิดว่าด้วยสถานภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาการจ้างงาน

การใช้แรงงานมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่มีมาแต่สมัยโบราณ ซึ่งแต่เดิมนั้นการใช้แรงงานเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่เกิดการแลกเปลี่ยนโดยเริ่มจากการแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างบุคคลในครอบครัวเดียวกัน ต่อมาจึงเกิดเป็นการเกณฑ์แรงงาน การใช้แรงงานทาส หรือการแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างกันเองก็ตาม ดังจะเห็นได้จากภาคเกษตรกรรม แต่ต่อมาเมื่อมีการเลิกใช้ระบบแรงงานทาส การแลกเปลี่ยนแรงงานจึงต้องมีการวางข้อจำกัดขึ้น แต่ความต้องการการใช้แรงงานกลับทวีความต้องการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายตัวทางด้านการค้าและอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นจึงต้องมีการจ้างบุคคลอื่นให้ทำงานโดยมีค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงได้เกิดขึ้น

เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ของกฎหมายเพื่อมาบังคับใช้กับนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้น กฎกติกาดังกล่าวจึงมาในรูปแบบของบทบัญญัติเพื่อกำหนดสิทธิ หน้าที่ ตลอดจนความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย แต่จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบว่า ในสถานะระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการต่อรองทำสัญญานั้น อยู่ในสภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างถูกยกให้เป็นฝ่ายที่มีสถานะได้เปรียบกว่าลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นด้านการต่อรอง และการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการทำงาน ดังนั้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ จึงได้ มีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานเพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยคุ้มครองลูกจ้าง สร้างความเสมอภาค ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความเท่าเทียม ยุติธรรม รวมทั้งการสร้างมาตรการ กลไก ในการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย สำหรับประเทศไทย ได้มีการกำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานหลายฉบับ ดังนี้

2.4.1 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน ปรากฏในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ตั้งแต่มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 และมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2472 จนถึงปัจจุบัน โดยมีการกล่าวถึงประเด็นเรื่องสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนการระงับของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกประเภท ทั้งที่เกิดการจ้างงานในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และการจ้างงานของทางราชการด้วย

2.4.2 กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเป็นกฎกติกา ที่รัฐสร้างขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการแทรกแซงเข้าไประหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่เกิดพันธะสัญญาการจ้างงานระหว่างกัน

โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย ความเสมอภาคและยุติธรรมในการจ้างงาน ซึ่งมีบทบัญญัติด้วยกันหลายฉบับ เช่น

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างเป็นธรรมและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก การกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด การกำหนดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเหมาะสม ในการทำงาน การควบคุมงาน การพักผ่อน การกำหนดค่าชดเชย การยื่นคำร้องและพิจารณาคำร้อง กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีชราภาพ และกรณีการจ้างงานซึ่งให้หลักประกันเฉพาะแก่ลูกจ้าง

2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการสร้างหลักประกันสำหรับลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อให้เกิดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกัด ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิตอื่นมิใช่เหตุเนื่องจากการทำงาน และรวมถึงกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และกรณีจ้างงานซึ่งเป็นการให้หลักประกันเฉพาะแก่ลูกจ้าง

สำหรับการใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ร่วมกับกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ต้องมีการใช้ร่วมกันอยู่เสมอ ทำให้การจ้างงานที่ลูกจ้างและนายจ้างจะได้รับการคุ้มครองได้ ต้องมีการสร้างพันธะสัญญาระหว่างทั้งสองฝ่าย ที่เกิดขึ้นในทางแพ่งและพาณิชย์ สัญญาดังกล่าวต้องมีเนื้อหาสาระสำคัญที่มีลักษณะเป็นการจ้างแรงงาน และต้องมีค่าตอบแทนการทำงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาดังกล่าวด้วย

1. ประเด็นเรื่องความหมายและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน

1.1 สัญญาจ้างแรงงานนั้นในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Hire of Services ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่บุคคลหนึ่งมีภาระหน้าที่ในการกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง โดยได้รับค่าตอบแทน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้ให้ความหมายของสัญญาจ้างแรงงานไว้ในมาตรา 575 ที่ได้กล่าวถึง การจ้างงานว่า การจ้างแรงงาน คือ การทำสัญญาที่บุคคลหนึ่ง ซึ่งถูกเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงทำงานให้อีกบุคคลที่เรียกว่า นายจ้าง และนายจ้างตกลงให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ สามารถแยกลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน ออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1) สัญญาจ้างแรงงานต้องมีคู่กรณีสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างนั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีการจ้างบุคคลอื่นให้กระทำการแทนตน และตกลงจ่ายค่าตอบแทนให้ เรียกว่าค่าจ้าง นอกจากนี้นายจ้างอาจเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ สำหรับลูกจ้างนั้น คือ บุคคลที่ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง โดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน อย่างไรก็ตามในการทำ

สัญญาจ้างแรงงานนั้น นายจ้างมีอำนาจเต็มที่ในการเลือกว่าจะจ้างบุคคลใดเข้าทำงาน ตำแหน่งใด ในกิจการของตนเองได้ นายจ้างจึงมีอำนาจในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับกรจ้างได้

สำหรับในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการ นั้น ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ในประกาศคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการว่า นายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ สามารถจ้างงานคนพิการที่สามารถทำงานได้ เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม จึงเป็นการตั้งมาตรการที่ไม่ขัดกับหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่อย่างใด

2) สัญญาจ้างแรงงานมีวัตถุประสงค์ที่ให้ลูกจ้างทำงานให้แก่ นายจ้าง มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้มีการทำงานเกิดขึ้น โดยการทำงานให้อาจเป็นเรื่องที่ลูกจ้างต้องออกกำลังกาย กำลังแรงงาน กำลังสมองเพื่อทำงานให้แก่ นายจ้าง เช่น การบรรจุสิ่งของลงในภาชนะในโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งการใช้ความรู้ความสามารถ เช่น งานบัญชี แพทย์ นักกฎหมาย อาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถจ้างให้ลูกจ้างทำการงานสิ่งใดก็ได้ トラบเท่าที่วัตถุประสงค์ของการจ้างไม่ขัดกับศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่พ้นวิสัย เช่น จ้างลูกจ้างคนพิการเพียงคนเดียวให้เรียงอิฐให้ได้วันละ 8 คันรถบรรทุก ซึ่งโดยปกติคนธรรมดาที่ไม่สามารถทำได้

3) สัญญาจ้างแรงงานให้ความสำคัญต่อการทำงานขอลูกจ้าง นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้นในสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างและการจ่ายค่าจ้างจึงเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน รวมถึงเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับทั้งในวันทำงานปกติ และหมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ภายใต้ระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน

สำหรับในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ลูกจ้างคนพิการมีพันธะสัญญาการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายใต้สัญญาการจ้างงาน เช่น พนักงานทั่วไป ในตำแหน่งงานเดียวกัน มีภาระงานตามการจ้างเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น จึงจะเรียกได้ว่าสัญญาจ้างงานคนพิการฉบับนั้นเกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมทั้งต่อคนพิการและลูกจ้างในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่ได้ดำเนินการจ้าง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กำหนดว่าการจ้างงาน คนพิการตามกฎหมายดังกล่าว ต้องมีอายุสัญญาในการจ้างงานคนพิการ 1 คน ไม่ต่ำกว่า 1 ปี ของปีที่รายงานผลการจ้างงานคนพิการประจำปีนั้นๆ จัดได้ว่าเป็นเงื่อนไขพิเศษที่เกิดจากการแทรกแซงของรัฐ เพื่อช่วยเสริมความมั่นคงในที่ทำงานแก่คนพิการได้ในช่องทางหนึ่ง

1.2 ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน

จากความหมายและสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน สามารถสรุปลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานได้ ดังนี้

1) สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้างเพราะเวลาที่นายจ้างจะเลือกจ้างลูกจ้างคนใดเข้าทำงาน นายจ้างจะต้องมีการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยัน ความอดทน และความไว้วางใจ ส่วนลูกจ้างจะตกลงทำงานให้แก่ใคร ก็ต้องพิจารณาว่านายจ้างเป็นใคร นิสัยเป็นอย่างไร มีสถานะความมั่นคงที่สามารถรับประกันได้ว่าสามารถจ่ายค่าจ้างได้หรือไม่ ทำให้เกิดเป็นพันธะสัญญาโดยเฉพาะระหว่างทั้งสองฝ่าย มีผลให้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่บุคคลอื่น หรือลูกจ้างจะให้บุคคลอื่นมาทำแทนไม่ได้ หากไม่ได้รับความยินยอมจากคู่กรณี

2) สัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่นายจ้างต้องร่วมรับผลในการกระทำของลูกจ้างที่เกิดในทางการจ้างด้วย

3) สัญญาจ้างแรงงานมีลักษณะที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างได้ ลูกจ้างต้องทำงานภายใต้การควบคุมนั้นด้วยเช่นกัน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าลักษณะของสัญญาจ้างแรงงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ คือ นายจ้างมีอำนาจในการเลือกลูกจ้าง มีการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน และนายจ้างมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของลูกจ้าง และการกระทำนอกเหนืองานจ้างต้องได้รับความยินยอมจากคู่กรณีทั้งสองฝ่าย คือ ลูกจ้างและนายจ้าง

หน้าที่ของลูกจ้าง

1) ลูกจ้างต้องทำงานให้แก่นายจ้าง วัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานตามที่ปรากฏ อยู่ในมาตรา 575 นั่นก็คือ การที่ลูกจ้างจะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทน เป็นสินจ้าง ดังนั้นเพื่อที่จะให้ได้รับสินจ้างจากนายจ้าง ลูกจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง

2) ลูกจ้างจะต้องทำงานด้วยตัวเอง ตามสัญญาจ้างแรงงานนั้นนอกจากลูกจ้างมีหน้าที่ในการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างยังจะต้องทำงานด้วยตนเอง ในเรื่องนี้บทบัญญัติของประมวลแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 577 วรรคสอง บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย”

3) ลูกจ้างจะต้องมีความสามารถตามที่ตนได้รับรองไว้โดยแจ้งชัดหรือโดยปริยาย มาตรา 578 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้”

หน้าที่ของนายจ้าง

1) จ่ายสินจ้างตามจำนวนและระยะเวลาที่ตกลงกัน สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีค่าตอบแทน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะได้รับสินจ้างอันเป็นบำเหน็จค่าเหนื่อยในการทำงาน

2) ออกใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างนั้นได้ทำงานให้ มาตรา 585 บัญญัติว่า “เมื่อลูกจ้างแรงงานลูกจ้างสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างย่อมที่จะได้รับใบสำคัญแสดงว่าลูกจ้างทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำนั้นเป็นงานอย่างไร”

3) ออกค่าเดินทางขากลับถิ่นให้แก่ลูกจ้าง มาตรา 586 บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งนายจ้างได้จ้างเอามาแต่ต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงินค่าเดินทางให้ไซ้ร้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลง และถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว ท่านว่านายจ้างจะต้องใช้เงินค่าเดินทางขากลับให้ แต่จะต้องเป็นดังต่อไปนี้ คือ

3.1 สัญญามีได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำหรือความผิดของลูกจ้าง และ

3.2 ลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร”

2. สิทธิและหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากสถานภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญาการจ้างแรงงาน

2.1 เวลาทำงานปกติ

งานทั่วไปไม่เกิน 8 ชม./วัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์ งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่ งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับ ความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย และงานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัด อันอาจเป็นอันตราย ซึ่งโดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชม./วัน และไม่เกิน 42 ชม./สัปดาห์

2.2 เวลาพัก

ระหว่างการทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม. ติดต่อกันหรืออาจตกลงกันพักเป็นช่วงๆ ก็ได้แต่รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ชม./วัน งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มซึ่งเปิดจำหน่ายหรือให้บริการในแต่ละวันไม่ติดต่อกัน อาจพักเกิน 2 ชม./วันก็ได้ นายจ้างอาจจะไม่จัดเวลาพักได้กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

ก่อนการทำงานล่วงเวลา กรณีให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 2 ชม. ต้องจัดให้ลูกจ้างพักก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่า 20 นาที

2.3 วันหยุด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 1 วัน/สัปดาห์ โดยให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน สำหรับงานโรงแรม งานขนส่งงานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวงอาจตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำ สัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน วันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณี แห่งท้องถิ่น ถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป สำหรับงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม ฯลฯ อาจตกลงกัน หยุดวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณี หรือจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน/ปี สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี อาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ไปรวมหยุดในปีต่อไปได้

2.4 การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

อาจให้ลูกจ้างทำได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆ ไป อาจให้ ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น ถ้าลักษณะหรือสภาพของงาน ต้องทำ ติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน อาจให้ทำงานในวันหยุด สำหรับกิจการ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม และ สถานพยาบาลได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชม./สัปดาห์

2.5 วันลา

วันลาป่วย ลูกจ้างลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงาน ขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาล ของทางราชการได้ หากลูกจ้างไม่อาจแสดงได้ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบวันที่ลูกจ้างไม่อาจ ทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยซึ่งเกิดจากการทำงานหรือวันลา เพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วย วันลา กิจ ลูกจ้างลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน วันลา ทำหมัน ลูกจ้างลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรอง วันลารับราชการทหาร ลูกจ้างลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพล เพื่อ ตรวจสอบฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้ วันลาคคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ลาเพื่อคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยนับรวมวันหยุด วันลาฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อ

แรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ ลูกจ้างตามโครงการหรือหลักสูตร ซึ่งมีกำหนดช่วงเวลา ที่แน่นอนและชัดเจน และเพื่อการสอบวัดผล ทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น ลูกจ้างต้องแจ้งเหตุในการลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลา นายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาหากในปีที่ลาลูกจ้างเคยได้รับอนุญาตให้ลามาแล้วไม่ น้อยกว่า 30 วัน หรือ 3 ครั้ง หรือแสดงได้ว่า การลาของลูกจ้าง อาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อ การประกอบธุรกิจของนายจ้าง

2.6 ค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าจ้าง จ่ายเป็นเงินเท่านั้น จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้ากำหนดเวลาทำงานปกติเกิน 9 ชม./วัน ให้จ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง ซึ่งไม่ได้รับค่าจ้างเป็น รายเดือนสำหรับการทำงานที่เกิน 9 ชม. ขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อ หน่วยในวันทำงาน และในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วยในวันหยุด

ค่าจ้างในวันหยุด จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตาม ประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงาน ไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ค่าจ้างในวันลา จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยไม่เกิน 30 วันทำงาน/ปี จ่ายค่าจ้าง ในวันลาเพื่อทำหมัน จ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารไม่เกิน 60 วัน/ปี จ่ายค่าจ้างในวันลา เพื่อคลอดบุตรไม่เกิน 45 วัน/ครรภ์

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ประกอบด้วย

1) ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อ ชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวน ชั่วโมงที่ทำหรือ ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วย ในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

2) ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตรา ค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตาม จำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณ เป็นหน่วย

3) ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามชั่วโมง ที่ทำงานในวันหยุด หรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 2 เท่าของ

ค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงาน ในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชย

1. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้

1.1 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

1.2 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

1.3 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

1.4 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย 240 วัน

1.5 ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

2. ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิตการจำหน่าย หรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องปฏิบัติดังนี้

2.1 แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้าง ให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

2.2 ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้า น้อยกว่าระยะเวลาหกสัปดาห์ นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสัปดาห์ หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสัปดาห์สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย ด้วยนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

- ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย

สิบห้าวัน ต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

- ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือน้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

- เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

3. ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว

3.1 นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้าย ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ

3.2 ถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้า นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย: ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1. ลูกจ้างลาออกเอง
2. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
3. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
4. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
5. ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง

อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

6. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

7. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8. กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่ งานดังนี้

8.1 การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

8.2 งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

8.3 งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน 2 ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง (ไพทซิต เอกจริยกร, 2547, น. 3-86)

ดังนั้น สามารถสรุปสาระสำคัญของสถานภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างคนพิการตามสัญญาการจ้างงานได้ ดังนี้

1. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 เงื่อนไขการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาแน่นอน สำหรับลูกจ้างคนพิการนั้นตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการฯ กำหนดให้มีการต่อสัญญาจ้างทุกๆ 1 ปี

1.2 เงื่อนไขการทำงาน หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานตามหน้าที่ ภาระงานที่ตกลงกันไว้

2. การกำหนดวันและเวลาการทำงาน คือ การที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันและเวลาของลูกจ้าง ได้แก่ การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การจัดกะการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันลา โดยกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน ซึ่งรายละเอียดเหล่านี้ จะปรากฏในข้อบังคับของนายจ้าง

3. ค่าจ้าง หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน เพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างตามสัญญาจ้างตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายเดือน รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายชั่วโมง และให้คำนวณรวมในวันที่กำหนดให้เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ถือว่าเป็นวันทำงานตามปกติอีกด้วย

4. สวัสดิการ เป็นสิ่งที่นายจ้างต้องดำเนินการจัดหามาให้กับลูกจ้าง เช่น น้ำดื่ม ความปลอดภัยในการทำงาน แต่สวัสดิการบางอย่าง กฎหมายมิได้บังคับให้มีแต่นายจ้างเป็นผู้จัดหามาเองได้ อาทิ ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น นายจ้างจะมีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ ในข้อบังคับ นับว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

5. การเลิกจ้าง เป็นการบอกเลิกสัญญาจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นการสิ้นสุดสภาพการจ้าง ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ตามกฎหมายเพื่อพิจารณาว่าลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างไร จึงจะถือเป็นเหตุให้เลิกจ้างได้

โดยสัญญาการจ้างงานคนพิการมีการระบุเงื่อนไขพิเศษในทางการจ้าง อันเกิดจากการแทรกแซงของรัฐตามอำนาจในการคุ้มครองแรงงาน คือ สัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย การจ้างงานคนพิการที่สามารถนำมารายงานผลประจำปีได้ต้องมีการจ้างงานตามอัตราส่วนในมาตรา 33 แห่ง

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีอายุสัญญาไม่ต่ำกว่า 1 ปี และมีการทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสภาพการจ้างงานจากทั้ง 5 ข้อนี้แล้วนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาประยุกต์เพื่อสร้างหลักเกณฑ์พิจารณาประเด็นความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรธ บุนยรัตพันธุ์ และคณะ (2555, น. 160-208) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา นโยบายและกลไกการส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม” เพื่อศึกษาสถานการณ์ และความต้องการของกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางสังคม และต้องการความช่วยเหลือ เช่น กลุ่มคนเปราะบาง คนพิการ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยมุ่งเน้นเรื่องการเข้าถึงความเสมอภาค ทั้งนี้ ท่านได้กล่าวว่า ความเสมอภาคเป็นหนทางนำไปสู่การเข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และเสรีภาพ อย่างเท่าเทียม หากทุกคนเข้าถึงความเสมอภาค ก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างเสรี และเกิดการเคารพซึ่ง สิทธิ และเสรีภาพ สิทธิมนุษยชนของแต่ละตัวบุคคลเช่นกัน

ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2552, น. 37-80) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาเร่ร่อนในชีวิต การทำงานของลูกจ้างคนพิการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเร่ร่อน ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการเพื่อการทำงานที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งปัญหาเร่ร่อนที่พบ คือ ปัญหาเรื่องการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ในการทำงานของคนพิการ โดยการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานเพื่อคนพิการและคนทั้งมวล ทั้งนี้ การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับลูกจ้างคนพิการเป็นเพียงอุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนการเข้าถึง การทำงานได้อย่างเสมอภาคเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น

เปรมปรี ธนาธิกุล (2554, น. 25-93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนะของพนักงานจ้างเหมา บริการภาครัฐต่อการต่อความเสมอภาคในการทำงาน” ซึ่งทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงหลักเกณฑ์ เพื่อสร้างแนวทางการทำให้เกิดความเสมอภาคต่อบุคคลากรในที่ทำงาน ผ่านการสุ่มตัวอย่างพนักงาน จ้างเหมาบริการ โดยการเก็บแบบสอบถามในเชิงปริมาณ ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านความเสมอภาค ของกลุ่มลูกจ้างในหน่วยงานองค์กร ถึงความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียม ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงทางอาชีพ

สุรพล กาญจนะจิตรา และคณะ (2556, น. 45-123) สำนักงานส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในปัจจุบัน) ได้ร่วมมือกับบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิด้านอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ปัญหาอุปสรรคของ

การปฏิบัติตามมาตรา 33, 34 และ 35 รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากคนพิการที่ทำงาน และไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ ผู้ดูแลคนพิการ ผู้แทนนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการ ผู้แทนหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารระดับนโยบาย และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจากงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ในคนพิการที่มีการทำงานในสถานประกอบการ พบว่า 1) คนพิการส่วนใหญ่ร้อยละ 82.7 ไม่ทราบ หรือทราบแต่ไม่ละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ 2) คนพิการบางส่วนไม่ทราบถึงสิทธิในการบรรจุนางานของกรมแรงงาน และสวัสดิการการคุ้มครองในฐานะลูกจ้าง 3) คนพิการส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการบรรจุนางาน หรือการจัดหางานผ่านกรมการหางาน 4) คนพิการส่วนใหญ่รับรู้เรื่องการจ้างงาน และสิทธิสวัสดิการคนพิการ จากสมาคม องค์กรคนพิการ หน่วยงานรัฐ คนรู้จัก/ญาติ/เพื่อนบ้าน และสื่อมวลชนต่างๆ 5) คนพิการขาดการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การทำงาน และตลาดแรงงาน จากระดับการศึกษา ไม่เหมาะสม สภาพความพิการ ความสามารถด้านฝีมือแรงงาน และการเจ็บป่วย 6) การขาดตำแหน่งงานสำหรับคนพิการ ความพิการที่เหมาะสมกับสถานประกอบการ 7) ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ และความปลอดภัยในการทำงาน 8) คนพิการขาดทักษะ และไม่มีการพัฒนาทักษะอาชีพในสถานประกอบการ 9) สถานประกอบการยังไม่เข้าใจ และไม่ทราบถึงสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ 10) คนพิการขาดรายได้ที่เหมาะสม เนื่องจากภาระเจ็บป่วยอันเนื่องจากความพิการ เป็นภาระที่เพิ่มขึ้นทางการรักษาพยาบาล

ผลการศึกษาสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการและไม่จ้างงานคนพิการ พบว่า 1) ไม่มีคนพิการมาสมัครทำงานในสถานประกอบการ 2) คนพิการไม่มีคุณสมบัติและความสามารถตามที่สถานประกอบการกำหนด 3) สถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ และมีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน 4) ความยากลำบากในการสื่อสารระหว่างคนพิการ และพนักงานอื่น 5) ปัญหาในการจัดหาผู้แนะนำ หรือผู้สอนงานแก่คนพิการ 6) จำนวนคนพิการไม่เพียงพอต่อความต้องการในการจ้างงานคนพิการ

และในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ มีข้อจำกัดในด้านระเบียบงานราชการ และนโยบายภายในของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับงานที่คนพิการสามารถทำได้ส่วนใหญ่ระบบงาน และการจัดการเกี่ยวกับเอกสารระบบคอมพิวเตอร์ คนพิการที่ทำงานในหน่วยงานรัฐได้จึงจำเป็นต้องมีทักษะ และวุฒิการศึกษาที่เพียงพอต่อระเบียบในการจ้างงาน จัดหาคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐได้ยาก

อาดัม นิละไพจิตร และคณะ (2556, น. 60-190) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “นโยบายสังคม และกฎหมายด้านอาชีพและการบูรณาการในสังคมอย่างเท่าเทียมของคนพิการ: แบบจำลองและถอดบทเรียน” พบว่า การบริการด้านอาชีพของคนพิการเป็นประเด็นที่องค์กรด้านสังคม และ

ด้านกฎหมายและนโยบายต่างให้ความสนใจ ในขณะที่เดียวกันยังมีประเด็นข้อท้าทายของการบังคับใช้กฎหมาย ดังนี้ 1) การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในการประกอบอาชีพ 2) การสร้างแรงจูงใจและมาตรการทางบวก แก่สังคมในการมีส่วนร่วมและการบังคับใช้กฎหมายไม่เพียงพอ 3) สถานการณ์และการขับเคลื่อน ด้านการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ เลือกประกอบอาชีพอิสระ แต่ไม่มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ 4) อาชีพคนพิการกับกฎหมาย พบว่า มีการสนับสนุนให้คนพิการได้มีอาชีพ เปิดโอกาสให้คนพิการและบุคคลปกติสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่ทำงาน 5) คนพิการ มีแนวโน้มความรู้ด้านกฎหมายและการใช้สิทธิทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และการจ้างงานคนพิการได้หลากหลายมากขึ้น 6) จากแนวโน้มด้านสภาพความเป็นจริง และประสบการณ์ในการทำงานทำให้คนพิการประสบปัญหาทางด้านสุขภาพ ด้านการเงิน ด้านความมั่นคงทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีดี 7) เจตคติในเชิงลบที่สังคมมีต่อความสามารถของคนพิการยังคงมีอยู่ 8) คนพิการสามารถรับรู้สิทธิได้อย่างจำกัด 9) สถานประกอบการยังไม่เข้าใจ และไม่ทราบถึงสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ 10) คนพิการต้องการการเตรียมพร้อมเพื่อใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างอิสระ 11) คนพิการต้องการเงินทุนเพื่อต่อยอดในการประกอบอาชีพ 12) ความห่วงใยของครอบครัวทำให้ปิดโอกาสของคนพิการ 13) รัฐยังไม่สามารถเป็นที่พึ่งของคนพิการได้ ดังนั้นการตั้งศูนย์พิการ เป็นอีกหนึ่งที่พึ่งของความพิการ 14) ประเด็นเรื่องอาชีพ การศึกษา และสุขภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ต้องทำให้สามารถเกิดการเชื่อมโยงสำหรับคนพิการได้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทบทวนวรรณกรรม เพื่อประกอบการศึกษาออกเป็น 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1) แนวคิดความเสมอภาค โดยมีการกำหนดนิยามความเสมอภาค ออกเป็นแนวคิดความเสมอภาคในทางสังคมศาสตร์ และเชิงนิติศาสตร์ โดยต่างมีความหมายของความเสมอภาคไปในทิศทางเดียวกัน อาจเนื่องด้วยหลักนิติศาสตร์ ก็จัดว่าเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของทางสังคมศาสตร์บ่อเกิดของแนวคิดจึงมีความเชื่อมโยงถึงกันและสอดคล้องกัน แม้มีการกำหนดการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน แต่ยังคงอยู่ภายใต้หลักการความหมายเดียวกัน ดังนั้น ความเสมอภาคจึงหมายถึง การแบ่งปันปันส่วนอย่างเท่าเทียม และการแลกเปลี่ยนเพื่อทดแทนส่วนที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ 2) แนวคิดเรื่องความพิการ ความเชื่อในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ตามหลักทั่วไปของสิทธิมนุษยชนถือว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีศักดิ์ศรี และสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน และต้องสามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการเหล่านั้นที่ควรเป็นของตนเองได้โดยในบางกรณี เช่น ความพิการถือว่าเป็นอุปสรรคที่สร้างความเหลื่อมล้ำเป็นหน้าที่ของรัฐ และทุกคนในสังคมที่ต้องช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสิทธิเหล่านั้นแก่คนพิการได้ โดยยังคงมีแนวคิดเรื่องคนพิการจัดอยู่ในกลุ่มเปราะบางและต้องได้รับการช่วยเหลืออยู่ ทั้งนี้ ในปัจจุบันสังคมและเทคโนโลยีได้เปลี่ยนไป ทำให้คนพิการมีความต้องการในการออกสู่สังคม และสามารถใช้ชีวิตอิสระได้ เพื่อลดสถานะการเป็นผู้พึ่งพิง 3) แนวคิดเรื่องการจ้างงานคนพิการ

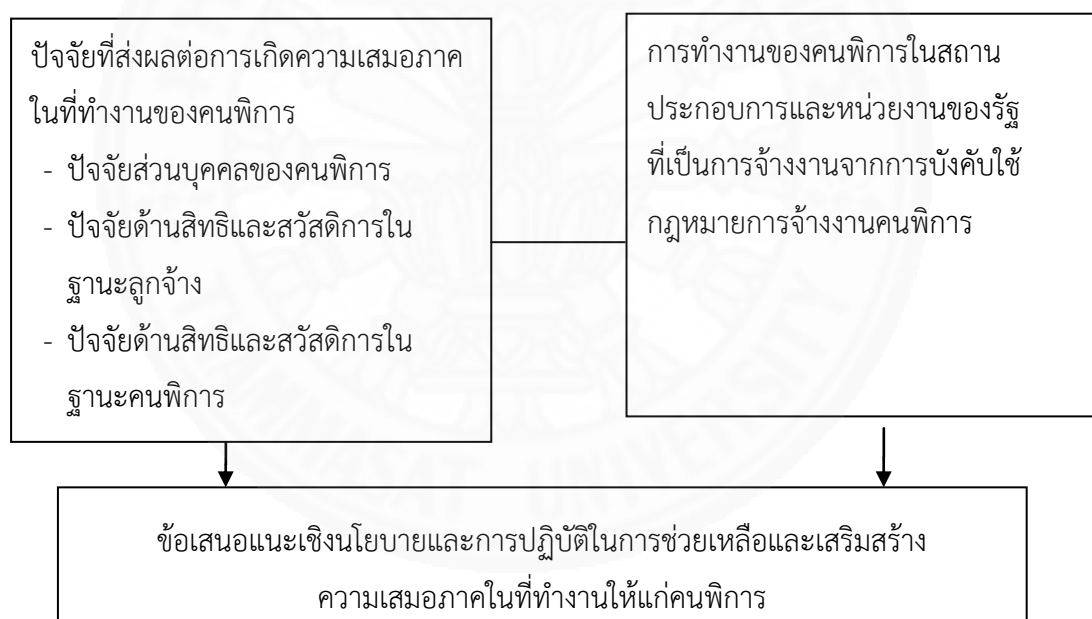
เป็นแนวคิดที่มีการต่อยอดจากการส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำและมีรายได้ของคนพิการ เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมให้คนพิการสามารถออกสู่สังคมมีรายได้ดูแลตนเอง และครอบครัวได้ ปรับเปลี่ยนออกจากสถานการณ์เป็นผู้พึ่งพิง โดยมาตรการด้านการจ้างงานคนพิการเป็นเพียงกลไก ทางนโยบาย กฎหมายเท่านั้น คนพิการและทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อการนำไปใช้จึงจะทำให้ มาตรการเหล่านั้นสำเร็จผลได้ 4) แนวคิดว่าด้วยเรื่องสถานภาพการทำงานในฐานะลูกจ้างตามสัญญา จ้างงาน คนพิการที่เป็นลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐมีการปฏิบัติตามหลัก การจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงาน และควรได้รับการเข้าถึงสวัสดิการแรงงาน และการคุ้มครอง แรงงานเอกชนพนักงานทุกคน

ในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้มีการค้นคว้าจากงานวิจัยจำนวน 5 งานวิจัย จาก การประมวลผล พบว่า ในส่วนของสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐ ได้มีการสุ่มสำรวจจากพื้นที่ตัวอย่างเพื่อให้ทราบแนวทางในอนาคต ใช้เป็นหลัก ในการกำหนดมาตรการแนวทางเรื่องการจ้างงานคนพิการได้ในอนาคต จากงานวิจัยของ สุรพล กาญจนะจิตรา และคณะ (2556) ในประเด็นเรื่องการจ้างงานคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นสถานการณ์ระดับมหภาค โดยนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ ว่ามีความสอดคล้อง หรือแตกต่างกับระดับมหภาค จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว อีกทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง ความเสมอภาค ได้มีนักวิจัยที่ได้ทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเสมอภาค และ การทำงานของคนพิการ จาก พีรธร บุญรัตน์พันธ์ และคณะ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยในประเด็นเรื่อง กลไกในเชิงนโยบายที่ก่อให้เกิดความเสมอภาค โดยเคารพในหลักของความแตกต่างในแต่ละบุคคล เพื่อเป็นหนทางในการนำไปสู่การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการ การเคารพสิทธิอย่างเท่าเทียม จัดเป็น การนิยามเรื่องความเสมอภาคในเชิงกฎหมายที่สามารถเป็นเครื่องมือในการใช้งานได้จริง อย่างไรก็ตาม ความเสมอภาคไม่อาจมองในด้านเดียวได้ ความเสมอภาคจึงต้องรวมถึง ความเสมอภาคในทางสังคมด้วย เห็นจากงานวิจัยของ อุดม นิละไพจิตร และคณะ (2556) ที่ได้มีการกล่าวถึง ความเสมอภาคของ คนพิการทั้งด้านกฎหมาย และทางสังคม โดยใช้การศึกษาโดยการสัมภาษณ์จากคนพิการเอง และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับสถานการณ์ และการเข้าถึง รวมถึงการดำรงอยู่ของ ความเสมอภาคของคนพิการไทยและความต้องการในด้านต่างๆ ของคนพิการ ซึ่งหากเจาะจง ในประเด็นเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานซึ่งย่อมมีความต้องการแตกต่างตามสภาพองค์กร ที่เป็นหน่วยงานรัฐ และเอกชน รวมถึงสถานการณ์ทำงาน การอยู่ในที่ทำงาน งานวิจัยของ เปรมปรี ธนาธิกุล (2554) จึงเป็นตัวเลือกที่เหมาะสมในการศึกษา เนื่องด้วยมีการกล่าวถึง ทักษะความเสมอภาค ของพนักงานจ้างเหมาในหน่วยงานของรัฐ ที่ต่างต้องการความมั่นคงทางรายได้ การพัฒนาอาชีพ หน้าที่การงานเช่นเดียวกับคนพิการ จึงอาจตีความได้ว่า ความเสมอภาคของลูกจ้างคนพิการมี

ไม่แตกต่างกับลูกจ้างปกติ ไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงาน องค์กรประเภทใด แต่อย่างไรก็ตามความแตกต่างอันเนื่องมาจากความบกพร่องจากความพิการก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน และอุปสรรคต่อการเข้าถึงความเสมอภาคได้ อันเห็นได้จากงานวิจัยของ ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2552) ที่กล่าวถึงปัญหาเร่งด่วนในชีวิตการทำงานของลูกจ้างคนพิการ ซึ่งมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกและการช่วยเหลือเพิ่มเติมจากทั่วไป เพื่อลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำจากการไม่สามารถเข้าถึงได้นั้น เพื่อขจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้

2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการจังหวัดแพร่ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลแบบผสม มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อประกอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและ/หรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 การนำเสนอข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาโดยการรวบรวมเอกสาร และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และความเสมอภาคทั้งต่อคนพิการ และความเสมอภาคในที่ทำงาน จากแหล่งความรู้ในหลายรูปแบบ ทั้งแนวคิด ทฤษฎี ผลงาน รายงานวิชาการ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่ เพื่อเก็บข้อมูลจากชุดแบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์คนพิการ ที่ได้รับการจ้างงานอันเนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ ซึ่งทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 24 คน และคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน

3.2 ประชากรและ/หรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ทำงานสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ อันเกิดจากการได้รับการจ้างงานตามกฎหมาย การบังคับให้มีการจ้างงานคนพิการ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษา ใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยคัดเลือกจากคนพิการที่ได้รับการรายงานผลการจ้างงานของจังหวัดแพร่ ประจำปี 2558 ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริงทั้งหมด ประกอบด้วย คนพิการที่ทำงานสถานประกอบการ 11 แห่ง จำนวน 24 คน ซึ่งได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 และผ่านการเซ็นสัญญาการจ้างงานจากนายจ้างและเจ้าของสถานประกอบการเรียบร้อยแล้ว และคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ 3 แห่ง จำนวน 4 คน ที่ผ่านการสรรหา และจ้างงานตามหลักเกณฑ์ ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การเก็บข้อมูลใน 2 รูปแบบ เพื่อประกอบการศึกษา ประกอบด้วย

3.3.1 การเก็บข้อมูลในเชิงสถิติ

โดยการใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะข้อคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกคำตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ประเภทความพิการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ จำนวนวันและชั่วโมงในการทำงาน เป็นลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 มุมมองความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ โดยเป็นการสะท้อนมุมมองความคิดเรื่องความเสมอภาคของคนพิการที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านการพัฒนาศักยภาพ

3.3.2 การเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ

โดยการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เดี่ยว ประกอบการสังเกต เพื่อประกอบแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมเอกสาร และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และความเสมอภาคทั้งต่อคนพิการ และความเสมอภาคในที่ทำงาน จากแหล่งความรู้ในหลายรูปแบบ ทั้งแนวคิด ทฤษฎี ผลงาน รายงานวิชาการ เอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากความรู้ และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้น ไปปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และเสนอแบบสอบถามเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้อง
3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ/อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยเป็นผู้พิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงธรรมในแบบโครงสร้างของแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าไปหาข้อมูลทั้งจากเอกสาร การสัมภาษณ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการทำงานและบังคับใช้ติดตามการจ้างงานคนพิการ ในประเด็นเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ การสังเกตการณ์ แล้วนำข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ข้อเสนอแนะ ที่ผู้วิจัยได้สัมผัส มาวิเคราะห์เพื่อเทียบเคียง และประยุกต์ แล้วเรียบเรียงกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการในการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เพื่อประกอบแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตไปยัง ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแพร่ พร้อมชุดแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขออนุญาตไปยังกลุ่มคนพิการ เพื่อขอจากแบบทดสอบและทำการสัมภาษณ์
2. ตัวผู้วิจัยเป็นผู้เข้าไปหาข้อมูลทั้งจากเอกสาร แบบสอบถามและการสัมภาษณ์จำนวน 28 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเรียบเรียงและวิเคราะห์ผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมภาคสนามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำสถิติใช้ในการอธิบายข้อมูล ประกอบด้วย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อเป็นสถิติขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับ ความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

รูปแบบของแบบสอบถาม เป็นการใช้แบบแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert Scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

มากที่สุด	กรณีผู้ตอบคำถามมีความเห็นตรงต่อข้อคำถามนั้นมากที่สุด
มาก	กรณีผู้ตอบคำถามมีความเห็นตรงต่อข้อคำถามนั้นมาก
ปานกลาง	กรณีผู้ตอบคำถามมีความเห็นตรงต่อข้อคำถามนั้นปานกลาง
น้อย	กรณีผู้ตอบคำถามมีความเห็นตรงต่อข้อคำถามนั้นน้อย
น้อยที่สุด	กรณีผู้ตอบคำถามมีความเห็นตรงต่อข้อคำถามนั้นน้อยที่สุด

โดยตัวแปรในแบบสอบถาม มีการแบ่งระดับความคิดเห็น ด้านมุมมองของความเสมอภาคออกเป็น 5 ระดับ และแต่ละช่วงระดับมีคะแนนต่างกัน 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนคำถามในเชิงบวก

มากที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีระดับคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนคำถามในเชิงลบ

น้อยที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
น้อย	มีระดับคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีระดับคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
มาก	มีระดับคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
มากที่สุด	มีระดับคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมาย เพื่อพิจารณากับมุมมองความคิดเห็นของแต่ละคำถาม ทำได้โดยการหาค่าเฉลี่ยของผลรวมที่คำนวณได้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

$$\begin{aligned} \text{การกำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเรื่องมุมมองของความเสมอภาคในที่ทำงานของ คนพิการจึงแบ่งออกได้เป็น 5 ช่วงคะแนน ดังนี้

ระหว่าง 4.20-5.00 หมายถึง มีระดับความเสมอภาคในระดับมากที่สุด

ระหว่าง 3.40-4.19 หมายถึง มีระดับความเสมอภาคในระดับมาก

ระหว่าง 2.60-3.39 หมายถึง มีระดับความเสมอภาคในระดับปานกลาง

ระหว่าง 2.59-1.80 หมายถึง มีระดับความเสมอภาคในระดับน้อย

ระหว่าง 1.00-1.79 หมายถึง มีระดับความเสมอภาคในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ประกอบการสังเกต จากลูกจ้างคนพิการ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและ หน่วยงานของรัฐ ที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ในจังหวัดแพร่ จากทั้ง 28 คน จาก คำถามปลายเปิด โดยคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประวัติการทำงานของผู้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการ

3.6 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาเป็นในลักษณะการพรรณนา โดยนำเสนอข้อเท็จจริงที่ได้จาก การศึกษาจากตารางประกอบการบรรยาย และนำข้อสัมภาษณ์เพื่อใช้ประกอบสนับสนุนข้อมูล ที่ได้ จากการทำแบบสอบถาม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการรวบรวมผลการศึกษา และวิจัยเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการ ในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ และศึกษาความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา คือ คนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จำนวน 28 คน แบ่งออกเป็น ลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ จำนวน 24 คน และลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน ผลการศึกษาสรุปออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

4.1 สถานการณ์การทำงานของคนพิการจังหวัดแพร่ ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

4.2 ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

4.1 สถานการณ์การทำงานของคนพิการจังหวัดแพร่ ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

การวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจังหวัดแพร่เป็นการวิเคราะห์จากข้อมูลในเชิงสถิติเปรียบเทียบระหว่างสถานการณ์ทางสังคมของจังหวัด กับสถานการณ์คนพิการจังหวัดแพร่ โดยมุ่งเน้นศึกษาวิเคราะห์ในประเด็นเรื่องการทำงานของคนพิการ ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ เฉพาะส่วนที่เป็นแรงงานในระบบ อันได้รับการจ้างงานคนพิการตามมาตรการการจ้างงานคนพิการในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยได้แบ่งประเด็นที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ ออกเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 สถานการณ์ด้านคนพิการจังหวัดแพร่

- ข้อมูลจังหวัดแพร่
- ข้อมูลคนพิการจังหวัดแพร่

4.1.2 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

- ข้อมูลการทำงานของคนพิการในจังหวัดแพร่
- ข้อมูลการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

4.1.1 สถานการณ์ด้านคนพิการจังหวัดแพร่

4.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของจังหวัด

(1) สภาพทางภูมิศาสตร์

จังหวัดแพร่เป็นจังหวัดหนึ่งใน 17 จังหวัดภาคเหนือ ลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขาล้อมรอบทั้งสี่ทิศมีที่ราบในหุบเขาอยู่ตอนกลางของจังหวัด ร้อยละ 80 เป็นภูเขาในส่วนที่เหลือเป็นพื้นที่ราบ คิดเป็นร้อยละ 20 ของพื้นที่ทั้งหมด แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ คือ อำเภอเมืองแพร่ อำเภอสูงเม่น อำเภอเด่นชัย อำเภอลอง อำเภอวังชิ้น อำเภอสอง อำเภอร้องกวาง และอำเภอหนองม่วงไข่ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดลำปาง พะเยา และน่าน

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดสุโขทัย และอุตรดิตถ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดลำปาง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดอุตรดิตถ์ และน่าน

(2) ด้านการปกครอง

จังหวัดแพร่ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 78 ตำบล 708 หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 25 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 57 แห่ง

(3) ด้านข้อมูลประชากร

จังหวัดแพร่มีประชากร ณ เดือนมิถุนายน 2559 ประมาณ 450,872 คน แบ่งออกเป็น เพศชาย จำนวน 218,505 คน คิดเป็นร้อยละ 48.46 และเป็นเพศหญิง 232,367 คน คิดเป็นร้อยละ 51.54

(4) ด้านเศรษฐกิจ

ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ณ เดือนธันวาคม 2559 พบว่า จังหวัดแพร่มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ณ ราคาประจำปี พ.ศ. 2557 มูลค่าเท่ากับ 25,582 ล้านบาท โครงสร้างฐานเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับ 3 สาขาอาชีพ ได้แก่ สาขาเกษตรกรรม สาขาการศึกษา และสาขาตัวกลางทางการเงิน โดยรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีของประชากรในปี 2557 เท่ากับ 60,093 บาท อยู่ในอันดับที่ 66 ของประเทศ และลำดับที่ 16 จาก 17 จังหวัด

ภาคเหนือ และประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยในปี 2558 จังหวัดแพร่มีสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 1,977 แห่ง มีการกระจายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสูงเม่น อำเภอเด่นชัย และอำเภอเมือง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความสะดวกทางการคมนาคมขนส่ง และสาธารณูปโภคต่างๆ โดยสาขาอุตสาหกรรมที่มีลงทุนมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมไม้ อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมโลหะ ตามลำดับ โดยแบ่งประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

- ทางด้านการพาณิชย์ มีการจัดตั้งสถานประกอบการธุรกิจในจังหวัดแพร่ โดยมีผู้ประกอบการที่เป็นนิติบุคคล เช่น บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล บริษัทมหาชน รวมทั้งสิ้น 1,127 ราย

- ทางด้านแรงงาน ได้มีการสำรวจข้อมูลกำลังแรงงาน จากสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2559 พบว่า ในส่วนการเปรียบเทียบประชากรและกำลังแรงงาน พบว่า มีประชากรที่อยู่ในวัยทำงานหรือที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 361,544 คน แบ่งออกเป็น

1. ผู้เข้าอยู่ในกำลังแรงงานที่ต้องการงานและสามารถทำงานได้ จำนวน 248,097 คน คิดเป็นร้อยละ 68.62 ของประชากรวัยแรงงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบเฉลี่ยทั้ง 4 ปีที่ผ่านมาแล้ว พบว่า มีอัตราที่ลดลงคิดเป็นร้อยละ 9.60

2. เป็นผู้ที่มีงานทำเรียบร้อยแล้ว จำนวน 240,685 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ของผู้อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด ขณะที่เป็นผู้ว่างงาน จำนวน 1,562 คน หรือร้อยละ 0.62

3. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศ พบว่า เพศหญิงจะได้รับการจ้างงานมากกว่าการจ้างงานในเพศชาย กล่าวคือ มีการจ้างงานเพศชายเข้าสู่การเป็นกำลังแรงงานในอัตราร้อยละ 96.15 ในขณะที่เป็นเพศหญิงในอัตราร้อยละ 98.02 และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า อัตราการมีงานทำ ซึ่งคำนวณจากสัดส่วนผู้มีงานทำต่อผู้อยู่ในวันแรงงานมีอัตราร้อยละ 97.01 จึงหมายความว่า ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานจำนวน 100 คน มีผู้ได้รับการจ้างงานและมีงานทำประมาณ 97 คน เมื่อเฉลี่ยทั้ง 4 ปี พบว่า มีอัตราที่ลดลงคิดเป็นร้อยละ 2.01

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพแรงงานและเพศ จังหวัดแพร่

สถานภาพ แรงงาน	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	เฉลี่ย 4 ปี	2/ปี 2559	อัตราการ เปลี่ยนแปลง %
ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	438,063	440,404	360,367	60,930	399,941	361,544	- 9.60
ผู้อยู่ในกำลัง แรงงาน	312,184	315,152	254,051	248,969	282,589	248,097	- 12.20
ผู้มีงานทำ	309,149	313,544	251,412	243,228	279,333	240,685	- 13.83
ผู้ว่างงาน	1,676	1,419	961	1,361	1,354	1,562	15.36
ผู้ที่รอฤดูกาล	1,360	190	1,678	4,380	1,902	5,850	207.57
ผู้ไม่อยู่ในกำลัง แรงงาน	125,879	125,252	106,316	11,962	117,352	113,447	- 3.32
ทำงานบ้าน	30,653	34,771	277,326	34,082	94,208	35,922	- 61.86
เรียนหนังสือ	35,128	39,760	25,696	27,415	32,000	25,737	- 19.57
อื่นๆ	60,097	63,635	53,295	50,466	56,873	51,788	- 8.94
อัตราจ้างงานต่อ กำลังแรงงาน	99.03	99.49	98.96	97.69	99.00	97.01	- 2.01

หมายเหตุ: สำนักงานสถิติจังหวัดแพร่ ณ ปี 2559

- ด้านการประกันสังคม สถานประกอบการที่มีการขึ้นทะเบียนประกันสังคม มีทั้งสิ้น 1,683 แห่ง มีผู้ประกันตนซึ่งเป็นแรงงานในระบบทั้งหมด จำนวน 19,467 คน โดยส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดต่ำกว่า 21 คน มีจำนวนผู้ประกันตน 6,726 คน คิดเป็นร้อยละ 34.55 ของผู้ประกันตนทั้งหมด

จากข้อมูลเหล่านี้จังหวัดแพร่เป็นจังหวัดขนาดเล็ก มีจำนวนประชากรไม่เกินสี่แสนคน โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมมีพื้นที่ราบในส่นกลางของจังหวัด และมีสถานประกอบการ จำนวน 1,127 แห่ง โดยส่วนมากเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง การมีงานทำของประชากรอยู่ในอัตราส่วนร้อยละ 60 ต่อ 40 ของประชากรในวัยแรงงาน

และในสถานการณ์เข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานเพศหญิงได้รับการจ้างงานมากกว่าเพศชาย และมีแนวโน้มได้รับการจ้างงานที่ลดน้อยลง อาจเนื่องด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่ถดถอยลงเช่นกัน

4.1.1.2 ข้อมูลด้านคนพิการ

(1) ข้อมูลทั่วไป

จังหวัดแพร่มีจำนวนคนพิการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 จำนวน 21,519 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในจังหวัดแพร่ พบว่า มีอัตราส่วนของประชากรคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 4.77 ของประชากรทั้งจังหวัด โดยมีอัตราคนพิการที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง กล่าวคือ คนพิการเพศชาย จำนวน 10,867 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 ในขณะที่เป็นเพศหญิง จำนวน 10,652 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 คน และมีการจำแนกข้อมูล ตามการแบ่งประเภทความพิการในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556) ที่ได้แบ่งความพิการออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่ ความพิการทางการมองเห็น ทาง การได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางกายและการเคลื่อนไหว ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทาง การเรียนรู้ และออทิสติก นอกจากนี้ ยังมีการรวบรวมข้อมูลรวมถึงบุคคลที่มีความพิการซ้ำซ้อน (มีความพิการมากกว่า 1 อย่าง) พบว่า ประเภทคนพิการที่มีในจังหวัดแพร่จากมากไปน้อยในจำนวน 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรกคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหวมีมากที่สุด จำนวน 13,986 คน คิดเป็นร้อยละ 64.99 อันดับที่สอง ทาง การได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 3,320 คน คิดเป็นร้อยละ 15.43 และอันดับที่สาม ทางสติปัญญา จำนวน 1,377 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ของจำนวนคนพิการทั้งจังหวัด และมีคนพิการซ้ำซ้อน จำนวน 484 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25

ตารางที่ 4.2

จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกเพศ และประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	รวม			คิดเป็น
	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ทางการเห็น	603	474	1,077	5.00
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	1,770	1,550	3,320	15.43
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	6,709	7,277	13,986	64.99
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	668	434	1,102	5.12
ทางสติปัญญา	734	643	1,377	6.40

ตารางที่ 4.2

จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกเพศ และประเภทความพิการ (ต่อ)

ประเภทความพิการ	รวม			คิดเป็น
	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
ทางการเรียนรู้	60	26	86	0.40
ทางออทิสติก	71	16	87	0.40
พิการซ้อน	252	232	484	2.25
รวม	10,867	10,652	21,519	100.00

หมายเหตุ. จาก ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ. โดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 31 ธันวาคม 2559.

(2) การจำแนกคนพิการตามช่วงอายุและวัย

จากประชากรคนพิการจังหวัดแพร่ทั้งหมดสามารถแบ่งช่วงอายุของคนพิการ ที่ต้องการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ช่วงอายุ ประกอบด้วย ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิด-18 ปี ช่วงอายุ 19-59 ปี และช่วงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป การแบ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้ถึงสถานการณ์ของสวัสดิการของคนพิการที่สำคัญในแต่ละด้านของคนพิการได้ เช่น ความต้องการด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านการงาน รายได้ และอาชีพ ด้านสวัสดิการผู้สูงอายุที่พิการ เป็นต้น จากผลการรวบรวมข้อมูล พบว่า จากคนพิการทั้ง 3 ช่วงอายุ ช่วงอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุดถึง 12,290 คน คิดเป็นร้อยละ 57.11 ในขณะที่เดียวกันมีคนพิการที่ถืออยู่ในช่วงวัยแรงงาน ที่มีความต้องการด้านความมั่นคงทางรายได้และอาชีพ จำนวน 8,544 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 ซึ่งมีจำนวนเป็นอันดับสอง และน้อยที่สุด คือ คนพิการที่มีช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิด-18 ปี จำนวน 685 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของคนพิการทั้งจังหวัด

ตารางที่ 4.3

จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกช่วงอายุ และประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	แรกเกิด-18 ปี	19 ปี-59 ปี	60 ปีขึ้นไป
ทางการเห็น	33	479	565
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	43	998	2,279
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย	195	4,905	8,886
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	3	827	272
ทางสติปัญญา	234	1,011	132
ทางการเรียนรู้	45	39	2
ทางออทิสติก	69	17	1
พิการซ้อน	63	268	153
รวม	685	8,544	12,290
คิดเป็นร้อยละ	3.18	39.70	57.11

หมายเหตุ. จาก ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ. โดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 31 ธันวาคม 2559.

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า คนพิการที่มีสภาวะพึ่งพิง หมายถึง ช่วงอายุแรกเกิด-18 ปี และอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นช่วงวัยต้องอาศัยค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพจากคนในวัยแรงงาน หมายถึง ช่วงอายุตั้งแต่ 19-59 ปี จากสถิติเหล่านั้นเห็นว่าคนพิการในวัยแรงงานจำนวนหนึ่งคนต้องดูแลคนพิการในช่วงภาวะพึ่งพิงจำนวน 2 คน ทำให้จำนวนประชากรคนพิการในช่วงวัยแรงงาน เป็นตัวแปรสำคัญ ในการกำหนดสถานการณ์ของคนพิการในด้านคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจของคนพิการในจังหวัดแพร่ได้ กล่าวคือ หากคนพิการในวัยแรงงานมีคุณภาพที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเข้าถึงการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงทางรายได้ และอาชีพ ก็จะส่งผลให้คนพิการในช่วงวัยพึ่งพิงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตไปด้วยอีกทางหนึ่ง การพัฒนาให้คนพิการในวัยแรงงานมีคุณภาพและเกิดความมั่นคงได้ ต้องอาศัยการพัฒนาตั้งแต่เด็ก คือ ช่วงวัยแรกเกิด-18 ปีที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และได้รับการศึกษาที่เหมาะสม

(3) ด้านการศึกษาของคนพิการ

สิทธิในการได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ถือเป็นสิทธิเบื้องต้นของทุกคน โดยในส่วนของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ระบุไว้ในมาตรา 20 และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 5 กำหนดให้คนพิการ มีสิทธิได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงปริญญาตรี พร้อมทั้งการได้รับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ ของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้กู้ยืมเงินกองทุนส่งเสริมและ พัฒนาการศึกษาศาหรับคนพิการเพื่อจัดซื้อ จัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยี สื่อ บริการและ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ อีกทั้งสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบัน อาชีวศึกษาในทุกสังกัด มีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม แต่หาก สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย โดยในปัจจุบันสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่ง เปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้าเรียน โดยกำหนดโควตารับคนพิการ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทำให้ คนพิการสามารถเรียนร่วมกับนักศึกษาปกติทั่วไปได้อย่างไม่เป็นภาระผู้อื่น ดังความที่ว่า “สิทธิของ คนพิการทางการศึกษา อยากเรียนต้องได้เรียน” การได้รับการศึกษาของคนพิการจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตให้แก่คนพิการใน ทุกช่วงวัย ยิ่งได้รับการศึกษาที่เหมาะสมตั้งแต่อายุน้อย ก็เป็นเครื่องการันตีที่ว่าคนพิการเหล่านั้น จะกลายเป็นบุคคลากรที่มีศักยภาพ และสามารถเป็นตัวแปรที่ช่วยสร้างแรงงานคนพิการ ที่มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของนายจ้างและสถานประกอบการ เข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการ แรงงานคนพิการที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นได้ โดยในจังหวัดแพร่มีหน่วยบริการ ด้านการศึกษาแก่ คนพิการ ประกอบด้วย โรงเรียนร่วม (โรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างเด็กปกติกับเด็ก พิการ) จำนวน 50 แห่ง โรงเรียนการศึกษาพิเศษ/เฉพาะทาง จำนวน 2 แห่ง และการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 8 แห่ง รวมเป็นสถานศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าใช้ บริการในจังหวัดแพร่ ได้จำนวน 60 แห่ง อีกทั้งมีการกระจายไปในทุกพื้นที่อำเภอ

โดยจากข้อมูลทางสถิติของระดับการศึกษาของคนพิการในจังหวัดแพร่ สามารถแบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 8 ระดับ ประกอบด้วย อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน อายุถึงเกณฑ์ แต่ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ปวส.) อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า มีคนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน 20,247 คน คิดเป็นร้อยละ 94.09

โดยมีอัตราส่วนของเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ ร้อยละ 52.05 จากข้อมูลสถิติเหล่านี้ เห็นว่า คนพิการส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษา โดยส่วนมากเป็นการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา โดยระดับการศึกษาที่มีมากที่สุด คือ การศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต่ำกว่าตามรัฐธรรมนูญไทยที่กำหนดไว้ (16 ปี) โดยหากพิจารณาตามอัตรา คนพิการที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ-ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งถือว่าเป็น รูปแบบการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะความสามารถเฉพาะทาง เพื่อใช้เป็นปัจจัยใน การประกอบอาชีพ และเสริมสร้างโอกาสในการได้รับการจ้างงาน มีจำนวนคนพิการตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวเพียง 694 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 เท่านั้น วิเคราะห์ได้ว่า คนพิการในจังหวัดแพร่มีโอกาส ในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสร้างอาชีพได้น้อย เนื่องด้วยแม้มีจำนวนคนพิการส่วนใหญ่ ได้รับความ การศึกษา แต่เป็นระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขณะเดียวกันคุณสมบัติ ในการจ้างงานและการประกอบอาชีพส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น กลับมีคนพิการที่มี การรับรองทักษะเฉพาะเพียงร้อยละ 3.43 ของคนพิการที่ได้รับการศึกษาเท่านั้น

ตารางที่ 4.4

จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกเพศ และตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำแนกตามเพศ		รวม	คิดเป็นร้อยละ
	ชาย	หญิง		
อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน	511	720	1,231	5.72
อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้เรียน	17	24	41	0.19
ประถมศึกษา	10,044	8,375	18,419	85.59
มัธยมศึกษา	696	438	1,134	5.27
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ปวส.)	201	84	285	1.32
อนุปริญญา	109	66	175	0.81
ปริญญาตรี	40	21	61	0.28
สูงกว่าปริญญาตรี	110	63	173	0.80
รวม	11,728	9,791	21,519	100

หมายเหตุ. จาก ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ. โดย กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ, 31 ธันวาคม 2559.

4.1.2 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

4.1.2.1 ข้อมูลการทำงานของคนพิการในจังหวัดแพร่

การมีงานทำของคนพิการเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนพิการมีปัจจัยในการดำรงชีวิต มีอาชีพ มีรายได้ สามารถออกสู่สังคมใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ พ้นจากสถานะของการเป็นผู้พึ่งพิงได้ อีกทั้งในบางกรณีสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้เลี้ยงดูครอบครัวได้ สิทธิสวัสดิการด้านการมีงานทำ จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม โดยจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสามารถแบ่งประเด็นออกเป็น 2 แนวทาง ประกอบด้วย การประกอบอาชีพอิสระ หมายถึง มีการประกอบกิจการเป็นของตนเอง เช่น อาชีพค้าขาย เกษตรกรรม หัตถกรรม งานช่างและบริการ เป็นต้น และการเข้าสู่ระบบแรงงาน หมายถึง การประกอบอาชีพ ในฐานะลูกจ้าง มีการใช้แรงงานเพื่อแลกค่าตอบแทนมีความผูกพันกับบุคคลอื่นผู้เรียกว่านายจ้าง โดยแบ่งเป็นลูกจ้างในระบบ (มีการนำส่งชื่อเข้าสู่ระบบประกันสังคมและคุ้มครองแรงงาน และลูกจ้างนอกระบบ

โดยข้อมูลทางสถิติ พบว่า จากคนพิการ จำนวน 21,519 คน มีการแบ่งประเด็นเพื่อคัดกรองสถานการณ์ด้านการมีงานทำของคนพิการในจังหวัดโดยมีการคัดกรองข้อมูลจากระบบทะเบียนคนพิการ ซึ่งเป็นระบบที่คนพิการทุกคนต้องใช้ในการขึ้นทะเบียนคนพิการ และต่ออายุบัตรประจำตัวคนพิการ โดยแบ่งออกเป็น 8 ประเด็น ประกอบด้วย ไม่ได้ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างภาคเอกชน รับจ้างทั่วไป ผู้ประกอบกิจการ /ส่วนตัว อาชีพอิสระ/ธุรกิจอื่น ไม่ระบุ และไม่ประกอบอาชีพ จากสถิติในการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.47 เป็นคนพิการที่ไม่ระบุข้อมูลการประกอบอาชีพ และไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ส่วนร้อยละ 14.42 เป็นคนพิการที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุ อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่สามารถประกอบอาชีพได้ หรือด้วยลักษณะความพิการที่เป็นระดับรุนแรง ซึ่งถือว่าเป็นอัตราส่วนมากกว่ากึ่งหนึ่งของคนพิการในจังหวัด แสดงให้เห็นถึงอัตราส่วนในการเกิดการมีงานทำของคนพิการที่มีค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ตามหากพิจารณาตามคนพิการที่มีการระบุการประกอบอาชีพ เห็นได้ว่า คนพิการในจังหวัด จำนวนถึงร้อยละ 6.83 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และร้อยละ 5.12 ประกอบอาชีพลูกจ้างทั่วไป ในส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้น จัดว่าเป็นคนพิการที่เป็นบุคคลในส่วนหนึ่งของการประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและลูกจ้างในหน่วยงานราชการรวม จำนวน 1,147 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ของจำนวนคนพิการทั้งจังหวัด โดยบุคคลากรเหล่านี้ ถือว่าเป็นคนพิการที่มีการประกอบอาชีพที่มีหลักประกัน ในความมั่นคงทางอาชีพในระดับหนึ่ง โดยประเภทลูกจ้างคนพิการที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ดังจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไป

ตารางที่ 4.5

จำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามอาชีพ และประเภทความพิการ

อาชีพ/ประเภทความพิการ	ทางการเห็น	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	ทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย	ทางจิตใจหรือพฤติกรรม	ทางสติปัญญา	ทางการเรียนรู้	ทางออทิสติก	พิการซ้อน	รวม	คิดเป็นร้อยละ
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	205	491	1,736	206	349	25	13	77	3,102	14.42
เกษตรกรรม	67	381	862	44	43	0	1	18	1,416	6.58
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3	6	35	1	0	0	0	0	45	0.20
รับจ้างทั่วไป	61	256	700	46	30	0	0	9	1,102	5.12
ผู้ประกอบการ/ส่วนตัวอาชีพอิสระ/ธุรกิจ	21	46	244	10	7	0	0	2	330	1.53
อื่นๆ	8	33	93	5	3	1	0	1	144	0.67
ไม่ระบุ	514	300	4,709	920	1000	60	70	270	7,843	36.45
ไม่สามารถประกอบอาชีพได้									7,537	35.02
รวม	879	1,513	8,380	1,231	1,432	86	84	377	21,519	100.00

หมายเหตุ. จาก ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ. โดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 31 ธันวาคม 2559.

4.1.2.2 ข้อมูลการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ

(1) ข้อมูลทั่วไป

การทำงานของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานจากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึง หมายความว่า คนพิการที่เป็นลูกจ้างคนพิการอื่นได้รับการจ้างงานตามกฎหมาย มาตรการว่าด้วยเรื่องการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556) ซึ่งเป็นคนพิการที่ถือว่าเป็นแรงงานในระบบมีการขึ้นทะเบียนเป็นลูกจ้างที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเพื่อสามารถตรวจสอบและคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงานได้ และเป็นลูกจ้างที่มีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้มีเงินได้ตามกฎหมายประกันสังคม เพื่อคุ้มครองและจัดสวัสดิการสำหรับการเป็นลูกจ้าง ทั้งได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล การคุ้มครองสวัสดิภาพทั้งระหว่างทำงาน และหลังออกจากงาน เพื่อเป็นมาตรการรองรับการดำเนินชีวิตการประกอบอาชีพ และความมั่นคงทางรายได้ที่ยั่งยืนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าลูกจ้างคนพิการเหล่านี้ จัดว่าเป็นคนพิการที่มีความมั่นคงทางอาชีพและรายได้มากกว่าคนพิการโดยทั่วไปในระดับหนึ่ง เนื่องด้วยยังมีหลักประกันให้ตนเองมากกว่าสวัสดิการของคนพิการโดยทั่วไป

ส่วนสถานประกอบการที่ต้องมีการจ้างงานคนพิการนั้นเริ่มมีการบังคับใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2554 จนถึงปัจจุบัน โดยต้องเป็นสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน ต่อผู้ปฏิบัติงาน 100 คน โดยมีสถานประกอบการที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดแพร่ จำนวน 10 แห่ง และสำนักงานสาขาอีก 3 แห่ง และหน่วยงาน ของรัฐเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 แห่ง และหน่วยงานของรัฐอื่นๆ 2 แห่ง คือ ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดแพร่ และสำนักงานจัดหางานจังหวัดแพร่

ตารางที่ 4.6

จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	13	46.43
ชาย	15	53.57
รวม	28	100.00

สำหรับจังหวัดแพร่หากวิเคราะห์จากสถิติในการทำงานของคนพิการพบว่า มีจำนวน 1,147 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 ของจำนวนคนพิการทั้งจังหวัด และมีจำนวนลูกจ้างคนพิการ ที่ปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายดังกล่าว มีจำนวน 28 คน แบ่งเป็นคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ จำนวน 24 คน และในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นการจ้างงานคนพิการเกินกว่าอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด โดยการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและ

หน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่สามารถวิเคราะห์ได้จากข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจความเสมอภาคใน ที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด พบว่า จากการพิจารณา จากข้อมูลโดยทั่วไปของลูกจ้าง คนพิการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทความพิการ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้/ ค่าตอบแทนในปัจจุบัน จำนวนวันและจำนวนชั่วโมงในการทำงาน จากตารางที่ 4.6 พบว่า มีลูกจ้าง คนพิการที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 53.57 ของจำนวนลูกจ้างคนพิการทั้งหมด โดยอยู่ใน ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 19-61 ปี และมีค่าเฉลี่ยของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานอยู่ที่อายุ 39 ปี

ตารางที่ 4.7

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทางการได้ยิน/สื่อความหมาย	5	17.86
ทางการเคลื่อนไหว/ร่างกาย	23	82.14
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.7 มีคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายการจ้างงาน คนพิการ มีเพียง 2 ประเภทความพิการจากทั้ง 7 ประเภท กล่าวคือ ลูกจ้างคนพิการที่ได้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐมีเพียงคนพิการที่เป็นคนพิการทางการได้ยินและ สื่อความหมาย จำนวน 5 คน ร้อยละ 17.86 และคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 82.14 คน หากเปรียบเทียบกับจำนวนคนพิการที่ทำงานภาคเอกชนและหน่วยงาน ราชการและลูกจ้างทั่วไป รวมจำนวน 1,147 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11 ของคนพิการที่ทำงาน ภาคเอกชนและหน่วยงานราชการ อย่างไรก็ตามคนพิการในจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพ อิสระ คือ เกษตรกรรม และรับจ้างทั่วไป และลักษณะความพิการที่เข้าถึงการประกอบอาชีพได้ มากที่สุด คือ ความพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย และความพิการทางกายและ การเคลื่อนไหวอีกเช่นกัน ส่วนความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา นั้น กลายเป็นกลุ่มคนที่ไม่ได้ประกอบอาชีพ

(2) ด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.8

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	12	42.86
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	25.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6	21.43
อนุปริญญา/เทียบเท่า	3	10.71
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.8 สถานการณ์ด้านระดับการศึกษาของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ พบว่า แบ่งระดับการศึกษาออกได้เป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/เทียบเท่า ระดับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยลูกจ้างคนพิการถึงร้อยละ 42.86 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับประถมศึกษา และไม่มีใครที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีเลย โดยจากการรวบรวมข้อมูลยังพบอีกว่า มีลูกจ้างคนพิการ จำนวน 3 คน เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว จำนวน 2 คน และคนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย จำนวน 1 คน มีระดับการศึกษาอยู่ที่อนุปริญญา/เทียบเท่า เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั้งหมด

จากข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า แม้คนพิการในจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด คือ ประถมศึกษา แต่ก็ยังมีโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ แต่ไม่มากนัก ดังนั้นเพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงานแก่คนพิการในจังหวัด การพัฒนาส่งเสริมเรื่องการเข้าถึงการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่ควรกระทำ เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงทางอาชีพและรายได้มากยิ่งขึ้น

(3) การกระจายของตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.9

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ	24	85.71
ลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐ	4	14.29
รวม	28	100.00

ตารางที่ 4.10

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี	2	7.14
ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-2 ปี	10	35.71
ปฏิบัติงานมาแล้ว 3-5 ปี	6	21.43
ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี	4	14.29
ปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า 10 ปี	6	21.43
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.9-4.10 การจ้างงานคนพิการส่วนใหญ่มีการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการมากกว่าในหน่วยงานของรัฐ กล่าวคือ มีคนพิการที่ได้รับการจ้างงานคนพิการ ในสถานประกอบการจากทั้ง 10 แห่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ในขณะที่เดียวกัน มีการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ของการจ้างงานคนพิการเท่านั้น แสดงให้เห็นว่า การเข้าถึงการทำงาน และเกิดการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ คนพิการสามารถเข้าถึงการจ้างงานในภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีเพียง ระยะสั้น คือ 1-2 ปี เท่านั้น ปัจจัยหนึ่งซึ่งควรนำมาพิจารณาด้วย คือ ลักษณะของสัญญาการจ้างงานคนพิการที่ตามกฎหมายได้ระบุให้มีการจ้างงานตามสัญญาการจ้างงานที่ใช้รายงานผลการจ้างงานประจำปีได้ ต้องมีการจ้างงานไม่น้อยกว่า 1 ปีเท่านั้น สถานประกอบการ

ส่วนใหญ่จึงมีการทำสัญญาในลักษณะปีต่อปี ดังนั้น สถานการณ์ความมั่นคงในทางอาชีพของคนพิการ จึงมีอายุการใช้งานได้เพียง 1 ปีเท่านั้น

(4) รายได้และค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับค่าตอบแทน

ระดับค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	3	10.71
9,001-10,000 บาท	11	39.29
10,001-15,000 บาท	12	42.86
15,001-20,000 บาท	1	3.57
20,000 บาทขึ้นไป	1	3.57
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.11 ลูกจ้างคนพิการ ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนลูกจ้างคนพิการเพียงร้อยละ 3.57 เท่านั้นที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-8 ชั่วโมง และทำงาน 6 วัน/สัปดาห์ โดยคนพิการส่วนใหญ่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่มากนัก ต้องการการสนับสนุนด้านการเงินด้วยอยู่แล้ว ดังนั้น ค่าตอบแทนที่ได้รับแน่นอน เป็นรายเดือน จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยจุนเจือการดำรงชีวิตของคนพิการได้เป็นอย่างมาก

สรุปประเด็นสถานการณ์ด้านการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ สามารถสรุปได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. ลูกจ้างคนพิการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีช่วงอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39 ปี ซึ่งมีช่วงระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี
2. สถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ทุกแห่งมีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ครบทุกแห่งและมีการจ้างงานคนพิการมากกว่าอัตราส่วนที่กำหนด
3. การเข้าถึงสิทธิ และสวัสดิการในการทำงานของคนพิการยังไม่ทั่วถึงครบทุกแห่ง พบว่า คนพิการในหน่วยงานของรัฐไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม

4. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการมีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความยากลำบากของสภาพความพิการ และข้อจำกัดระหว่างหน่วยงานผู้ให้ข้อมูล และวันทำการที่คนพิการสามารถเข้าติดต่อได้ไม่ตรงกัน

5. สวัสดิการคนพิการยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของคนพิการ

6. คนพิการในวัยแรงงานเป็นคนพิการกลุ่มใหญ่มีจำนวนมากถึงสองเท่าของคนพิการทั้งจังหวัด ลูกจ้างคนพิการจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดแพร่

4.2 ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.2.2 ข้อมูลคำถามในประเด็นเรื่องมุมมองต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	13	46.43
ชาย	15	53.57
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนอัตราส่วน ร้อยละ เพศของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่าจำนวนประชากรเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.57 ซึ่งมากกว่า เพศหญิง โดยมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 19-61 ปี

ตารางที่ 4.13

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทางการได้ยิน/สื่อความหมาย	5	17.86
ทางการเคลื่อนไหว/ร่างกาย	23	82.14
รวม	28	100.00

ตารางที่ 4.14

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	12	42.86
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	25.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	6	21.43
อนุปริญญา/เทียบเท่า	3	10.71
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.13 และ 4.14 พบว่า ประชากรที่ศึกษาจากความพิการทั้ง 7 ประเภท มีคนพิการที่เข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ มีเพียง 2 ประเภท ความพิการ คือ คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย และความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ซึ่งมีมากที่สุดถึงร้อยละ 82.14 จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา ตามลำดับ แต่ไม่มีใครที่มีระดับการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีเลย

ตารางที่ 4.15

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ	24	85.71
ลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐ	4	14.29
รวม	28	100.00

ตารางที่ 4.16

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี	2	7.14
ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-2 ปี	10	35.71
ปฏิบัติงานมาแล้ว 3-5 ปี	6	21.43
ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี	4	14.29
ปฏิบัติงานมาแล้ว มากกว่า 10 ปี	6	21.43
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.15 มีลูกจ้างคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 85.71 ซึ่งมากกว่าลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐถึง 6 เท่า ทั้งนี้ตามตารางที่ 4.16 ลูกจ้าง คนพิการส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-2 ปี โดยมีเพียงร้อยละ 7.14 เท่านั้นที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถาม พบว่าคนพิการทั้งหมดล้วนเคยปฏิบัติงานจากสถานประกอบการหรือหน่วยงานอื่นมาก่อนทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.17

จำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับค่าตอบแทน

ระดับค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	3	10.71
9,001-10,000 บาท	11	39.29
10,001-15,000 บาท	12	42.86
15,001-20,000 บาท	1	3.57
20,000 บาทขึ้นไป	1	3.57
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.17 ลูกจ้างคนพิการฯ ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนลูกจ้างคนพิการเพียงร้อยละ 3.57 เท่านั้นที่ได้รับค่าตอบแทนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-8 ชั่วโมง และทำงาน 6 วัน/สัปดาห์

4.2.2 ข้อมูลคำถามในประเด็นเรื่องมุมมองต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1	ประเด็นที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีส่วนทำให้การทำงานของท่านราบรื่น เกิดความสุขในการทำงาน	10	16	2	-	-	4.29	0.60	มากที่สุด
2	เมื่อท่านประสบปัญหาเพื่อร่วมงานเป็นบุคคลที่คอยให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือแก่ท่าน	3.57	82.14	14.29	-	-	3.89	0.42	มาก
3	เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมักขอให้ท่านเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นบุคคลที่คอยแก้ไขปัญหาเหล่านั้น	7.14	25.0	50.0	14.29	3.57	3.18	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4	ท่านเคยขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน โดยประเด็นปัญหานั้นเกิดจากความแตกต่างด้านความพิการ	-	-	67.86	32.14	-	3.32	0.48	ปานกลาง
5	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณกีดกันออกจากสังคมจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ	-	-	21.43	60.71	17.86	3.96	0.64	มาก
6	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเอารัดเอาเปรียบจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ	-	7.14	64.29	28.57	-	3.21	0.57	ปานกลาง
		รวม					3.64	0.29	มาก
	ประเด็นที่ 2 ด้านสถานภาพการทำงาน								
7	ท่านได้รับการปฏิบัติในหน่วยงานแตกต่างจากคนอื่น	-	-	7.14	71.43	21.43	4.14	0.52	มาก
8	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน ท่านสามารถทำงานได้ดีกว่า	-	-	3.57	75.00	21.43	4.18	0.48	มาก
9	ท่านมีศักยภาพความสามารถในการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	75	25	-	-	-	4.25	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
10	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน ท่านได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมือนกัน	-	39.29	50.00	10.71	-	2.71	0.66	ปานกลาง
11	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน ท่านได้รับมอบหมายงานที่น้อยกว่าภาระงานที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน	-	10.71	46.43	42.86	-	3.32	0.67	ปานกลาง
12	เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน/องค์กร ท่านมักได้รับผลกระทบมากกว่าคนอื่น	-	-	71.43	28.57	-	3.29	0.46	ปานกลาง
รวม							3.65	0.28	มาก
13	ประเด็นที่ 3 ด้านการบังคับบัญชา นายจ้าง/หัวหน้างานได้สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงาน	-	-	71.43	28.57	-	2.71	0.46	น้อย
14	ท่านได้รับการมอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำจากนายจ้าง/หัวหน้างานที่ไม่ตรงกับความถนัด	-	-	-	64.29	35.71	4.36	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
15	นายจ้าง/หัวหน้างาน มีการจัดสรรปริมาณงานที่รับผิดชอบตามความสามารถในการทำงานของท่าน (พิจารณาความสามารถตามระดับความพิกัด)	10.71	78.57	10.71	-	-	4.00	0.47	มาก
16	นายจ้าง/หัวหน้างาน ประเมินการทำงานของ ท่านอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกับบุคคลอื่น	3.57	96.43	-	-	-	4.04	0.19	มาก
17	ท่านถูกนายจ้าง/ หัวหน้างานตำหนิ เรื่องการทำงาน	25.00	71.43	3.57	-	-	4.21	0.50	มากที่สุด
18	ท่านเคยได้รับโอกาส จากนายจ้าง ในการ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดใน การทำงานของตนเอง	14.29	39.29	25.00	17.86	3.57	3.39	0.77	ปานกลาง
รวม							3.21	0.23	ปานกลาง
19	ประเด็นที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่าน ถูกจัดไว้อย่างเหมาะสม เหมือนลูกจ้างใน ตำแหน่งเดียวกัน	14.29	60.71	17.86	7.14	-	3.82	0.77	มาก

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
20	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายต่อคนพิการ	25.00	53.57	14.29	7.14	-	3.96	0.84	มาก
21	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะความพิการ	-	28.57	71.43	-	-	2.71	0.46	น้อย
22	สถานที่ทำงานของท่านมีส่วนทำให้ร่างกายและความพิการของท่านทรุดโทรมลง	-	10.71	60.71	21.43	7.14	3.25	0.75	ปานกลาง
23	ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อป้องกันความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมต่อความพิการ	-	10.71	67.86	14.29	7.14	2.82	0.72	น้อย
24	ในที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อคนพิการแลทุกคนในสังคม เช่น ทางลาด ที่จอดรถ ห้องน้ำ ป้ายบอกทาง	-	7.14	60.71	28.57	3.57	2.71	0.66	น้อย
รวม							3.46	0.58	มาก

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
25	ประเด็นที่ 5 ความมั่นคงในการทำงาน ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	46.43	53.57	-	-	-	4.46	0.48	มากที่สุด
26	ท่านเห็นว่าหากเกิดการพิจารณาคัดลูกจ้างออก ความพิการจะเป็นสาเหตุหนึ่งในการพิจารณาการเลิกจ้าง	32.14	67.86	-	-	-	1.68	0.48	น้อยที่สุด
27	ท่านได้รับการต่อสัญญาจ้าง โดยการเซ็นสัญญาจ้างใหม่ในทุกๆ ปี	82.14	17.86	-	-	-	4.82	0.39	มากที่สุด
28	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการขยายอายุการทำงานตามสัญญาเพิ่มขึ้น (ระยะเวลาการจ้างงานในหนึ่งสัญญาจ้างงาน)	-	75.00	17.86	3.57	3.57	3.64	0.73	มาก
29	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการเซ็นสัญญาภายใต้เงื่อนไขภาระงานเดิม	25.00	64.29	7.14	3.57	-	1.89	0.69	น้อย

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
30	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการเซ็นสัญญาภายใต้ตำแหน่งงานเดิม	25.00	75.00	-	-	-	1.75	0.44	น้อยที่สุด
รวม							3.04	0.31	ปานกลาง
31	ประเด็นที่ 6 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนชั้น ในตำแหน่งงานหรือสถานภาพการทำงานที่สูงขึ้น	-	-	14.29	60.71	21.43	1.86	0.71	น้อย
32	ท่านได้รับรางวัลหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มั่นคงขึ้น	-	-	75.00	25.00	-	2.68	0.67	น้อย
33	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน นอกเหนือที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	7.14	53.57	28.57	10.71	-	3.57	0.79	มาก
34	ท่านได้รับการเลื่อนชั้นและยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน	-	10.71	64.29	25.00	-	2.86	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
35	ท่านได้มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	-	89.29	10.71	-	-	3.89	0.31	มาก
36	ท่านสามารถเติบโตในสายงานอาชีพที่ได้รับมอบหมายตามลำดับขั้นได้	3.57	82.14	14.29	-	-	3.89	0.42	มาก
รวม							3.13	0.32	ปานกลาง
37	ประเด็นที่ 7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในอัตราเดียวกับลูกจ้างคนอื่นตามมาตรฐานการจ้างแรงงาน (ขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน)	14.29	45.00	7.14	3.57	-	4.00	0.61	มาก
38	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อภาระงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย	17.86	82.14	-	-	-	4.18	0.39	มาก

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
39	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทางราชการ ฯลฯ เช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่น	3.57	39.29	57.14	-	-	3.46	0.58	มาก
40	หน่วยงานมีการจัดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับความพิการให้แก่ท่าน	-	71.43	28.57	-	-	3.71	0.46	มาก
41	ท่านสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงาน ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างทุกคน	3.57	53.57	21.43	21.43	-	3.39	0.88	ปานกลาง
42	ทางหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองต่อความพิการของท่าน	-	-	28.57	60.71	10.71	2.18	0.61	น้อย
รวม							3.49	0.20	มาก
43	ประเด็นที่ 8 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในแต่ละปีท่านได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อกำกับดูแลและส่งเสริมศักยภาพการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน	96.43	3.57	-	-	-	4.04	0.19	มาก

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละของประเด็นคำถาม (ต่อ)

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
44	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาศักยภาพร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การท่องเที่ยว สัมมนา เป็นต้น	7.14	92.86	-	-	-	4.07	0.26	มาก
45	หน่วยงาน/องค์กร ได้ส่งท่านเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะทางสำหรับคนพิการที่หน่วยงานอื่นจัด เช่น การพัฒนาอาชีพ คนพิการ การเข้าร่วมโครงการ	25.00	75.00	-	-	-	4.25	0.44	มากที่สุด
46	ท่านได้เข้าร่วมการประกวดแข่งขันในสายงานอาชีพ ที่จัดส่งในนามหน่วยงาน	-	-	60.71	39.29	-	2.61	0.50	น้อย
47	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ท่านได้พัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น	-	10.71	50.00	28.57	10.71	2.61	0.83	ปานกลาง
48	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงาน/องค์กรจัดให้มี เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ	21.43	78.57	-	-	-	4.21	0.42	มากที่สุด
รวม							3.63	0.22	มาก

4.3 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการจัดแบ่งหมวดหมู่ประเด็นความเสมอภาคของคณพิการในที่ทำงาน ออกเป็น 8 ประเด็น และในแต่ละประเด็นมีปัญหาอุปสรรคต่อการสร้างความเสมอภาคของคณพิการในที่ทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

4.3.1 ประเด็นที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.64 จัดว่าอยู่ในระดับที่มีความเสมอภาคของการทำงานของคณพิการในที่ทำงานในระดับมาก การพิจารณาความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นการพิจารณาในประเด็นความเสมอภาคตามนิยามทางสังคมศาสตร์ ในพฤติกรรมแสดงออกระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยจากงานวิจัยของ อาตัม นิละไพจิตร และคณะ (2556, น. 60-190) ได้มีการกล่าวถึงประเด็นปัญหาความเสมอภาคทางด้านสังคมของคณพิการในเรื่องเจตคติเชิงลบต่อความสามารถของคณพิการ จากการสัมภาษณ์ลูกจ้างคณพิการ พบประเด็นที่สอดคล้องตามปัญหานี้ในลูกจ้างคณพิการที่มีช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 2 ปี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่กลับได้มีการระบุถึงความรู้สึก และการรับรู้ทางพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่เกิดการแบ่งแยกตนเองออกจากกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติกลับไม่พบเห็นในลูกจ้างคณพิการที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ผู้วิจัยจึงเห็นว่า มีความคุ้นเคย และเคยชินกับสังคมที่ทำงานเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น ประเด็นเรื่องความเสมอภาคด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอาจเกิดจากการไม่คุ้นชิน หรือยังอยู่ระหว่างการปรับตัวของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้จากงานวิจัยของ สุรพล กาญจนจิตรรา และคณะ (2556, น. 45-123) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นแม้มีการศึกษาในประเด็นเรื่องการจ้างงานคณพิการโดยตรง แต่ไม่มีการพิจารณาในเชิงสังคมจึงเป็นประเด็นที่ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อต่อยอดได้ต่อไป อย่างไรก็ตามลูกจ้างคณพิการมีการเปลี่ยนงานบ่อย โดยมีผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งได้ระบุว่าตนเองได้มีการเปลี่ยนงานมาแล้วทั้งจากหน่วยงานรัฐมายังหน่วยงานเอกชน ภายในหนึ่งปีที่ผ่านมาเปลี่ยนงานมาแล้วถึง 3 แห่ง โดยแต่ละแห่งทำงานได้ไม่เกิน 3 เดือน เหตุผลเนื่องจากไม่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ และทำให้ตนเองรู้สึกถูกกีดกันออกจากสังคมในที่ทำงาน โดยปัจจุบันได้เริ่มต้นทำงานในสถานประกอบการมาแล้ว 8 เดือน โดยตนเองทำงานอยู่ในสายงานฝ่ายผลิต มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกับเพื่อร่วมงานเป็นกะ ไม่ค่อยได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากนัก ซึ่งให้เห็นถึงประเด็นปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างลูกจ้างคณพิการกับลูกจ้างคนอื่นๆ ที่ยังคงมีอยู่

4.3.2 ประเด็นที่ 2 ด้านสถานภาพการทำงาน มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.65 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับมาก เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับข้อปฏิบัติด้านภาระงานในตำแหน่งเดียวกันระหว่างลูกจ้างคณพิการกับลูกจ้างทั่วไปว่าได้เท่าเทียมกันหรือไม่ หรือได้รับ

การช่วยเหลือส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานเหมาะสมหรือไม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงระหว่างอยู่ในตำแหน่งงาน การโยกย้าย ปรับเปลี่ยนภาระงานของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาที่ให้งานที่ง่ายกว่า ความสามารถของคนที่สามารถทำได้ เช่น จัดเรียงเอกสาร ติดต่องานผ่านโทรศัพท์ งานถ่ายเอกสาร หรืองานทำความสะอาดช่วยอำนวยความสะดวกเล็กน้อยแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติกลับไม่พบเห็นในลูกจ้างคนพิการที่ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว คนพิการได้ทำการพิสูจน์ความสามารถให้เพื่อร่วมงานได้ เห็นว่าตนเองทำได้ ทำให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล กาญจนจิตรรา และคณะ (2556, น. 45-123) ที่ได้กล่าวถึงประเด็นคนพิการไม่ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม จ้างให้นั่งอยู่เฉยๆ ทำให้คนพิการรู้สึกถูกลดทอนคุณค่าความสามารถตนเอง ในประเด็นความขัดแย้งทางงาน อาจเนื่องด้วยความแตกต่างทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นส่วนปรับเปลี่ยน เนื่องด้วยงานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยในมหภาคมีแหล่งข้อมูลจากหลายภูมิภาคที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติของคนพิการแตกต่างกัน ประกอบกับสถานประกอบการเหล่านั้นมีขนาดใหญ่ต่างต้องเร่งจ้างคนพิการให้ครบตามอัตราส่วนตามระบบการจ้างงานทั่วไป แต่ในจังหวัดแพร่ส่วนใหญ่มาในรูปแบบของเครือข่าย พี่น้อง คนรู้จัก จึงสามารถบอกแก่นายจ้างถึงความต้องการความสามารถที่แท้จริงของคนพิการได้ เพราะเป็นสังคมชนบทแบบใกล้ชิด การมอบหมายงานด้วยความเหมาะสมจึงเป็นไปได้ง่ายขึ้น และสามารถเกิดข้อตกลงที่เป็นธรรมในประเด็นดังกล่าวระหว่างคู่กรณีได้ ดังนั้น ประเด็นเรื่องความสมภาคด้านสภาพการทำงาน ต้องอาศัยเวลาในการช่วยพิสูจน์ นอกจากนี้ตัวลูกจ้างคนพิการเองต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้มากกว่าพนักงานคนอื่นๆ เพื่อเอาชนะอุปสรรคทางความคิดของบุคคลรอบข้าง

4.3.3 ประเด็นที่ 3 ด้านการบังคับบัญชา มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.21 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับปานกลาง ในประเด็นนี้หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ในทางการจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน รวมถึงการมอบหมายภาระงานให้แก่ลูกจ้างคนพิการด้วย ซึ่งผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากแบบสำรวจเป็นหลัก โดยในส่วนการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พบว่า ทุกคนเคยผ่านจุดยืนที่นายจ้างมองไม่เห็นความสามารถของตนเองมาก่อน ตัวอย่างเช่น จากสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ในปี 2556 มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงาน คนพิการได้บอกแก่ผู้วิจัยถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปีต่อมาว่า เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงาน โดยมีการจ่ายเงินค่าจ้าง 5 วันต่อสัปดาห์ จ้างวันละ 280 บาท บางวันมีงานก็ได้ทำบางวันไม่มีใครเรียกใช้ก็อยู่เฉยๆ แต่ทุกสิ้นเดือนกลับได้เงินเดือนเต็มจำนวน ซึ่งในกรณีดังกล่าว คนพิการมิได้โต้แย้งสิทธิใดๆ แก่นายจ้าง เพราะตนเองถือว่าได้ทำงานสบายและมีเงินใช้ฟรีๆ แต่เมื่อมีการประชาสัมพันธ์แก่นายจ้าง ถึงการจ้างงานคนพิการอย่างเหมาะสมก็ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ

ปฏิบัติต่อลูกจ้างคนพิการเรียบร้อยแล้ว โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสม และมีการส่งคนพิการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพทักษะอาชีพ ในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัย เห็นว่า ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีใครได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว อาจเนื่องด้วยเป็นประเด็นในระดับพื้นที่ และลักษณะการปฏิบัติมีจำนวนน้อยที่ลูกจ้างคนพิการจะออกมาเรียกร้องสิทธิดังกล่าวเพราะคิดว่าตนเองไม่ใช่ผู้เสียประโยชน์ และนายจ้างก็เป็นฝ่ายได้ประโยชน์จึงไม่มีฝ่ายใดแจ้งถึงสถานการณ์ดังกล่าว หากไม่มีการลงพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมไม่ทราบถึงกรณีนี้

4.3.4 ประเด็นที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.46 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับมาก เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และรวมถึงการเดินทางคมนาคมขนส่งระหว่างที่ทำงาน โดยจากผลการศึกษาในระดับความเสมอภาคในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ศรีนัยดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2552, น. 37-80) ที่ได้ระบุถึงปัญหาเร่งด่วนในชีวิตการทำงานของคนพิการ ในประเด็นเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน แต่จากการศึกษาของผู้วิจัยกลับไม่มีปัญหาเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเกิดขึ้นในจังหวัด อาจเนื่องด้วยลูกจ้างคนพิการในจังหวัดแพร่เป็นคนพิการที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีความพิการไม่รุนแรงและสามารถทำงานได้ ประกอบกับในสถานประกอบการในจังหวัดแพร่ไม่ใช่สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีพื้นที่ไม่กว้างมากนัก คนพิการจึงสามารถเดินทางไปมาระหว่างหน่วยงานในสถานประกอบการได้ อีกทั้งลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐและโรงพยาบาลเอกชนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการเรียบร้อยแล้วทุกแห่งจึงขจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้

4.3.5 ประเด็นที่ 5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.04 จัดว่า มีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับปานกลาง เป็นการกล่าวถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และสถานะลูกจ้างในหน่วยงาน ว่ามีการต่อสัญญา หรือพิจารณาประเมินการทำงานอย่างเหมาะสมหรือไม่ ตามศักยภาพและความสามารถของคนพิการ มีหลักประกันในตำแหน่งงานอย่างไร รวมถึงความเสี่ยงอันเกิดจากเหตุการเลิกจ้างด้วย ในประเด็นดังกล่าว พบว่าลูกจ้างคนพิการส่วนใหญ่มีช่วงอายุสัญญาอยู่ระหว่าง 1-2 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะที่กำลังอยู่ระหว่างการปรับตัว ทั้งนี้ นายจ้างมิได้แจ้งเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างงานที่ชัดเจนแก่ลูกจ้างคนพิการ และเป็นการทำสัญญาที่มีกำหนดสัญญาคราวละ 1 ปี เท่านั้น จากเงื่อนไขดังกล่าวทำให้ลูกจ้างคนพิการเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงต่อหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และยังไม่มีการวิจัยใดให้การศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับอายุสัญญาการจ้างงานคนพิการ อย่างไรก็ตามประเด็นความมั่นคงที่เกิดจากอายุสัญญาการจ้างงานคนพิการ ไม่พบในการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ เนื่องจากก่อนเข้าทำงานคนพิการต้องผ่านระบบการสอบแข่งขันในหลายขั้นตอน และ

คนพิการมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานราชการและเข้าใจถึงสิทธิและสวัสดิการของตนเองเป็นอย่างดี จึงไม่เกิดความกังวลในประเด็นดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล กาญจนะจิตรา และคณะ (2556, น. 45-60) ที่ได้กล่าวถึง ปัญหาของลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการว่า คนพิการส่วนใหญ่ไม่ทราบ หรือทราบแต่ไม่ละเอียดในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ซึ่งจากความไม่รู้เหล่านี้น่าจะส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลต่อสถานะภาพการทำงานของตนเองได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจากประเด็นดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนพิการเกิดสภาวะไม่มั่นคงในการทำงานได้

4.3.6 ประเด็นที่ 6 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.13 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับปานกลาง พิจารณาเรื่องการนำเสนอสู่การพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างคนพิการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ เคยได้รับรางวัล การเลื่อนขั้น เพิ่มเงินค่าตอบแทนหรือไม่ เป็นต้น ผู้วิจัยพบว่า ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าตอบแทน และการได้รับรางวัลพิเศษ เป็นการพิจารณาในมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานทั่วไป ดังนั้น ประเด็นปัญหาเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมในประเด็นดังกล่าวจึงไม่เกิด เนื่องจากสามารถมีค่าตอบแทนเรื่องเกณฑ์การพิจารณาที่เกิดขึ้นได้ ใครทำงานมากก็ได้ค่าตอบแทนเบี่ยชยัน และรางวัลแก่การทำงานมากพิจารณาตามผลงานที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความเสมอภาคของ โทมัส ฮอบส์ (Hobbes, 1985) ที่เชื่อว่า มนุษย์มีความเท่าเทียมกัน แม้ว่ามีความต่างด้านร่างกาย หรือสติปัญญา สิ่งเหล่านี้น่าจะไม่ส่งผลต่อความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยผู้วิจัยเห็นว่าในประเด็นเรื่อง การพิจารณารางวัลตอบแทนการใช้หลักคิดนี้เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่นายจ้างสามารถใช้ในการพิจารณาได้ เพื่อป้องกันข้อโต้แย้งของพนักงานทั่วไปคนอื่นๆ จึงไม่ควรนำความพิการมาเป็นสิทธิพิเศษในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือรางวัลพิเศษโดยเฉพาะอย่าง เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างแปลกแยกแก่คนพิการในสังคมที่ทำงาน อีกประการหนึ่ง คือ เกณฑ์การพิจารณาภายใต้เกณฑ์เดียวกัน จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนพิการเกิดความอยากในการช่วยพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนพิเศษเหล่านั้น เมื่อเกิดการพัฒนาตนเองย่อมเกิดการพัฒนาในสายงานอาชีพ และเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับได้ อีกทางหนึ่ง

4.3.7 ประเด็นที่ 7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.49 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับมาก พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนการจ้างงานที่เป็นธรรม ในอัตราตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงและใช้บริการสวัสดิการสำหรับพนักงานเช่นลูกจ้างคนอื่น และลูกจ้างคนพิการหรือไม่ ผู้วิจัยพบว่า การพิจารณาอัตราค่าตอบแทนจากการทำงานของลูกจ้างคนพิการ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ มีการพิจารณาในอัตราเดียวกันกับพนักงานทั่วไป ดังนั้นข้อโต้แย้งเรื่องอัตราค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมจึงสามารถมีค่าตอบแทนที่ชัดเจนได้ ประกอบกับในปัจจุบันได้มีการตรวจสอบ

เรื่องการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอจึงช่วยขจัดปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งนี้จากการสอบถามและสัมภาษณ์ คนพิการได้ระบุในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนไว้ในระดับปานกลางอาจเนื่องด้วย มีความต้องการเรื่องอัตราค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เนื่องจากสภาพการเงินการเศรษฐกิจที่ส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองมาจากครอบครัวยากจนจึงมีความต้องการทางการเงินมากกว่าปกติ ทำให้เกิดเป็นข้อวิตกกังวลในประเด็นดังกล่าวได้ โดยจากสถานการณ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ แอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ซึ่งได้กล่าวถึงทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ ที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ โดยเป็นการทดสอบเรื่องความคาดหวังของมนุษย์ที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล ในประเด็นเรื่องความต้องการที่ต้องการได้รับการตอบสนองโดยหากมีความต้องการด้านใดมาก ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านนั้น ก็ย่อมมีความคาดหวังสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นในกลุ่มลูกจ้างคนพิการที่มีความต้องการด้านการเงินสูงจึงต้องการการตอบสนอง เป็นค่าตอบแทนที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน

4.3.8 ประเด็นที่ 8 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีผลการศึกษาอยู่ในระดับ 3.63 จัดว่ามีระดับความเสมอภาคในที่ทำงานในระดับมาก ผู้วิจัยพบว่า ลูกจ้างคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการจะมีโอกาส เข้าร่วมการอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่ถูกจัดจากหน่วยงานของรัฐทุกครั้ง ทั้งนี้ไม่รวมถึงการจัดประชุมที่เกี่ยวกับสถานประกอบการ ตัวนายจ้างเองจะส่งผู้แทนเข้าร่วมรับฟังแทนคนพิการ และในกรณีที่มีการจัดอบรมพัฒนาฝีมือที่ลูกจ้างต้องเดินทางเข้าร่วมด้วยตนเอง โดยนายจ้างอนุญาตให้ลางานได้ ลูกจ้างคนพิการได้ปฏิเสธการเข้าร่วม/ไม่เข้าร่วม เหตุเนื่องจากการเดินทางที่ยากลำบาก และความกังวลจากลักษณะความพิการของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อ การเข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นความกังวลของคนพิการเอง เป็นประเด็นปัญหาเรื่องการตระหนักถึงคุณค่าความสามารถของตนเอง ที่คนพิการได้นำความพิการมาเป็นข้อจำกัดของตนเอง เมื่อเกิดการสร้างข้อจำกัด การพัฒนาจึงเกิดขึ้นได้ยาก เป็นการนำไปสู่ประเด็นการเข้าถึงการพัฒนา ด้านฝีมือ และเป็นปัญหาด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของคนพิการ ส่วนการพิจารณารางวัลและการเลื่อนขั้นมีการพิจารณาตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับพนักงานทุกคนภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรธร บุญยรัตพันธุ์ และคณะ (2555, น. 160-208) ที่ได้กล่าวถึง การส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม ในกลุ่มคนที่มีความแตกต่างทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า จากหลักการแนวคิด และสถานการณ์ดังกล่าวเป็นการใช้หลักความเสมอภาค เพื่อสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นแก่บุคคล ในทุกสถานภาพ เพื่อเป็นหนทางนำไปสู่การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ และเสรีภาพได้อย่างเท่าเทียม จนเกิดเป็นการเคารพซึ่งสิทธิและเสรีภาพความสามารถของแต่ละคนอีกด้วย

ผลความเสมอภาคในภาพรวม จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมด้านทัศนคติมุมมองด้านความเสมอโดยรวมของคนพิการในที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

อยู่ในระดับที่มีความเสมอภาคมาก ทั้งนี้ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจริงในจังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นข้อมูลโดยตรงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านคนพิการของผู้วิจัย จากประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ระยะเวลา และจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เห็นได้ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่ตรงตามระเบียบและกฎหมายว่าด้วยการจ้างงาน โดยได้รับสิทธิและสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่นๆ คนพิการส่วนใหญ่ที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ มีมุมมองต่อความเสมอภาคในที่ทำงานที่แตกต่างกันไปตามช่วงระยะเวลา อายุงาน เป็นผลให้ทัศนคติเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานมีความแตกต่างกันไป คนพิการที่เข้าทำงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เข้ามาทำงานโดยการชักจูงญาติ เพื่อนบ้าน หรือคนรู้จัก โดยในลูกจ้างคนพิการที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มักเป็นพนักงานที่ได้รับการจ้างงานอยู่แต่เดิมแล้วตั้งแต่ก่อนมีการบังคับใช้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ และต่อมาภายหลังจึงได้ทำการจดทะเบียนเป็นคนพิการ และได้รับการเซ็นสัญญาจ้างงานใหม่ในทุกๆ ปี ทำให้ตนเองรู้สึกมั่นคงและมั่นใจมากขึ้นว่าจะได้รับการจ้างงานแน่นอนแล้วในปีนั้นๆ จึงไม่มีปัญหาเรื่องมุมมองด้านการลดทอนความเสมอภาคในที่ทำงานเกิดขึ้นในคนพิการกลุ่มนี้ เนื่องจากเห็นว่า เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ได้ปฏิบัติกับตนเองเฉกเช่นเดิมตลอดมา ในกรณีลูกจ้างคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มักมองข้ามเรื่องความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เนื่องจากมีความชำนาญในการปฏิบัติงานและคุ้นชินกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายเรียบร้อยแล้ว ส่วนคนพิการที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป มักเป็นพนักงานที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ยังไม่คุ้นชินต่อการทำงาน และสังคมการทำงาน และอยู่ระหว่างการปรับตัว และพิสูจน์ความสามารถย่อมเกิดความกังวลจากทั้งผลงานที่สามารถทำได้ ความยากลำบากในการทำงาน และความพิการอาจเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นผลให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสถานภาพการทำงาน ประกอบกับมุมมองเรื่องความพิการที่ถูกปลุกฝังมาเป็นเวลานานว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความบกพร่องทำให้เกิดปมในการเข้าสู่สังคมได้ยากขึ้น

อย่างไรก็ตาม มาตรการเหล่านี้เป็นเพียงกลไกส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ มีงานทำ และเป็นเครื่องมือแรกๆที่ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานได้ง่ายขึ้นเท่านั้น แต่ความมั่นคงในสายงานอาชีพในฐานะลูกจ้างคนพิการ จะเกิดขึ้นได้กลไกสำคัญ คือ การสร้างความมั่นใจและความมั่นคงในที่ทำงานให้เกิดแก่ลูกจ้างคนพิการ การได้รับความเสมอภาค ในที่ทำงานเฉกเช่นลูกจ้างคนอื่นๆ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ เพื่อให้คนพิการเกิดความรักในงานที่ทำ สร้างความสุขความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความมั่นใจและฝักใฝ่ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานให้แก่ตนเองได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาจำนวน 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ และ 2) เพื่อศึกษาความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ โดยใช้วิธีการศึกษาจากการรวบรวมผลการศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นลูกจ้างคนพิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ ที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 จำนวน 28 คน แบ่งเป็นลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ จำนวน 24 คน และลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน โดยมีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 2 รูปแบบ คือ การเก็บข้อมูลในเชิงสถิติ ด้วยการตอบแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ โดยมีสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การทำงานของคนพิการที่เป็นลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ อันมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในจังหวัดแพร่ และเป็นลูกจ้างคนพิการ ที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กล่าวคือ คนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน (19-59 ปี) มีจำนวนเป็น 2 เท่าของคนพิการในช่วงวัยอื่น ทำให้คนพิการในกลุ่มดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดสถานการณ์และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดแพร่ได้ ลูกจ้างคนพิการส่วนใหญ่มีช่วงระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-2 ปี เมื่อประกอบการสอบถามเห็นได้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ลูกจ้างคนพิการ ที่ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ มักได้รับการจ้างงานมาแล้ว 1-2 ปี ซึ่งนับจากปี 2558 ย้อนกลับไป กฎหมายเรื่องการจ้างงานคนพิการได้มีการบังคับใช้ครั้งแรกในปี 2554 (ในอัตราส่วนการจ้างงานคนพิการ 1 คนต่อผู้ปฏิบัติงาน 200 คน) เท่ากับว่าคนพิการเหล่านั้นได้รับการจ้างงานในปี 2556 ซึ่งเป็นปีภายหลังที่มีการปรับเปลี่ยนจำนวนการจ้างงานคนพิการจากเดิม 200 ต่อ 1 เป็น 100 ต่อ 1 คน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์และผลของการใช้มาตรการเพื่อบังคับการจ้างงานคนพิการที่ช่วยผลักดันให้เกิดการจ้างงานคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นได้ ทั้งนี้ การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐกลับเริ่มมีการจ้างงานครั้งแรกในปี 2556 เช่นเดียวกัน จึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่า แม้หน่วยงานรัฐซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่บังคับใช้กฎหมาย แต่กลับเพิ่งเคยต่อการจ้างงานคนพิการโดยลูกจ้างคนพิการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับการศึกษาในขั้นพื้นฐาน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานในอนาคตแก่คนพิการ แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลสถิติของคนพิการที่มีงานทำ ในส่วนอัตราการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ตามมาตรา 33 ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องด้วยจังหวัดแพร่ไม่ใช่จังหวัดที่มีสถานประกอบการขนาดกลาง-ใหญ่มากนัก ส่งผลให้มีจำนวนการจ้างงานคนพิการ ทั้งในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่มีไม่มากเหมือนจังหวัดอื่นๆ แต่เมื่อคิดตามหลักอัตราส่วน พบว่า มีการจ้างงานคนพิการเกินกว่า 100 เปอร์เซ็น นั่นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดหาคนพิการเข้าสู่การจ้างงานได้ง่ายกว่าจังหวัดอื่นๆ ในส่วนประเด็นเรื่องรายได้ของคนพิการหรือค่าตอบแทนที่ได้รับยังคงอยู่ไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเนื่องด้วยคนพิการส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายจึงมีความจำเป็นต้องออกมาสู่สังคมเพื่อหางานทำนั่นเอง อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ด้านการจ้างงานคนพิการในจังหวัดแพร่ เป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยค้นหาแนวทางมาตรการที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่คนพิการเหล่านี้ได้

5.1.2 ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่

ผลการศึกษาในส่วนนี้ทำให้ทราบถึงความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่ จากการนำทัศนะความเสมอภาคผ่านมุมมองของคนพิการ เพื่อนำมาพิสูจนกับหลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงระดับความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวมาใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนาเสริมสร้างความเสมอภาคเหล่านั้นให้เกิดขึ้นได้ โดยผู้วิจัยได้ประเด็นเรื่องความเสมอภาคออกเป็น 8 ประเด็น ประกอบด้วย

1. ประเด็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นการพิจารณาเรื่องสถานภาพของ ลูกจ้างคนพิการในที่ทำงานเกี่ยวกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าได้รับการแบ่งแยก หรือกีดกันออกจากสังคมที่ทำงานด้วยเหตุแห่งความพิการ หรือไม่ และหากมีส่วนร่วมอยู่ในฐานะใด ผู้ขอรับการช่วยเหลือ หรือผู้ให้การช่วยเหลือ

2. ประเด็นด้านสถานภาพการทำงาน กล่าวถึงการพิจารณาเกี่ยวกับข้อปฏิบัติ ด้านภาระงานในตำแหน่งเดียวกันระหว่างลูกจ้างคนพิการกับลูกจ้างทั่วไปว่าได้เท่าเทียมกันหรือไม่ หรือได้รับการช่วยเหลือส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานเหมาะสมหรือไม่ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงระหว่าง อยู่ในตำแหน่งงาน การโยกย้าย ปรับเปลี่ยนภาระงาน

3. ด้านการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาเรื่องคำสั่ง หรือการปฏิบัติที่ได้รับ ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาว่าหัวหน้างาน หรือนายจ้างมีการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรมและ เสมอภาคเช่นลูกจ้างคนอื่นหรือไม่

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในหลายครั้งว่า คนพิการมีความจำเป็นพิเศษที่มากกว่าบุคคลทั่วไป เพื่อเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายให้เอื้อต่อการทำงาน และดำรงชีวิต อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น จึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการและทุกคนรวมถึงการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการจัดสรรภาระงาน อย่างเหมาะสมต่อความพิการที่แตกต่างกัน

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการกล่าวถึงความมั่นคงในการประกอบ อาชีพ และสถานะลูกจ้างในหน่วยงาน ว่ามีการต่อสัญญา หรือพิจารณาประเมินการทำงาน อย่างเหมาะสมหรือไม่ ตามศักยภาพและความสามารถของคนพิการ มีหลักประกันในตำแหน่งงาน อย่างไร รวมถึงความเสี่ยงอันเกิดจากเหตุการณ์เลิกจ้างด้วย

6. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาเรื่องการนำเสนอสู่ การพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างคนพิการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น หรือไม่ เคยได้รับรางวัล การเลื่อนขั้น เพิ่มเงินค่าตอบแทนหรือไม่ เป็นต้น

7. ด้านค่าตอบแทน พิจารณาเรื่องค่าตอบแทนการจ้างงานที่เป็นธรรมในอัตรา ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ รวมถึงความสามารถในการเข้าถึงและใช้บริการสวัสดิการสำหรับ พนักงานเช่นลูกจ้างคนอื่น และลูกจ้างคนพิการหรือไม่

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พิจารณาเรื่องการเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพ ที่หน่วยงานจัดขึ้นร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการส่งเสริมฟื้นฟูทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เช่นบุคคลอื่นรวมทั้งการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญหรือไม่

ลูกจ้างคนพิการที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปี รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ แต่หากมีงานที่มี รายได้มากกว่า ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ยินดีเปลี่ยนงาน ส่วนคนพิการที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป รู้สึก

พึงพอใจต่องาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่คิดเปลี่ยนงาน เนื่องจากรู้สึกคุ้นเคยต่อ งานที่ทำ โดยปัจจัยหลักในการพิจารณา คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อนร่วมงาน และนายจ้างที่ เข้าใจในสภาพความพิการของตนเองแล้ว จึงไม่อยากจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เมื่อสอบถาม เรื่องสิทธิและสวัสดิการในการจ้างแรงงาน คนพิการส่วนใหญ่ตอบว่าทราบแต่ไม่ละเอียดบอกได้เพียง ค่าตอบแทน วันลาป่วย วันหยุด และสวัสดิการทางด้านการรักษาพยาบาล ในประเด็นเรื่องการพัฒนา ฝีมือแรงงาน ลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ ไม่มีโอกาสในการเข้ารับการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน มีส่วนเข้าร่วมเฉพาะที่หน่วยงานของรัฐจัดอบรมและมีการประสานเข้าทางนายจ้างเท่านั้น มีสถานประกอบการเพียงแห่งเดียวเท่านั้นที่มีการจัดอบรมพัฒนาทักษะแก่คนพิการในทุกๆ เดือน โดยคนพิการต้องร่วมอบรม เหมือนกับพนักงานคนอื่นๆ ด้วย ส่วนลูกจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐ โดยมีโอกาสเข้าร่วมการพัฒนา งาน การอบรมให้ความรู้ทั้งการจัดโดยองค์กรภายในและภายนอก ของหน่วยงาน รวมถึงการอบรมในต่างจังหวัดด้วย ส่วนความรู้เกี่ยวกับสิทธิความเสมอภาคและ สวัสดิการของคนพิการ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งยังไม่เพียงพอ ความต้องการต่อมา คือ เรื่องการแก้ไขความยากลำบากในการเดินทางของคนพิการ และ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในที่ทำงาน และสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล เมื่อถาม เรื่องความเข้าใจในความหมายของความเสมอภาค คนพิการส่วนใหญ่บอกว่าความเสมอภาค คือ การที่ตนเองได้รับการปฏิบัติจากบุคคลรอบข้างโดยไม่ใช้สายตาวารังเกียจ หรือดูแคลนในการทำงาน ให้เชื่อว่าตนเองมีความสามารถทำงานได้ พัฒนาฝีมือได้ และจำต้องยอมรับสถานะความเสมอภาค ที่มีให้

5.1.3 ประเด็นปัญหาที่พบจากการศึกษา

เนื่องด้วยการศึกษาเรื่อง “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการใน สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)” มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความหลากหลายทางความคิดและความเข้าใจนิยามเรื่องความเสมอภาค ที่แตกต่างกันตามอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิด และต้องใช้เวลา ในการทำความเข้าใจในแบบสอบถาม และประเด็นคำถามเรื่องการสัมภาษณ์มากกว่าที่กำหนดไว้ ประกอบกับเพื่อลดความกดดันของลูกจ้างคนพิการในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ต้องทำการเก็บข้อมูลนอกเวลางาน และนัดพบนอกสถานที่ทำงาน เกิดเป็นความยากลำบากใน การเก็บข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการศึกษา คือ ความเพิกเฉยต่อสิทธิเสรีภาพของ คนพิการ และการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในลูกจ้างคนพิการ จึงทำให้ไม่สนใจในสวัสดิการ ที่ตนเองได้รับ และไม่เกิดความสงสัยว่าตนเองได้รับความเสมอภาคแล้วหรือยัง จนเมื่อได้ทำ ความเข้าใจจากประเด็นคำถามจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลของผู้วิจัย ทำให้ลูกจ้างคนพิการมี

ความตระหนักถึงการได้รับสวัสดิการของตนเองในที่ทำงานมากยิ่งขึ้น จึงเป็นผลประโยชน์ต่อคนพิการ อีกประการหนึ่งที่คนพิการได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา

จากข้อมูลและการสัมภาษณ์ โดยภาพรวมของสถานภาพคนพิการในที่ทำงาน ดูเหมือนจะมีความเสมอภาคเกิดขึ้น แต่ในทางปฏิบัติอาจเกิดการเหลื่อมล้ำ จากการถูกปฏิเสธ ความสัมพันธ์ การถูกกีดกันออกจากสังคมที่ทำงาน รวมถึงการให้โอกาสสร้างความก้าวหน้าให้เกิดแก่คนพิการได้ ดังนั้นการทำความเข้าใจในลักษณะความต้องการที่เหมาะสม การทำงานของคนพิการ ตามลักษณะความพิการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพวกเขาเหล่านั้นให้เข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมได้ และควรมีหลักประกันที่มั่นคงพอที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับลูกจ้างคนพิการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการผลักดัน และพัฒนาศักยภาพการทำงานของลูกจ้างคนพิการให้เกิดขึ้นได้

5.2.2 ข้อเสนอแนะต่อพนักงานงานลูกจ้างคนพิการ

ลูกจ้างคนพิการควรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น เพื่อสร้างแรงผลักดัน ปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงลบที่เพื่อนร่วมงานอาจมีขึ้น จากเหตุแห่งความพิการเหล่านั้น และแสดงให้บุคคลอื่นได้เห็นถึงศักยภาพของคนพิการว่าไม่ได้ด้อยไปกว่าใคร สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง คือการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ เพื่อเรียกร้องพิทักษ์และปกป้องสิทธิของตนเองได้

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อมูล และสถานการณ์เหล่านี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการเป็นกลไกสำคัญในการทำให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างเท่าเทียม สามารถพัฒนาการทำงานเป็นหนทางสู่ความก้าวหน้าด้านอาชีพ เป็นแรงส่งเสริมและผลักดันให้คนพิการสามารถสร้างจุดยืนและคุณค่าให้แก่ตนเอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า มาตรการที่ภาครัฐสร้างขึ้นเป็นเพียงเครื่องมือขั้นแรกที่จะช่วยสร้างหนทางการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อขจัดอุปสรรคตามความจำเป็นพิเศษแก่คนพิการ ประกอบกับการศึกษาวิจัยในด้านดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลติดตามผลกระทบอย่างจริงจังในเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในจังหวัดแพร่ ภายหลังคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ประเด็นเรื่อง ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ เป็นเรื่องสำคัญที่ควรมีการศึกษาและติดตามผล

รวมถึงควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และเป็นข้อมูลในการติดตามการจ้างงานของนายจ้าง และผู้บังคับบัญชาของคนพิการ อีกทั้งสามารถนำไปเป็นข้อมูลต่อยอดเพื่อพิจารณาแนวทงนโยบาย มาตรการที่เหมาะสมกับทั้งคนพิการและหน่วยงานองค์กรที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้คนพิการและผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันจากข้อกฎหมายเดียวกันต่อไป

5.2.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป มีประเด็นที่ควรศึกษาต่อ คือ ประเด็นด้านการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ประเด็นเรื่องความมั่นคงทางอาชีพ และประเด็นเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ที่คนพิการยังมองว่าตนเองยังมีความเสมอภาคอยู่ในระดับกลาง ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐให้ยั่งยืนต่อไปได้

นอกจากนี้ สำหรับคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ในฐานะลูกจ้างคนพิการ การรับรู้และตระหนักถึงสิทธิ และสวัสดิการที่ตนเองพึงมีและพึงได้รับ เป็นองค์ประกอบด้านคลังความรู้ในการพิทักษ์รักษาสิทธิของตนเอง และเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นแรงผลักดันให้คนพิการสามารถลุกขึ้นมาพิทักษ์ปกป้องตนเอง และสร้างความเสมอภาคในที่ทำงานให้กับตนเองได้อย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

หนังสือ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร่วมกับ มูลนิธิสถานบันวิจัยกฎหมาย. (2556).

คู่มือการวินิจฉัยการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดีสุวรรณชัยพลายเซอร์วิส.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

(2556). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไข*

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดีสุวรรณชัยพลาย

เซอร์วิส.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

(2555). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559.* กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ดีสุวรรณชัยพลายเซอร์วิส.

กุลกา วจนสาระ และคณะ. (2555). *ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคม.* กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ประชากรสังคม.

ทวี เชื้อสุวรรณ. (2551). *มองความพิการผ่านแนวคิดและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: ธนาเพลส.

ไพฑูริย์ เอกจริยกร. (2547). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน (พิมพ์ครั้งที่ 6).*

กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วรวิทย์ เจริญเลิศ. (2546). *การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม.*

กรุงเทพฯ: บริษัทเอตีสันเพลส โปรดักส์ จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.* ราชกิจจานุเบกษา

เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก วันที่ 6 เมษายน 2560. ราชกิจจานุเบกษา.

บทความวารสาร

สุวิชา เป้าอารีย์. (2559). ความเสมอภาค: แนวคิดและข้อถกเถียงเบื้องต้น. *วารสารพัฒนาสังคม* 18, 3-17.

สมคิด เลิศไพฑูริย์. (มิถุนายน 2543). หลักความเสมอภาค. *วารสารนิติศาสตร์*, 168-183.

เอกสารอื่นๆ

จิตรา ศิริสมบูรณ์ลาภ. (2556). *ผลสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ:*

การจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. รายงานการวิจัย.

เปรมปรี ธานีกุล. (2554). *ทัศนะของพนักงานจ้างเหมาบริการภาคราชการต่อความเสมอภาคใน*

การทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.

พีรธร บุญรัตน์พันธ์ และคณะ. (2555). *การศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายและกลไก การส่งเสริม*

ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยนเรศวร, สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (2554). *บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย:*

ความเสมอภาคในโอกาสการมีงานทำและไม่ถูกละเมิดปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).

ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2552). *ปัญหาเร่งด่วนในชีวิตการทำงานของลูกจ้างคนพิการ.*

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.

ศูนย์บริการคนพิการประจำจังหวัดแพร่. (2558). *รายงานสถานการณ์คนพิการจังหวัดแพร่.*

(อัดสำเนา).

ศูนย์บริการคนพิการประจำจังหวัดแพร่. (2559). *รายงานผลการจ้างงานคนพิการประจำปี 2559.*

(อัดสำเนา).

สุรพล กาญจนะจิตรา และคณะ. (2556). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการส่งเสริมอาชีพและการมี*

งานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550. รายงานการวิจัย. สำนักนโยบายและวิชาการ, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และ บัณฑิตวิทยาลัย, สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยสยาม.

อาดัม นิละไพจิตร และคณะ. (2556). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ นโยบายสังคมและกฎหมายด้าน*

อาชีพและการบูรณาการในสังคมอย่างเท่าเทียมของคนพิการ : แบบจำลองและถอดบทเรียน. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยราชสุดา.

Book

Hobbes, Thomas. (1985). *Leviathan.* London: Penguin.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงาน
ของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)

รายละเอียดของแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 คำถามในประเด็นเรื่องมุมมองต่อความเสมอภาคในการทำงานของคนพิการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. ประเภทความพิการ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> 1. ทางการเห็น	<input type="checkbox"/> 2. ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
<input type="checkbox"/> 3. ทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย	<input type="checkbox"/> 4. ทางจิตใจหรือพฤติกรรม
<input type="checkbox"/> 5. ทางสติปัญญา	<input type="checkbox"/> 6. ทางการเรียนรู้ ลักษณะความพิการ
<input type="checkbox"/> 7. ทางอหิสติก	
4. การศึกษาที่สำเร็จสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1. ไม่ได้ศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. ประถมศึกษา
<input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 4. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี	
5. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> 1. ลูกจ้าง/พนักงานในสถานประกอบการ
<input type="checkbox"/> 2. ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐ

6. อายุงาน
- 1. ปฏิบัติงานมาแล้วต่ำกว่า 1 ปี
 - 2. ปฏิบัติงานมาแล้ว 1-2 ปี
 - 3. ปฏิบัติงานมาแล้ว 3-5 ปี
 - 4. ปฏิบัติงานมาแล้ว 6-10 ปี
 - 5. ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี
7. ปัจจุบันท่านมีรายได้ต่อเดือน
- 1. ต่ำกว่า 9,000 บาท
 - 2. 9,001-10,000 บาท
 - 3. 10,001-15,000 บาท
 - 4. 15,001-20,000 บาท
 - 5. 20,000 บาทขึ้นไป
8. ทำงานวันละ.....ชั่วโมงต่อวัน
9. จำนวนวันทำงาน.....วันต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 คำถามในประเด็นเรื่องมุมมองต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 มุมมองต่อความเสมอภาคในการทำงานของคนพิการ

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเสมอภาคในที่ทำงาน

ส่วนที่ 1 มุมมองต่อความเสมอภาคในการทำงานของคนพิการ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดเกี่ยวกับความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ทั้งด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการพัฒนาศักยภาพ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ประเด็นที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีส่วนทำให้ การทำงานของท่านราบรื่น เกิดความสุข ในการทำงาน					
2.	เมื่อท่านประสบปัญหา เพื่อร่วมงานเป็นบุคคล ที่คอยให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือ แก่ท่าน					
3.	เมื่อเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน มักขอให้ท่านเป็นที่ปรึกษา หรือ เป็นบุคคลที่คอยแก้ไขปัญหานั้น					
4.	ท่านเคยขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน โดยประเด็น ปัญหานั้นเกิดจากความแตกต่างด้าน ความพิการ					
5.	ท่านมีความรู้สึกที่ถูกกีดกันออกจากสังคม จากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ					
6.	ท่านมีความรู้สึกที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ จากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ					
7.	ประเด็นที่ 2 ด้านสถานภาพการทำงาน ท่านได้รับการปฏิบัติในหน่วยงานแตกต่าง จากคนอื่น					
8.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่ง เดียวกัน ท่านสามารถทำงานได้ดีกว่า					
9.	ท่านมีศักยภาพ ความสามารถในการทำงาน ที่สูงกว่าตำแหน่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
10.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่ง เดียวกัน ท่านได้รับมอบหมายงานที่ ไม่เหมือนกัน					

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่น้อยกว่าภาระงานที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน					
12.	เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน/องค์กร ท่านมักได้รับผลกระทบมากกว่าคนอื่น					
13.	ประเด็นที่ 3 ด้านการบังคับบัญชา นายจ้าง/หัวหน้างาน ได้สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อการทำงาน					
14.	ท่านได้รับการมอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำ จากนายจ้าง/หัวหน้างานที่ไม่ตรงกับความสามารถ					
15.	นายจ้าง/หัวหน้างาน มีการจัดสรรปริมาณงานที่รับผิดชอบตามความสามารถในการทำงานของท่าน (พิจารณาความสามารถตามระดับความพิการ)					
16.	นายจ้าง/หัวหน้างาน ประเมินการทำงานของ ท่านอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกับบุคคลอื่น					
17.	ท่านถูกนายจ้าง/หัวหน้างานตำหนิเรื่องการทำงาน					
18.	ท่านเคยได้รับโอกาสจากนายจ้าง ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของตนเอง					
19.	ประเด็นที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดไว้เหมาะสมเหมือนลูกจ้าง ในตำแหน่งเดียวกัน					

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20.	หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายต่อคนพิการ					
21.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะความพิการ					
22.	สถานที่ทำงานของท่าน มีส่วนทำให้ร่างกายและความพิการของท่านทรุดโทรมลง					
23.	ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์เพื่อป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความพิการ					
24.	ในที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อคนพิการแลทุกคนในสังคม เช่น ทางลาด ที่จอดรถ ห้องน้ำ ป้ายบอกทาง					
25.	ประเด็นที่ 5 ความมั่นคงในการทำงาน ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
26.	ท่านเห็นว่าหากเกิดการพิจารณาคัดลูกจ้างออก ความพิการจะเป็นสาเหตุหนึ่งในการพิจารณาการเลิกจ้าง					
27.	ท่านได้รับการต่อสัญญาจ้าง โดยการเซ็นสัญญาจ้างใหม่ในทุกๆ ปี					
28.	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการขยายอายุการทำงานตามสัญญาเพิ่มขึ้น (ระยะเวลาการจ้างงานในหนึ่งสัญญาจ้างงาน)					
29.	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการเซ็นสัญญาภายใต้เงื่อนไขภาระงานเดิม					
30.	ในการต่อสัญญาแต่ละครั้ง ท่านจะได้รับการเซ็นสัญญาภายใต้ตำแหน่งงานเดิม					

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ประเด็นที่ 6 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน					
31.	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนชั้น ในตำแหน่งงานหรือสถานภาพการทำงานที่สูงขึ้น					
32.	ท่านได้รับรางวัลหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มั่นคงขึ้น					
33.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน นอกเหนือที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน					
34.	ท่านได้รับการเลื่อนชั้น และยกย่องชมเชยจากหน่วยงาน					
35.	ท่านได้มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ					
36.	ท่านสามารถเติบโตในสายงานอาชีพที่ได้รับมอบหมายตามลำดับขั้นได้					
	ประเด็นที่ 7 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
37.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในอัตราเดียวกับลูกจ้างคนอื่น ตามมาตรฐานการจ้างแรงงาน (ขั้นต่ำ 300 บาท ต่อวัน)					
38.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อภาระงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
39.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทางราชการ ฯลฯ เช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่น					
40.	หน่วยงานมีการจัดค่าตอบแทนพิเศษสำหรับความพิการ ให้แก่ท่าน					

ลำดับ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41.	ท่านสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงานได้เช่นเดียวกับลูกจ้างทุกคน					
42.	ทางหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองต่อความพิการของท่าน					
43.	ประเด็นที่ 8 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในแต่ละปี ท่านได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อกำกับดูแล และส่งเสริมศักยภาพการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน					
44.	ท่านมีโอกาสร่วมในการพัฒนาศักยภาพร่วมกับเพื่อนร่วมงานเช่น การท่องเที่ยวสัมมนา เป็นต้น					
45.	หน่วยงาน/องค์กร ได้ส่งท่านเข้าร่วมการพัฒนา ศักยภาพโดยเฉพาะทางสำหรับคนพิการที่หน่วยงานอื่นจัด เช่น การพัฒนาอาชีพ คนพิการ การเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น					
46.	ท่านได้เข้าร่วมการแข่งขันในสายงานอาชีพ ที่จัดส่งในนามหน่วยงาน					
47.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ท่านได้พัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น					
48.	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงาน/องค์กรจัดให้มี เพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านอื่นๆ					

ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเสมอภาคในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ ที่ท่านเห็นว่า เป็นประเด็นที่มีความรุนแรง และส่งผลกระทบต่อการสร้างความเป็นธรรมในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการ โดยระบุลำดับจากระดับการส่งผลกระทบมากที่สุด 5 ประเด็น โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย (สำคัญมากที่สุด 1- น้อยที่สุด 5) ลงในช่องระดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่า ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

ระดับความสำคัญ	ประเด็นปัญหาอุปสรรค
	การถูกกีดกันออกจากสังคม จากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ
	การถูกเอารัดเอาเปรียบ จากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ
	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน ท่านได้รับมอบหมายงานที่น้อยกว่าภาระงานที่ระบุไว้ในสัญญาการจ้างงาน
	เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน/องค์กร ท่านมักได้รับผลกระทบมากกว่าคนอื่น
	นายจ้าง/หัวหน้างาน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อการทำงาน
	นายจ้าง/หัวหน้างาน ประเมินการทำงานของท่านอย่างไม่เป็นธรรม เทาเทียบกับบุคคลอื่น
	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะความพิการ
	สถานที่ทำงานของท่าน มีส่วนทำให้ร่างกาย และความพิการของท่านทรุดโทรมลง
	ท่านได้รับการต่อสัญญาจ้าง โดยการเซ็นสัญญาจ้างใหม่ในทุกๆ ปี
	ท่านได้รับรางวัลหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มั่นคงขึ้น
	ท่านไม่สามารถเติบโตในสายงานอาชีพที่ได้รับมอบหมายตามลำดับขั้นได้
	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ในอัตราเดียวกับลูกจ้างคนอื่น ตามมาตรฐานการจ้างแรงงาน (ขั้นต่ำ 300 บาท ต่อวัน) และเหมาะสมต่อภาระงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย
	ท่านสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงาน ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างทุกคน
	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาศักยภาพร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การท่องเที่ยวสัมมนา เป็นต้น
	การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ท่านได้พัฒนาขีดความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ (Interviews)

เรื่อง ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงาน
ของรัฐในจังหวัดแพร่: ภายใต้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายตาม
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2556)

แบบสัมภาษณ์ (Interviews) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีเค้าโครงเพื่อประกอบแบบสอบถามเป็นการตั้งประเด็นคำถามปลายเปิด โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นคำถาม เป็นการตั้งคำถามเกี่ยวกับความเสมอภาคในการทำงานของคนพิการ แบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านการพัฒนาศักยภาพ ที่เกิดจากมุมมองของลูกจ้างคนพิการ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและประวัติการศึกษาของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ประวัติการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการ

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัวและประวัติการศึกษา ของผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ/เพศ/อายุ/ตำแหน่ง/การศึกษา/ความสามารถพิเศษ/ความพิการเกิดขึ้นจากอะไร ตั้งแต่กำเนิด หรือเกิดขึ้นภายหลัง/สถานภาพในการเลี้ยงดูครอบครัวและตนเอง รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด หรือบางส่วน

ส่วนที่ 2 ประวัติการทำงานของผู้ถูกสัมภาษณ์

1. ท่านได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้อย่างไร ผ่านทางช่องทางไหน และเข้ามาทำงานได้ด้วยกระบวนการใด ผ่านการสอบสัมภาษณ์หรือไม่

2. ท่านได้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มาเป็นระยะเวลาเท่าไร ในตำแหน่งใด และเคยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนเพื่อตอบแทนการทำงานบ้างหรือไม่

3. กรณีทำงานมากกว่า 1 ปี ท่านเคยได้รับการเซ็นสัญญาเพื่อต่ออายุการทำงานมาแล้วกี่ครั้ง และในสัญญามีอายุการทำงานครั้งละกี่ปี
4. จากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาของท่าน มีการทำงานครั้งใดที่ถือว่าเป็นการทำงานที่ท่านภาคภูมิใจ และน่าจดจำมากที่สุด
5. ท่านคิดว่าอาชีพ หรือตำแหน่งงานใดที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ และความถนัดของท่านมากที่สุด เพราะเหตุใด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความเสมอภาคในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการ

1. ท่านผ่านการทำงานในสถานประกอบการ และหน่วยงานรัฐ มาแล้วกี่แห่ง ก่อนจะปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และจงบอกความเหมือนและความต่างของการทำงานในกรณีเป็นลูกจ้างคนพิการในทั้งสองรูปแบบว่าเหมือนหรือต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. กรณีท่านมิได้มีความพิการตั้งแต่กำเนิด แต่ความพิการนั้นเกิดขึ้นมาภายหลัง หากมองเฉพาะประเด็นการปฏิบัติในที่ทำงาน ท่านคิดว่าได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. จากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านเคยประสบหรือพบเห็น การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ด้วยเหตุแห่งความพิการที่เกิดขึ้นในที่ทำงานบ้างหรือไม่ หากมีเกิดขึ้นในลักษณะใด และท่านสามารถจัดการกับปัญหาเหล่านั้นอย่างไรบ้าง
4. ท่านคิดว่า ความเสมอภาคในที่ทำงานของลูกจ้างคนพิการในสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ใครคือบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ เพราะเหตุใด โดยเลือกจากตัวเลือกดังต่อไปนี้
 - 4.1 ระเบียบ/กฎ และข้อปฏิบัติภายในหน่วยงาน
 - 4.2 นายจ้าง/หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา
 - 4.3 เพื่อร่วมงาน
 - 4.4 ตัวลูกจ้างคนพิการเอง
5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อ “ความเสมอภาคในที่ทำงานของคนพิการ” และสำหรับท่านหมายถึงอะไร และคิดว่าสิ่งนี้มีความสำคัญต่อท่านอย่างไร
6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวชุตินา ไชยพงษ์วิสุตย์

5705037132

นักศึกษาลัทธิสุตรสาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวชุติมา ไชยพงษ์วิสุตย์
วันเดือนปีเกิด	24 มิถุนายน 2531
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2555: นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำแหน่ง	นิติกร ศูนย์บริการคนพิการประจำจังหวัดแพร่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

