



รายงานผลการสัมมนา

เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย  
การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕  
แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”



จัดโดย

คณะกรรมการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี  
ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

เอกสารวิชาการลำดับที่ ๓๘

สำนักงานกรรมการ ๓  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ



รายงานผลการสัมมนา  
เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย  
การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕  
แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

จัดทำโดย  
คณะกรรมการการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี  
ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

# คำนำ

ประเด็นการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ถือเป็นมาตรการทางเลือกให้ผู้ประกอบการและคนพิการที่มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้คนพิการมีการรวมกลุ่มกัน รวมทั้งผู้ดูแลคนพิการได้มีโอกาสเข้าถึงการมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น แต่จากการบังคับใช้กฎหมายที่ผ่านมา เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายทั้งประเด็นความรู้ ความเข้าใจของคนพิการและสถานประกอบการ ในการปฏิบัติตามกฎหมายให้ถูกต้อง รวมถึงปัญหาความพยายามหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

ดังนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ พึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและชุมชน อันจะทำให้คนพิการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับสังคม และประเทศไทย คณะกรรมาธิการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยคณะอนุกรรมาธิการกิจการคนพิการ จึงเห็นควรจัดสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ” เพื่อเป็นเวทีสะท้อนความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกันเพื่อนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา การบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเสนอต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเร่งดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว

(๒)

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้จัดทำ “รายงานผลการสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” ฉบับนี้ขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

คณะกรรมการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษา เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ด้วยจิตคารวะ

  
(นายวัลลภ ตังคณานุรักษ์)

ประธานคณะกรรมการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี

ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

# สารบัญ

หน้า

รายงานผลการสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรค ในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำ ของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”	๑
๑. พิธีเปิดการสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรค ในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำ ของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”	๒
๒. การอภิปราย เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้ กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ	๙
๓. เวทีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้เข้าร่วมสัมมนา	๒๘
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๕๓</b>
๑. รายชื่อคณะกรรมการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	๕๕
๒. รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ	๕๙
๓. รายชื่อที่ปรึกษาทิติมศักดิ์คณะกรรมการ	๖๓
๔. รายชื่อคณะอนุกรรมการ	๖๗



รายงานผลการสัมมนา  
เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการ  
มีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม  
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

จัดโดย

คณะกรรมการการส่งเสริม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ

และผู้ด้อยโอกาส

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ดำเนินการโดย คณะอนุกรรมการกิจการคนพิการ

วันพุธที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ณ ห้องรับรอง ๑ - ๒ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา ๒

-----

คณะกรรมการการส่งเสริม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ  
คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยคณะ  
อนุกรรมการกิจการคนพิการ จัดสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและ  
อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของ  
คนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ” เมื่อวันพุธที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ณ ห้องรับรอง ๑ - ๒ ชั้น ๓ อาคารรัฐสภา ๒ สรุปรสาระสำคัญได้  
ดังนี้

**๑. พิธีเปิดการสัมมนา เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการ  
บังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตาม  
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
คนพิการ”**

**๑.๑** กล่าวรายงานการสัมมนา โดยนายมนเทียร  
บุญตัน รองประธานคณะกรรมการการสังคมฯ คนที่หนึ่ง และ  
ประธานคณะอนุกรรมการกิจการคนพิการ สรุไปได้ ดังนี้

คณะกรรมการการสังคมฯ โดยคณะ  
อนุกรรมการกิจการคนพิการ ได้พิจารณาศึกษาประเด็นการ  
จ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งประกอบด้วย  
๓ มาตรการสำคัญ ได้แก่ (๑) การจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓  
กำหนดให้หน่วยงานรัฐหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับ  
คนพิการเข้าทำงานในอัตราลูกจ้าง ๑๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน  
(๒) การจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
ตามมาตรา ๓๔ กรณีเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับคนพิการ  
เข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน  
และ (๓) มาตรการทางเลือกตามมาตรา ๓๕ กรณีหน่วยงานรัฐ  
หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะรับคนพิการ  
เข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ สามารถเลือกดำเนินการได้ใน ๗ วิธี ได้แก่

(๑) การให้สัมปทาน (๒) จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ (๓) จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ (๔) ฝึกงาน (๕) จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (๖) บริการล่ามภาษามือ หรือ (๗) การช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ทั้งนี้ มาตรา ๓๕ ถือเป็นทางเลือกให้ผู้ประกอบการและคนพิการที่มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้าถึงการมีงานทำและมีรายได้มากขึ้น แต่จากการบังคับใช้กฎหมายที่ผ่านมา ยังพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ อาทิ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจของคนพิการ หน่วยงานรัฐและสถานประกอบการในการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ ให้ถูกต้องตามกฎหมาย และปัญหาการหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมาตรา ๓๕ เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ พึ่งพาตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและชุมชน คณะกรรมการการสังคม จึงเห็นควรจัดสัมมนา เรื่อง **“ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”** เพื่อเป็นเวทีสะท้อนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาจากทุกภาคส่วน เพื่อเสนอต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายต่อไป





- ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรให้เกียรติมาร่วมอภิปรายในครั้งนี้ ประกอบด้วย (๑) นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (๒) ว่าที่ร้อยตรี ภูริพงษ์ วารีศรี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน (๓) นายชินส์ร คลัยสังข์ ผู้อำนวยการกองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๔) นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล นายกสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และ (๕) นางภรณ์ ภูประเสริฐ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

- ผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๑๐๐ คน ประกอบด้วย ผู้แทนองค์กรด้านคนพิการ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม ผู้ทรงคุณวุฒิ

นักวิชาการ และสื่อมวลชน ซึ่งได้ให้เกียรติมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสัมมนาครั้งนี้

### ๑.๒ กล่าวเปิดการสัมมนา โดยนายวัลลภ ตังคณานุกุรักษ์

ประธานคณะกรรมการการการสังคมฯ สรุไปได้ ดังนี้

หัวข้อของการสัมมนาในวันนี้ เกี่ยวข้องกับผม ในฐานะประธานคณะทำงานของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน ๓ คน ได้แก่ (๑) ประธานคณะกรรมการการสังคมฯ ทำหน้าที่พิจารณาศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสังคม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามข้อบังคับการประชุมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (๒) ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองกฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่กลั่นกรองกฎหมายทุกฉบับ ทั้งก่อนเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเมื่อผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแล้วไม่ให้ความผิดพลาด และ (๓) ประธานคณะอนุกรรมการติดตามมติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในคณะกรรมการวิสามัญกิจการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ติดตามการออกกฎระเบียบ ประกาศ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

นอกจากนี้ การตั้งกระทู้ถามในที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ถือเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการกำกับการบริหารราชการแผ่นดิน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ผมได้ตั้งกระทู้



ถามจำนวน ๓๐ กระทู้ การตั้งคำถามต่อรัฐบาลผ่านกระทู้ถามในที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ส่งผลมากพอสมควรต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการแก้ไขปัญหา เนื่องจากรัฐบาลมักจะไม่ค่อยได้รับข้อมูลเชิงลึกของส่วนราชการระดับล่างมากนัก โดยกระทู้ถามที่ตรงกับหัวข้อสัมมนาในวันนี้ คือ เรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งได้ตั้งกระทู้ถามเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ผ่านมาแล้วกว่า ๓ ปี กระทู้ถามดังกล่าวเนื่องมาจากกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ใช้บังคับมานานแล้ว แต่การจ้างงานคนพิการยังบังคับใช้ไม่ค่อยได้ผลมากนัก โดยภาคเอกชนหากไม่รับคนพิการทำงานก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรืออาจจัดบริการอื่นตามมาตรา ๓๕ ซึ่งมีอยู่ ๗ วิธีการตามที่ได้ทราบแล้วนั้น แต่สำหรับภาครัฐซึ่งถูกบังคับโดยกฎหมายเช่นกัน แม้ไม่ได้กำหนดให้ภาครัฐต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนฯ แต่ตัวเลขการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐก็ยังมีจำนวนไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้ตั้งคำถามต่อรัฐบาลว่ากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการได้ใช้บังคับทั้งกับภาครัฐและเอกชนนั้น ภาครัฐได้ดำเนินการเรื่องการจ้างงานคนพิการอย่างไร ทั้งนี้ รัฐมนตรีได้ตอบกระทู้ดังกล่าว จากนั้นได้ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากกระทู้ถามได้มีการนำเสนอเรื่องการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยคณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้หน่วยงานของรัฐที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือดำเนินการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๑ หน่วยงานภาครัฐต้องจ้างคนพิการ ให้ครบตามที่กฎหมายกำหนดทั้งสิ้น ๑๒,๕๐๐ คน และข้อมูลเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ พบว่า หน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการแล้ว ๑๐,๒๕๖ คน ซึ่งถือเป็นกระบวนการทำงานได้เร็วมากในรัฐบาลนี้ คิดเป็น ๘๒ เปอร์เซ็นต์ของการรับคนพิการทำงานในภาครัฐ ดังนั้น จึงเป็นนิมิตหมายที่ดีอันเป็นผลต่อเนื่องจากการทำงานของอนุกรรมการกิจการ

คนพิการ ซึ่งได้ขับเคลื่อนผลักดันกฎหมายอย่างจริงจัง รวมทั้งการกำกับ ติดตาม กฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวกับคนพิการ โดยผลงานที่สำคัญคือ การเสนอแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการขอทาน ซึ่งสำเร็จในยุคของสภานิติบัญญัติแห่งชาติแห่งนี้

ทั้งนี้ มีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่ากลไกการจัดสัมมนาในวันนี้ จะได้รับข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากมุมมองของคนรับผิดชอบในฐานะวิทยากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ รวมทั้งมุมมองจากผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกภาคส่วนที่จะร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อช่วยกันฝ่าฟันอุปสรรคและปัญหาในเรื่องนี้ไปด้วยกัน ซึ่งจะสะท้อนข้อมูลจากผู้เข้าร่วมสัมมนาที่เป็นข้อมูลสำคัญยิ่ง ต่อข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรม เพื่อขยายผลและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาทั้งแนวตั้งและแนวนราบต่อไป ในนามของคณะกรรมการธิการการสังคมฯ ขอขอบคุณอาจารย์มณฑิยา บุญตัน รองประธานคณะกรรมการการสังคมฯ คนที่หนึ่ง ในฐานะประธานคณะอนุกรรมการกิจการคนพิการที่ได้จัดงานสัมมนาครั้งนี้ที่มีความหมาย และเชื่อมั่นว่าการสัมมนาในวันนี้จะเกิดสัมฤทธิ์ผลในทางที่เกิดผลที่ดีต่อคนพิการทั้งหลายทั้งปวงได้อย่างรวดเร็วสมความปรารถนา

## ๒. การอภิปราย เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

การอภิปราย เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” โดยวิทยากร ประกอบด้วย (๑) นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (๒) ว่าที่ร้อยตรี ภูริพงษ์ วาริศรี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน (๓) นายชนิษฐ์ คล้ายสังข์ ผู้อำนวยการกองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (๔) นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล นายกสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย (๕) นางภรณ์ ภูประเสริฐ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ (๖) นายมณฑิร บุษยนต์ัน รองประธานคณะกรรมการสิทธิการ การสังคมฯ คนที่หนึ่ง (ผู้ดำเนินรายการ) สรุปได้ ดังนี้



**๒.๑ นายมณฑิเยร บุกุตัน รองประธาน  
คณะกรรมการการการสังคมฯ คนที่หนึ่ง** ได้กล่าวนำการอภิปราย  
สรุปได้ ดังนี้

การสัมมนาในวันนี้ ในเบื้องต้นวิทยากรบนเวที ได้แสดงความเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากนั้นจะรับฟังความเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยมุ่งเน้นมาตรา ๓๕ ซึ่งเจตนาารมณ์กำหนดให้เป็นทางเลือก ซึ่งทางเลือกคือการจ้างงานในระบบปกติที่สมศักดิ์ศรี มีสวัสดิการ มีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ ร่างมาตรา ๓๕ ได้ศึกษาต้นแบบของประเทศสหรัฐอเมริกา ของกฎหมายชื่อว่า “The Randolph-Sheppard Act” ประกาศ ตั้งแต่สมัยท่านประธานาธิบดีรูสเวลต์ (Franklin Delano Roosevelt) หรือ FDR กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายให้แต้มต่อหรือกฎหมาย มาตรการพิเศษ เพื่อส่งเสริมการมีอาชีพหรือการมีงานทำ กลุ่มคนพิการที่ได้รับประโยชน์จากกฎหมายฉบับนี้ คือ คนตาบอด และใช้กับหน่วยงานของรัฐเท่านั้น ซึ่งได้หลักการของกฎหมาย ฉบับนี้มาใช้ในการยกร่างมาตรา ๓๕ ของกฎหมายประเทศไทย โดยมีความเหมือนกัน คือ เป็นกฎหมายกำหนดมาตรการเสริม ทางเลือก หรือมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการ แต่มีความแตกต่างอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ (๑) กฎหมายของสหรัฐอเมริกา ใช้เฉพาะคนตาบอด แต่กฎหมายของประเทศไทยใช้กับคนพิการ ทุกประเภท (๒) กฎหมายของสหรัฐอเมริกาใช้เฉพาะคนพิการ คือ คนตาบอด แต่กฎหมายของไทยนอกจากคนพิการทุกประเภทแล้วยังรวมถึงผู้ดูแลคนพิการด้วยในบางกรณี ซึ่งอนุโลมให้ผู้ดูแลคนพิการใช้สิทธิแทนคนพิการได้ (๓) กฎหมายของสหรัฐอเมริกา

ที่บังคับใช้เฉพาะหน่วยงานของรัฐ แต่กฎหมายของประเทศไทย บังคับใช้ทั้งกับหน่วยงานของรัฐและเอกชน และ (๔) กฎหมายของ สหรัฐอเมริกากำหนดวิธีการไว้เฉพาะการให้สัมปทานและการจ้างเหมา แต่กฎหมายของประเทศไทยกำหนดวิธีการไว้ถึง ๗ วิธี ซึ่งรวมถึงล่าม ภาษามือและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ยังมีปัญหาในการตีความ เช่นกันว่าต้องเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ หรือไม่จึงจะเข้าตามเงื่อนไขของมาตรา ๓๕ ดังนั้น การสัมมนา ครั้งนี้ จึงขอมุ่งเน้นเรื่องการมีงานทำ การจ้างงาน การส่งเสริมการมีงานทำ และการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามมาตรา ๓๕ แต่อาจจะกล่าว รวมไปถึงการจ้างงานปกติตามมาตรา ๓๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้บ้าง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านที่จะได้ ร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ทั้งปัญหากฎหมายไม่ดี ไม่ชัดเจน ปัญหาคนพิการไม่มีความรู้ความเข้าใจ ปัญหาคนพิการ รู้แต่ยินยอมที่จะรับเงินบางส่วนที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือบางคนก็ยังมองว่าการจ้างงานคนพิการทำได้เท่านี้ก็ดีแล้ว ถือเป็นบุญ เป็นกุศลแล้ว ซึ่งก็ยังมีความคิดเห็นอยู่ในสังคมไทยเช่นกัน ในวันนี้ จึงเป็นการแลกเปลี่ยน และเปิดรับฟังข้อมูล ข้อเท็จจริง และปัญหา ของมาตรา ๓๕ ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมทางกฎหมายของประเทศไทย แม้มาตรา ๓๕ ไม่ใช่ยาวิเศษแต่ก็ไม่น่าจะใช้ยาพิษ จึงควรช่วยกัน ร่วมระดมความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันต่อไป

**๒.๒ นางสาววิจิตา รชตะนันท์กุล ผู้เชี่ยวชาญ**  
**ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริม**  
**และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้อธิบายแสดงความคิดเห็น**  
**สรุปได้ ดังนี้**



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการถือเป็นกฎหมายที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือ พก. เป็นทั้งหน่วยงานปฏิบัติขับเคลื่อน และส่งเสริมผลักดันให้มีกฎหมายฉบับนี้ขึ้นมา ร่วมกับผู้แทนทุกภาคส่วน รวมทั้งองค์กรด้านคนพิการซึ่งเป็นหน่วยงานหลักเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิในทุกมาตราที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งเริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ โดยวางระบบไว้ว่าเรื่องของคนพิการไม่ได้อยู่ที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่อยู่ในส่วนของทุกระบบของประเทศไทย ตั้งแต่ภาครัฐราชการ ภาคองค์กรด้านคนพิการ กฎหมายยังกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะกรรมการระดับชาติด้านคนพิการด้วย จะเห็นว่าทุกภาคส่วนเป็นภารกิจในการดำเนินงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ กฎหมายได้กำหนดกลไกการติดตามตรวจสอบ อาทิ คณะอนุกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ กลไกการจัดการบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน กลไกการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินกองทุน โดยมีคณะกรรมการติดตามประเมินผลกองทุน กลไกการกำหนดให้ทุกหน่วยงานราชการต้องรับผิดชอบดำเนินการตามกฎหมายตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น กลไกการมอบอำนาจให้องค์กรด้านคนพิการทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกฎหมายและสิทธิในการตรวจสอบงานของราชการ และอีกกลไกที่สำคัญต่อขับเคลื่อนการทำงานในระดับพื้นที่ คือ การมีศูนย์บริการคนพิการ

ระดับจังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไปที่ได้กำหนดกลไกการทำงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุม

ประเด็นที่มุ่งเน้นในวันนี้ คือ การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และถูกบรรจุไว้ในกฎหมายทุก ๆ ครั้งที่มีการขับเคลื่อน ซึ่งกฎหมายเมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๔ ได้กำหนดการจ้างงานคนพิการไว้ในสัดส่วนลูกจ้าง ๒๐๐ คนต่อคนพิการ ๑ คน ซึ่งนำต้นแบบมาจากประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นกฎหมายให้แต้มต่อ ระบบการจ้างงานคนพิการยังมีประเด็นข้อขัดข้องในบางส่วน เมื่อได้แก้ไขกฎหมาย ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติเรื่องจากจ้างงานไว้ในมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ เป็นทางเลือกตามมาตรา ๓๕ ที่ได้เพิ่มเติมขึ้นมาจากกฎหมายเดิม ทั้งนี้ พก. ถือเป็นหน่วยงานที่มีฐานข้อมูลคนพิการ ในระดับประเทศ มาตรา ๑๙ ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ของคนพิการที่ขอมิบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมาย ปัจจุบันมีคนพิการขอขึ้นทะเบียนเพิ่มขึ้นทั่วประเทศปีละกว่า ๑ แสนคน เดือนละกว่า ๑ หมื่นคน ปัจจุบันมีจำนวนคนพิการที่ขึ้นทะเบียนแล้วกว่า ๒ ล้านคน โดยจำนวนคนพิการที่เพิ่มมากขึ้นกว่าร้อยละ ๕๒ เป็นกลุ่มผู้สูงอายุซึ่งจะมีความพิการอยู่ด้วย

คนพิการวัยแรงงาน ในช่วงอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป มีจำนวนกว่า ๘ แสนคน สามารถเข้าสู่กระบวนการส่งเสริมการมีงานทำในระบบของกฎหมายตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๕ จำนวนกว่า ๗ หมื่นคน เข้าสู่กระบวนการกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระ จำนวนกว่า ๒ หมื่นคน เมื่อพิจารณามาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นทางเลือกในการส่งเสริมการมีอาชีพของคนพิการ และเป็นนวัตกรรมทางกฎหมายของ

ประเทศไทย โดยประเทศในระดับอาเซียนก็ยังไม่มียประเทศใดที่มีการดำเนินงานในลักษณะนี้ การส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการตามมาตรา ๓๕ ที่กำหนดทางเลือกไว้ ๗ วิธีการ เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนของการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการทางหลักตามมาตรา ๓๓ โดยมีกลไกการสร้างควมยั่งยืนตามมาตรา ๓๕ ที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้กลุ่มเป้าหมายคนพิการได้เป็นผู้ประกอบการรายย่อย SMEs หรือสามารถเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคมที่เรียกว่า Social Enterprise ถือเป็นทางเลือกในการสร้างนวัตกรรมให้ไปสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ แม้จะเป็นทางเลือกหรือทางที่จะสร้างความยั่งยืน แต่ก็ยังมีช่องว่างหรือปัญหาในการปฏิบัติและกลไกการติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน ดังนั้น พก. และกรมการจัดหางานในฐานะเป็นหน่วยงานที่เป็นองค์กรคู่ขนานที่ทำงานคู่กันไปในกระบวนการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานหรือการอนุญาตให้สิทธิในการดำเนินงานตาม มาตรา ๓๕ ได้หารือร่วมกันเพื่อกำหนดกระบวนการตรวจสอบให้มีความเข้มแข็งและเข้มข้นมากขึ้น เพื่อให้กฎหมายและระเบียบตามมาตรา ๓๕ ได้บังคับใช้ให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความยั่งยืนในการมีอาชีพของคนพิการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแนวทาง ๓ ในกระบวนการ คือ (๑) กลไกการตรวจสอบติดตาม ทั้งกลไกที่มีอยู่ คือ คณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ และกลไกทางปกครอง คือให้อำนาจผู้บริหารราชการจังหวัดทุกจังหวัดตรวจสอบติดตามโดยมีคณะกรรมการตรวจสอบติดตามในระดับพื้นที่ (๒) ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่ทำงานร่วมกัน อาทิ พก. กรมการจัดหางาน สำนักงานประกันสังคม และ

กรมคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของบุคคล และ (๓) ระบบการร้องเรียน ร้องทุกข์ ซึ่งมีข้อเสนอร่วมกันระหว่างกรมการจัดหางานกับ พก. ว่าควรมีกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์ มีศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานไปด้วยกัน

**๒.๓ ว่าที่ร้อยตรี ภูริพงษ์ วาริศรี นักวิชาการ  
แรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปได้ ดังนี้**

การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๕ เป็นการส่งเสริมให้คนพิการที่ไม่สามารถทำงานได้ตามปกติตามมาตรา ๓๓ ทั้งนี้ยังรวมถึงผู้ดูแลคนพิการที่สามารถรับสิทธิแทนคนพิการได้ ความพิเศษของมาตรา ๓๕ คือ มีทางเลือกหรือกิจกรรมทั้งหมด ๗ กิจกรรมโดยกำหนดไว้ในระเบียบภายใต้มาตรา ๓๕ ที่กำหนดให้นายจ้าง สถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ จัดให้สัมปทานพื้นที่ การจ้างเหมาช่วงงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ ฝึกงาน หรือว่าช่วยเหลืออื่นใดซึ่ง ๗ กิจกรรมสามารถเลือกทำผสมผสานกันระหว่างมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ รวมกันให้ครบตามสัดส่วนการจ้างงานที่กฎหมายกำหนด คือ ลูกจ้าง ๑๐๐ ต่อคนพิการ ๑ คน ตามกฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งนอกจากสัดส่วนการจ้างงานคนพิการแล้วยังกำหนดเรื่องการนำส่งเงินเข้ากองทุน กรณีที่ไม่ดำเนินการตามมาตรา ๓๓ และ มาตรา ๓๕ จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามค่าแรงขั้นต่ำคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ต้องรับ คูณด้วย ๓๖๕ วัน หรือคิดเป็นจำนวนเงิน ๑๐๙,๕๐๐ บาท ที่นายจ้างหรือสถาน

ประกอบการจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนกรณีที่เกิดการมาตรา ๓๓ หรือ มาตรา ๓๕ ไม่ครบถ้วน ทั้งนี้ ระเบียบมาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้ กรมการจัดหางาน โดยสำนักงานจัดหางานจังหวัด และสำนักงาน จัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมี ๑๐ เขตพื้นที่ เป็นหน่วยรับแจ้งการดำเนินการมาตรา ๓๕ จากนายจ้าง สถาน ประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานที่ สำคัญ ดังนี้

#### (๑) รับแจ้งสิทธิของนายจ้างหรือหน่วยงานรัฐ

โดยก่อนที่นายจ้าง สถานประกอบการ หรือหน่วยงานภาครัฐจะ ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ในเบื้องต้นต้องได้รับการตรวจสอบ เอกสารที่มายื่นว่าขอให้สิทธิลักษณะใดใน ๗ กิจกรรมของมาตรา ๓๕ มีลักษณะหรือรายละเอียดอย่างไร ที่จะให้สิทธิคนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการ พร้อมทั้งตรวจสอบโครงการที่ยื่นว่ามีความครบถ้วน สมบูรณ์หรือไม่

#### (๒) ตรวจสอบผู้ที่ได้รับสิทธิ คือ คนพิการหรือ

ผู้ดูแลที่ได้รับสิทธิแทนคนพิการว่าเข้าหลักเกณฑ์หรือไม่ โดยในส่วน ของผู้ดูแลคนพิการที่ขอรับสิทธิแทนคนพิการ ซึ่งคนพิการรายนั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ ดังนี้ (๑) เป็นผู้เยาว์ (๒) เป็นผู้สูงอายุที่อายุ เกิน ๗๐ ปีขึ้นไป (๓) เป็นบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ หรือ ไร้ความสามารถ หรือ (๔) เป็นบุคคลที่ไม่สามารถทำงานได้และ ได้รับการรับรองจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัด (พมจ.) หรือหน่วยงานย่อยของ พก. ทั้งนี้ หากคนพิการ รายนั้นเข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะถือว่าผู้ดูแลสามารถใช้สิทธิแทน คนพิการได้อย่างสมบูรณ์

### (๓) การพิจารณาหลักเกณฑ์การรับสิทธิ

ในเบื้องต้นจะพิจารณาจากเอกสารโดยดูว่าคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับสิทธิอยู่ในพื้นที่ไหน ตัวอย่างเช่น กรณีบริษัท ก. มายื่นให้สิทธิคนพิการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ ๑ โดยคนพิการที่ได้รับสิทธิอยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จะมีกระบวนการตรวจสอบดูว่าคนพิการรายนั้นมีความพร้อมในการรับสิทธิหรือไม่ โดยกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ ๑ จะประสานไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่เพื่อตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ ๓ ข้อสำคัญ ได้แก่ (๑) คนพิการมีตัวตนหรือไม่ (๒) สิทธิที่คนพิการจะได้รับตามเอกสารของกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ ๑ ส่งมาให้ตรวจสอบตรงกับสิทธิที่คนพิการจะได้รับหรือไม่ และคนพิการรับทราบสิทธินั้นหรือไม่ (๓) คนพิการสามารถรับสิทธิตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทให้มาหรือไม่ จากนั้น สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงใหม่จะมีหนังสือแจ้งกลับไปทางหน่วยต้นทางคือ กรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ ๑ เพื่อมีหนังสือแจ้งไปยังนายจ้างสถานประกอบการหรือหน่วยงานรัฐให้ดำเนินการ และจะส่งสัญญาณให้สิทธิให้กับกรมการจัดหางานภายใน ๓๐ วัน รวมทั้งจะได้รายงานให้กับทาง พก. หรือ พมจ. ทราบว่ามีคนพิการได้รับสิทธิตามมาตรา ๓๕ แล้วประเภทใด และจำนวนกี่คน

### ประเด็นปัญหาจากการดำเนินการตามมาตรา

#### ๓๕ ที่สำคัญ อาทิ

(๑) คนพิการยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการรับสิทธิตามมาตรา ๓๕ ว่าจะต้องปฏิบัติตามสัญญาอย่างไร แม้เจ้าหน้าที่ของกรมการจัดหางานจะได้ลงพื้นที่ตรวจสอบและ

ชี้แจงสิทธิให้กับคนพิการได้รับทราบแล้ว แต่ด้วยโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ มีรายละเอียดค่อนข้างมาก บางครั้งคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอาจจะไม่ได้ศึกษารายละเอียด ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการก็มีแตกต่างกัน อาทิ การจ้างเหมาช่วงงาน คนพิการยังเข้าใจว่าต้องรับสิทธิ ๑ ปี แต่หลักเกณฑ์จ้างเหมาช่วงงานตามระเบียบกำหนดไว้เฉพาะมูลค่าการจ้างงานให้ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้กำหนดเรื่องระยะเวลาไว้ สำหรับการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ระเบียบได้กำหนดเรื่องเวลาไว้ชัดเจนว่า จะต้องให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงมีความแตกต่างและความซับซ้อนในบางเงื่อนไขหรือบางกิจกรรม

(๒) นายจ้างหรือสถานประกอบการยังไม่เข้าใจในรายละเอียดว่าการให้สิทธิคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการตามมาตรา ๓๕ แล้ว ควรติดตามตรวจสอบโครงการเป็นระยะ โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการให้คนอื่นดำเนินการแทน อาทิ การฝึกงานหรือการจ้างเหมา ก็ควรควบคุมติดตามในเบื้องต้นด้วย ทั้งนี้ กรมการจัดหางานยินดีที่จะเป็นหน่วยรับแจ้งเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ กรณีที่นายจ้าง สถานประกอบการหรือคนพิการพบว่าการดำเนินการโดยผู้แทนหรือตัวแทนอื่นไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ก็สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์มาได้

(๓) กลไกการติดตามตรวจสอบ ซึ่งกรมการจัดหางานมีความพยายามที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหามาโดยตลอด และที่ผ่านมามีการดำเนินการตามมาตรา ๓๕ มีจำนวนกว่า ๑ หมื่นราย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวนรวมกว่า ๑๒,๐๐๐ ราย กระจายอยู่ตาม

พื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทั้งนี้ ได้มีการร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนขอบเขตอำนาจหน้าที่ และกำหนดแนวทางร่วมกันเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบ เพื่อให้คนพิการไม่โดนเบียดบังสิทธิ หรือไม่โดนละเมิดสิทธิหลังจากที่ได้รับเห็นชอบจากกรมการจัดหางานไปแล้ว รวมถึงกำหนดแนวทางการเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การตรวจสอบความซ้ำซ้อนการใช้สิทธิให้มีความชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากกรณีปัญหาคนพิการยื่นขอใช้สิทธิหลายสิทธิหรือในหลายพื้นที่ในเวลาเดียวกัน โดยระเบียบก็ไม่ได้จำกัดสิทธิเรื่องการยื่นไว้ เพื่อให้คนพิการสามารถเลือกสิทธิที่ดีที่สุดได้ แต่การรับสิทธิจะสามารถรับได้เพียงสิทธิเดียว และด้วยกระบวนการตรวจสอบสิทธิในปัจจุบันยังเป็นระบบเอกสาร จึงมีความล่าช้ากว่าจะสามารถตรวจสอบความซ้ำซ้อนของสิทธิได้ ก็อาจจะทำให้นายจ้างสูญเสียสิทธิ เมื่อคนพิการต้องเลือกใช้สิทธิแล้ว ซึ่งอาจจะส่งผลให้นายจ้างขาดความมั่นใจในการให้สิทธิกับคนพิการ

อย่างไรก็ตาม กรณีปัญหาเรื่องร้องเรียนของคนพิการตามมาตรา ๓๕ ที่มีการเบียดบังสิทธิของคนพิการ ขณะนี้อยู่ระหว่างการติดตามสอบสวนข้อเท็จจริง และน่าจะได้รับความชัดเจนต่อกรณีดังกล่าวมากขึ้น โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายการจ้างงานคนพิการก็มุ่งเน้นให้จ้างงานคนพิการตามระบบปกติคือการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ แต่มาตรา ๓๕ ถือเป็นกิจกรรมทดแทนการจ้างงาน ซึ่งหากร้อยเรียงมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการให้เกิดประโยชน์กับคนพิการอย่างยั่งยืนจากมาตรา ๓๕ ทั้งเรื่องการฝึกงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะพัฒนาศักยภาพคนพิการ



ให้เข้าสู่การทำงาน และเรื่องจ้างเหมางานคนพิการหลังมีการพัฒนาด้วยการฝึกงานแล้ว ก็อาจจะใช้วิธีการจ้างเหมาก่อนที่คนพิการจะเข้าสู่การจ้างงานปกติตามมาตรา ๓๓ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างยั่งยืน

**๒.๔ นายชนิสร์ คล้ายสังข์ ผู้อำนวยการกองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา** ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปได้ ดังนี้

กฎหมายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเขียนได้กว้างมากในสมัยนั้น โดยนำเงื่อนไขและกลไกการใช้กฎหมายหลายอย่างมาใช้ แต่ด้วยรูปแบบกฎหมายฉบับนี้มีลักษณะส่งเสริมและพัฒนา มาตรการต่าง ๆ จะอยู่ในรูปแบบของมาตรการจูงใจโดยเฉพาะภาคเอกชนเพื่อให้ดำเนินการตามกฎหมาย อาทิ การลดภาษี การยกเว้นภาษี หรือสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษี เป็นต้น จึงควรพิจารณาว่าต้องมีมาตรการจูงใจอื่นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งอาจจะรวมถึงมาตรการการพัฒนาโดยตรง โดยในกรณีการกำหนดเรื่องสัมปทานตามมาตรา ๓๕ จะใช้ได้เฉพาะกับหน่วยงานรัฐหรือไม่ โดยหลักการสัมปทานรัฐถือเป็นผู้มีเอกสิทธิ์ในเรื่องสาธารณประโยชน์ รัฐเท่านั้นที่มีสิทธิมอบให้คนใดคนหนึ่งไปใช้ประโยชน์ ซึ่งตามหลักนี้เอกชนไม่มีสิทธิในเรื่องของสัมปทาน เนื่องจากเป็นเอกสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนบุคคล จึงเป็นการให้ใช้สิทธิแทนไม่ใช่สัมปทาน

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และ

เงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ผักงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นระเบียบในการกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการ ตามมาตรา ๓๕ ไว้ โดยภาพรวมเห็นว่ามีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้ดีแล้ว แต่ยังคงมีความยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากระเบียบเขียนไว้ในลักษณะ กว้าง ๆ ซึ่งระเบียบปฏิบัติควรเขียนให้มีความชัดเจนมากกว่านี้ หรืออาจมีแบบอย่าง (Role Model) วิธีการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕ หรือมีโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อให้มองเห็นภาพ การดำเนินการตามวิธีการต่าง ๆ ใน ๗ กิจกรรมของมาตรา ๓๕ ให้ชัดเจนมากขึ้น จะทำให้ภาคเอกชนสามารถคำนวณค่าใช้จ่าย และเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินการกฎหมายได้ อย่างชัดเจน เมื่อเอกชนเห็นประโยชน์มากขึ้นก็จะช่วยจูงใจให้จ้างงาน คนพิการมากขึ้น นอกจากนี้ วิธีการจัดจ้างเหมาช่วงงาน จ้างเหมา บริการ หรือผักงาน ตามมาตรา ๓๕ ก็เช่นเดียวกันควรมีต้นแบบ การดำเนินการเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ทั้งผู้ประกอบการ รวมถึงคนพิการที่จะได้ทราบวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับเงื่อนไขและขีดจำกัดระหว่าง คนพิการและผู้ประกอบการ ซึ่งหากไม่มีตัวอย่างหรือโครงการ นำร่องก็จะมองไม่เห็นภาพและต่างคนก็อาจจะรู้สึกกว่าตนเอง เสียประโยชน์

เรื่องบทกำหนดโทษในกฎหมายส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นกฎหมายลักษณะส่งเสริม

จึงไม่มีบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นบทกำหนดโทษในทางอาญา ส่วนใหญ่ใช้มาตรการจูงใจในการให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี หากไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามเงื่อนไขที่กำหนดตามกฎหมายจะมีมาตรการบังคับทางปกครองในการอายัดทรัพย์สิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นมาตรการทางแพ่งกับมาตรการทางปกครอง จึงควรพิจารณาเพิ่มเติมว่า ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องบทกำหนดโทษเพิ่มเติมหรือไม่ นอกจากนี้ ประเด็นความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับ ประเด็นที่เคยมีการหารือ ความหมายรัฐวิสาหกิจและผู้ประกอบการ ความเห็นส่วนใหญ่ก็จะปรับไปตามข้อเท็จจริงและกฎหมายนั้น ในกฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ชัดเจนว่ารัฐวิสาหกิจเฉพาะที่ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น ซึ่งถือเป็นอีกประเด็นหนึ่งในการปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งมาตรา ๓๕ และมาตราอื่น ๆ ที่มีการอ้างถึงหน่วยงานของรัฐไว้ด้วย

**๒.๕ นางภรณ์ ภูประเสริฐ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)** ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปได้ ดังนี้

สสส. ในฐานะหน่วยงานของรัฐซึ่งมีภารกิจด้านสร้างเสริมสุขภาพโดยมุ่งเน้นสุขภาวะ และได้รับนโยบายของรัฐบาล อาทิ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาใช้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของ สสส. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่ม ภายใต้วิสัยทัศน์ “ทุกคนบนแผ่นดินไทยมีขีด

ความสามารถ สังคม สิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อสภาวะ” ส่งเสริมให้ทุกคนมีสภาวะที่ดีใน ๔ มิติ ได้แก่ กาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ทั้งนี้ แผนสภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะเป็นอีกหนึ่งแผนในการขับเคลื่อนของ สสส. ซึ่งคำว่า “กลุ่มเฉพาะ” เป็นการออกแบบพิเศษเฉพาะกลุ่มที่หมายรวมถึงคนพิการ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มประชากรเฉพาะที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของ สสส. โดยเป้าหมายมุ่งเน้นสภาวะของคนพิการได้รับการจ้างงาน เริ่มต้นจากเป้าหมายการทำให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้ การทำให้คนพิการมีงานทำ และเป้าหมายปัจจุบันคือการทำให้คนพิการที่มีงานทำแล้วมีสภาวะที่ดีขึ้นด้วยใน ๔ มิติเช่นเดียวกับคนทั่วไป ทั้งนี้ เมื่อคนพิการมีรายได้แล้วก็คาดหวังว่าคนพิการต้องมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีขึ้น โดยเน้นกระบวนการทำงานเรื่องความรู้และการพัฒนาศักยภาพ

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคมถือเป็นแกนนำในการเคลื่อน เรื่องอาชีพคนพิการให้กับ สสส. โดยมีเครือข่ายกว่า ๑,๗๐๐ ราย ที่ร่วมงานกับ สสส. และมีเครือข่ายหรือ Node เพื่อรองรับภารกิจกว่า ๔๐ แห่งทั่วประเทศ ภายใต้เป้าหมายร่วมกันคือทำให้เกิดสภาวะที่ดีสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ สสส. ทำงานด้านเสริมสร้างสุขภาพและพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้คนพิการเข้าถึงได้ โดยมุ่งเน้นกระบวนการทำงานแบบใช้ชุมชนเป็นฐานจัดการในทุกมิติ ทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษา สังคม เศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการมีงานทำและการเสริมพลังคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีสภาวะที่ดีหรือพึ่งพาตนเองได้ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สสส. ได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งกับนโยบายประชารัฐเพื่อสังคมทำให้เกิดพื้นที่พปะกันระหว่างสถานประกอบการ เครือข่ายภาคประชาสังคม

และเครือข่ายคนพิการ จนทำให้เกิดการมีงานทำของคนพิการ ทั้งนี้ สสส. ร่วมกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ตั้งเป้าหมายร่วมกันว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ คนพิการจะมีงานทำเพิ่มมากขึ้นจากการทำงานของ เครือข่ายจำนวนกว่า ๖,๑๕๕ อัตรา ของบริษัทกว่า ๔๐๐ แห่ง

สสส. พยายามลดอุปสรรคการใช้ชีวิตทั่วไปของคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกพื้นที่ เช่นเดียวกับคนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสุขภาพ อาทิ กิจกรรมงานวิ่งเพื่อสุขภาพ การเข้าชมภาพยนตร์ การทำอาหาร และกิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น ทั้งนี้ สสส. มีโอกาสเข้าไปร่วมหนุนเสริมการมีงานทำของคนพิการ เนื่องจากคนพิการที่ไม่มีรายได้จะพึ่งพาตัวเองได้ลำบากและส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ จึงต้องการให้คนพิการมีรายได้เพื่อพึ่งพาตัวเองได้มากขึ้นและจะช่วยให้คนพิการมีสุขภาพที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย สสส. จึงได้เข้าไปหนุนเสริมให้คนพิการมีการทำงาน และเมื่อคนพิการดูแลตัวเองได้ดี ผู้ดูแลหรือชุมชนก็จะได้ประโยชน์จากการที่คนพิการในพื้นที่นั้น ๆ มีงานทำด้วย

ตัวเลขการจ้างงานคนพิการเมื่อมีนโยบายประชารัฐเพื่อสังคมส่งผลให้มูลนิธินวัตกรรมทางสังคมและเครือข่ายต่าง ๆ ทั่วประเทศได้ร่วมกันขับเคลื่อนให้มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวนกว่า ๖ พันอัตรา และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพิ่มมากขึ้นกว่า ๘ พันอัตรา และภาคีเครือข่ายซึ่งร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ได้มีข้อเสนอต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) พก. ควรอนุญาตให้มีการจ้างงานคนพิการทดแทนกันได้ตามมาตรา ๓๓ สนับสนุนงบประมาณในเรื่องนี้ให้

ชัดเจน พัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบการตรวจสอบการใช้สิทธิ  
 คนพิการให้มีความรวดเร็วและชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งควรสร้าง  
 ความเข้าใจวิธีปฏิบัติในระดับพื้นที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ  
 (๒) กรมการจัดหางาน ควรพัฒนาระบบการรายงานผลและระบบ  
 กลไกการติดตาม (๓) สถานประกอบการ ควรปรับค่าตอบแทน  
 สำหรับคนพิการตามความเหมาะสม ไม่ใช่จ้างแบบอัตราขั้นต่ำ  
 เท่านั้น ควรพิจารณาค่าตอบแทนตามความสามารถและระยะเวลา  
 การทำงานของคนพิการด้วย และ (๔) องค์กรคนพิการ ควรหนุน  
 เสริมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่จะทำงานในศูนย์บริการ  
 คนพิการ โดยบูรณาการร่วมกับ พก.

จากการศึกษาสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ  
 ตามมาตรา ๓๓ พบว่าคนพิการจำนวนหนึ่งยังขาดทักษะในการใช้  
 ชีวิตร่วมกับคนอื่น ขาดทักษะในการปรับตัว เมื่อไปทำงาน  
 ตามสถานประกอบการจะลาออกได้ง่าย ในขณะที่สถาน  
 ประกอบการก็ต้องการคนพิการที่มีศักยภาพ สถานประกอบการ  
 บางแห่งที่ไม่สามารถจ้างคนพิการได้ในอัตรา ๑๐๐ ต่อ ๑  
 ได้ครบถ้วน เนื่องจากคนพิการยังมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่  
 ต้องการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังรองรับคนพิการไม่มากและ  
 ยังเห็นว่าการดูแลคนพิการในสถานทำงานเป็นเรื่องยาก จึงเลือก  
 จ่ายเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ และส่งเสริมการมีงานทำตาม  
 มาตรา ๓๕ แทนการจ้างงานปกติตามมาตรา ๓๓ ดังนั้น มาตรา ๓๕  
 จึงเป็นทางเลือกให้สถานผู้ประกอบการและคนพิการที่มี  
 ความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้คนพิการรวมกลุ่มกันทำงานมากขึ้น  
 รวมถึงผู้ดูแลก็มีโอกาสทำงาน มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงเป็นทางออกของ

สถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการตามมาตรา ๓๓ และสอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดของคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพอิสระและทำงานอยู่บ้านหรือในชุมชนได้ ทั้งนี้ สสส. ได้มีข้อเสนอแนะทางวิชาการว่าควรมีองค์กรกลางที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการตีความกฎหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกระทรวงแรงงาน รวมทั้งลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจไม่ตรงกันในระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีระบบฐานข้อมูลในระดับพื้นที่และรวมถึงข้อมูลการประเมินความต้องการของคนพิการเพื่อทำให้การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการมีความสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการจ้างงานคนพิการต่อไป

**๒.๖ นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล นายกสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็น สรุปได้ ดังนี้**

ในฐานะประธานสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย นายกสมาคมผู้ปกครองคนพิการสติปัญญาแห่งประเทศไทย ผู้ดูแลหรือผู้ปกครองของน้องซึ่งเป็นดาวนชินโดรม ขณะนี้อายุ ๑๙ ปี และเจ้าของธุรกิจซึ่งมีพนักงานกว่า ๒,๐๐๐ คน กฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายที่มีความก้าวหน้าและมาตรา ๓๕ ถือเป็นความสวยงามที่เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยที่ประชุมสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยได้มีมติในเรื่องมาตรา ๓๕ ร่วมกันว่ามาตรา ๓๕ เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม

การมีงานทำของคนพิการ จึงควรคงมาตรฐานไว้ ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งปัญหาในทางปฏิบัติและกฎระเบียบก็ต้องร่วมกันหา แนวทางแก้ไขต่อไป รวมทั้งเห็นควรเพิ่มสัดส่วนการจ้างงาน คนพิการของภาครัฐเป็น ๒ เท่าของภาคเอกชน ทั้งนี้ ขอนำเสนอ วิธีทัศน์ เด็กพิการทางด้านสติปัญญาที่ทำงานตามมาตรา ๓๕ เป็นตัวอย่างที่ทำให้เห็นว่าคนพิการได้รับประโยชน์จากมาตรานี้ ช่วยให้คนพิการไปทำงานสาธารณประโยชน์และชุมชนได้ เนื่องจาก ปัญหาหลักของคนพิการ คือ ปัญหาการเดินทาง เมื่อคนพิการสามารถ ทำงานสาธารณประโยชน์และชุมชนได้จึงเกิดประโยชน์มหาศาล และในปัจจุบันมีหลายบริษัทที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการตาม มาตรา ๓๕ อาทิ (๑) เซ็นทรัลเวิลด์ มีจ้างงานคนพิการเกินกว่าที่ กฎหมายกำหนด ช่วยสนับสนุนการสร้างแบรนด์สินค้า การบริหาร การเงินและการออมเงิน โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย รวมทั้งจัดกิจกรรม โดยเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าไปเรียนรู้ร่วมกับคนทั่วไป (๒) บริษัท มิตรผล จำกัด ซึ่งได้รับการลดหย่อนภาษี ๒ เท่าจากการจ้างงาน คนพิการ ได้นำเงินภาษีที่รับลดหย่อนดังกล่าวมาจ้างงานคนพิการ เพิ่มเติม (๓) บริษัท ยูนิโคล่ จำกัด ได้นโยบายมาจากบริษัท ในประเทศญี่ปุ่นให้จ้างคนพิการสติปัญญาสาขาละ ๑ คน ซึ่งมี เด็กพิการเข้าไปทำงานตามเวลาได้จริง เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องการ ให้สนับสนุนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ตามมาตรา ๓๕ ซึ่งเป็นความสวยงาม และนวัตกรรมของกฎหมายที่ก้าวหน้าของประเทศไทย อย่างไรก็ตาม เมื่อกฎหมายบังคับใช้ก็ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นบ้าง และมีข้อเสนอแนะ ต่อแนวทางแก้ไขปัญหา จำนวน ๓ ข้อ ดังนี้



(๑) ควรมีกลไกในการติดตามที่ชัดเจน ซึ่งต้องเพิ่มงบประมาณเข้าไปในแต่ละจังหวัด เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติจริงจังและต่อเนื่อง เมื่อคนพิการได้ทำงานจึงส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตคนพิการและครอบครัวของคนพิการ ทั้งนี้ กลุ่มเด็กพิการทางสติปัญญา มักจะมีปัญหาการหย่าร้าง ดังนั้น มาตรการส่งเสริมการมีงานทำตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ ช่วยเปลี่ยนแปลงชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น

(๒) ควรเปิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการให้เข้าถึงได้มากขึ้น โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาเรื่องดังกล่าวให้มีความรวดเร็วและเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕

(๓) การมีส่วนร่วมของคนพิการในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๓. เวทีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา

๓.๑ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ สรุปได้ ดังนี้

(๑) ปัญหาความปลอดภัยของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งสถานประกอบการมีความเป็นห่วงเรื่องความปลอดภัยของคนพิการอย่างมาก หากคนพิการเข้าไปทำงานแล้ว

เกิดอุบัติเหตุจะส่งผลอย่างมากต่อโรงงาน ถึงแม้จะมีความพยายามในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุแล้วก็ตาม

(๒) ปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของสถานประกอบการที่จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก หรือจ้างคนพิการในสถานประกอบการตามมาตรา ๓๕ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ยังไม่มีความเข้มแข็ง สถานประกอบการยังมีความรู้ในเรื่องนี้น้อยมาก

(๓) ปัญหาความสมดุลระหว่างภูมิลำเนาของคนพิการกับสถานประกอบการไม่สอดคล้องกัน แม้แต่การจ้างตามมาตรา ๓๓ ก็มีความลำบากมากในเรื่องนี้ สถานประกอบการจึงต้องไปจ้างงานตามมาตรา ๓๕ แทน และการปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ เองก็ยังมีปัญหาในการตีความ

(๔) ปัญหาความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานสาธารณะ เพื่อให้คนพิการสามารถเดินทางไปยังสถานประกอบการได้ แม้แต่ในพื้นที่ส่วนกลางหรือตัวเมืองก็ยังมีปัญหามากในส่วนภูมิภาคก็มีความยากลำบากเข้าไปอีกหลายเท่า

(๕) ปัญหาความพร้อมของคนพิการในการทำงาน ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถช่วยเหลือผู้ประกอบการด้วยการฝึกงานหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการทำงานของคนพิการ ซึ่งเชื่อมั่นว่าสถานประกอบการจะสามารถจ้างงานคนพิการได้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคนพิการ มีความสามารถและความพร้อมที่แตกต่างกัน จึงควรผ่านการฝึกงานในมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้รับการพัฒนาทั้งชีวิต สังคม การเดินทางและด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสมก่อนทำงาน ซึ่งมีตัวอย่าง

การฝึกงานคนพิการโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นต้น

(๖) ปัญหาระบบตรวจสอบของกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ กรณีคนพิการสมัครงานไว้หลายแห่ง ซึ่งถือเป็นสิทธิของคนพิการ แต่ด้วยปัญหาระบบการตรวจสอบที่มีความล่าช้าไม่ทันสมัย จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลเสียหายต่อสถานประกอบการในการถูกคิดค่าปรับกรณีจ้างงานคนพิการไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด แม้สถานประกอบการจะมีความพยายามดำเนินการจ้างงานคนพิการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๗) ปัญหาบทบัญญัติของกฎหมาย กรณีกำหนดยกเว้นให้ภาครัฐไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในขณะที่ภาคเอกชนถูกบังคับใช้กฎหมาย จึงถือว่ากฎหมายไม่เป็นธรรม แม้จะมองว่าการนำส่งเงินเข้ากองทุนของภาครัฐจะเป็นเงินกระเป๋าสบายกระเป๋าชวาก็ตาม แต่หากกำหนดให้หน่วยงานรัฐนำส่งเงินเข้ากองทุนเช่นเดียวกับภาคเอกชน กรณีจ้างงานคนพิการไม่ครบตามกฎหมายกำหนด หน่วยงานรัฐต้องตั้งงบประมาณเพื่อนำมาส่งเข้ากองทุนและส่งผลต่องบประมาณของหน่วยงานตนเอง จึงถือเป็นมาตรการบังคับให้หน่วยงานรัฐจ้างงานคนพิการตามกฎหมายเช่นกัน

(๘) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลคนพิการของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กว่า ๘ ปีที่ผ่านมา จำนวนคนพิการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ ๑.๔ ล้าน จนถึงปัจจุบันกว่า ๒ ล้านคน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีความพยายามขอข้อมูลรายชื่อคนพิการไปยัง พก. เพื่อนำมาแจกจ่ายกับสมาชิกทั่วประเทศสำหรับ

เป็นข้อมูลเตรียมการจ้างงานคนพิการตามกฎหมาย แต่ก็ยังไม่เคยได้รับข้อมูลดังกล่าวจนล่าสุด ได้ข้อมูลรายชื่อคนพิการมาประมาณ ๒๗,๐๐๐ คนทั่วประเทศ จากจำนวนคนพิการทั้งหมดกว่า ๑.๘ ล้านคน ทั้งนี้ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลคนพิการก็ถือเป็นปัญหาสำคัญหนึ่งในการดำเนินงานร่วมกันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

**๓.๒ ประธานเครือข่ายพิทักษ์สิทธิคนพิการ** ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

๑) การฝึกงานคนพิการโดยใช้พื้นที่มหาวิทยาลัย อาทิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ถือเป็นการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ที่มีความพร้อมทั้งสถานที่ บุคลากร และอาจารย์ โดยมีแผนการสอนที่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน ทั้งนี้ คนพิการส่วนใหญ่จากจำนวนกว่า ๒ ล้าน จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ ปวส. ถึงปริญญาเอก เพียง ๕ หมื่นคน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความรู้กับคนพิการ ก่อนที่จะไปทำงานตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ กับสถานประกอบการ

๒) ข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ตามมาตรา ๓๕

(๑) กฎหมายดีอยู่แล้วแต่มีปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ไม่มีบทลงโทษ ทั้งกับคนพิการหรือผู้นำคนพิการ การบังคับใช้กฎหมายไม่สมบูรณ์ จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้น

(๒) ควรมีระบบตรวจสอบกระบวนการจ้างงานให้มีความเข้มข้นมากขึ้น

(๓) ควรแก้ไขขั้นตอนทางกฎหมายตามระเบียบมาตรา ๓๕ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ อาทิ ควรยกเลิกการใช้สิทธิตามมาตรา ๓๕ ควบคู่กับการแสดงสิทธิของคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ซึ่งควรเปลี่ยนขั้นตอนให้ผู้ประกอบการเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติเลย แล้วจึงตรวจสอบสิทธิคนพิการในภายหลัง หากผู้ประกอบการเสนอโครงการตามมาตรา ๓๕ แล้วไม่ดำเนินการ ก็จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนต่อไป ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งขั้นตอนปัจจุบันที่กำหนดให้ต้องแสดงสิทธิคนพิการคู่กับการเสนอโครงการของสถานประกอบการ ส่งผลให้เกิดขั้นตอนที่ยุ่งยาก เกิดปัญหาการใช้สิทธิซ้ำซ้อน เกิดผลกระทบมากมายในการตรวจสอบ หากเปลี่ยนขั้นตอนตามข้อเสนอ กรมการจัดหางานก็จะมีหน้าที่ในการอนุมัติโครงการ และพก. ซึ่งมีเงินในกองทุนกว่า ๑.๒ ล้านบาท เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบได้อย่างชัดเจน

(๔) การจ้างคนพิการของสถานประกอบการ ควรจ้างด้วยความสามารถของคนพิการไม่ใช่เป็นการจ้างงานด้วยความสงสาร

**๓.๓ ประธานฝ่ายส่งเสริมอาชีพและการจ้างงาน สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้**

(๑) การดูแลประชาชนรวมถึงคนพิการถือเป็นหน้าที่ของรัฐซึ่งกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ กฎหมายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนดให้ภาครัฐมีส่วนการจ้างงานคนพิการเท่ากับภาคเอกชน จึงเห็นควรเสนอเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานคนพิการของภาครัฐให้มากกว่าภาคเอกชนแบบไม่กำหนด

เขตแดน เนื่องจากคนพิการต้องการมีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ตามมาตรา ๓๕ อีกจำนวนมาก รัฐบาลนี้มีสัมปทานในกิจการต่าง ๆ ที่สามารถให้กับคนพิการทำได้ เช่น โควตาจำหน่ายสลากกินแบ่ง รัฐบาล เครื่องแบบนักเรียน ทหาร ตำรวจ ที่สามารถจ้างคนพิการ สัมปทานแล้วตัดเย็บมาส่ง รวมถึง ผ้าห่ม และเครื่องกันหนาวที่ใช้ ในภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

(๒) ปัญหาการจ้างงานคนพิการของสถาน ประกอบการตามมาตรา ๓๕ ในอัตราที่ไม่เป็นไปตามสัญญา หรือจ้างงานต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งต่ำกว่าวงเงิน ๑๐๙,๕๐๐ บาท เพื่อจะได้ไม่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ ทั้งนี้ อาจจะเป็นการเลี่ยงภาษีและเป็นการเอาเปรียบคนพิการหรือไม่

(๓) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ควรเข้ามามีส่วน ร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านเกษตรกรรมกับคนพิการใน ต่างจังหวัด โดยน้อมนำพระราชดำริเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นตัวตั้งซึ่งจะได้ผลอย่างมากต่อการทำงาน ด้านการเกษตรของคนพิการ ซึ่งคนพิการในวัยทำงานมีจำนวนกว่า ๘ แสนคน ทำงานในภาครัฐ ๑๒,๕๐๐ คน และภาคเอกชนกว่า ๗ หมื่นคน จึงมีคนพิการจำนวนกว่า ๗ แสนคนที่ยังต้องได้รับการ ดูแลเรื่องการทำงาน

**๓.๔ ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์** ที่ปรึกษา คณะอนุกรรมการกิจการคนพิการ ได้แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

(๑) ควรทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายให้มีความเข้าใจ ตรงกันเกี่ยวกับจำนวนค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ต้องไม่ต่ำกว่า

๑๐๙,๕๐๐ บาท ซึ่งจะเท่ากับยอดเงินที่ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน  
กรณีสถานประกอบการจ้างงานคนพิการไม่ครบจำนวนตามที่  
กฎหมายกำหนด

(๒) เห็นด้วยต่อข้อเสนอของประธานเครือข่าย  
พิทักษ์สิทธิคนพิการว่าควรต้องมีการปรับระบบเพื่อจะอย่างไร  
ไม่ให้มีการแจ้งข้อล่าช้า และเพิ่มระบบตรวจสอบให้มีความเข้มงวด  
โดย พก. ต้องลงทุนจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)  
เพื่อช่วยพัฒนาระบบตรวจสอบ ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้  
จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและ  
จะช่วยลดต้นทุนได้อย่างมาก

(๓) มาตรา ๓๕ ควรถูกนำไปใช้เรื่องอาชีพอิสระ  
เพราะจะสามารถฝึกอาชีพอิสระได้หลายรุ่น และอาชีพลูกจ้างก็มี  
โอกาสตงงานได้มาก ซึ่งในอนาคตก็สามารถฝึกอาชีพได้ผ่าน Digital  
Platform

### ๓.๕ ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ได้แสดงความคิดเห็นสรุปว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นเรื่อง  
ของการกำหนดสิทธิ หรือมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างกับลูกจ้าง  
ต้องพึงปฏิบัติต่อกัน ซึ่งรวมถึงเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำด้วย ลูกจ้าง  
คนพิการที่เข้าทำงานก็ต้องได้สิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับคนปกติ  
ทั่วไปทุกอย่าง หากคนพิการได้เงินเดือนต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำก็ต้องมี  
การตรวจสอบลงไปในรายละเอียดว่าทำงานกี่วัน ได้รับค่าจ้างเป็น  
รายวันหรือรายเดือน ซึ่งต้องมีวันหยุด วันพักผ่อนและสิทธิตามที่  
ลูกจ้างทั่วไปเช่นกัน และหากไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างงานก็ต้อง  
ถือว่าผิด และต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไป

### ๓.๖ ผู้แทนมูลนิธิธรรมมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

(๑) การจ้างงานของมูลนิธิธรรมมิกชนฯ คำนี้ถึง การส่งเสริมหลังจากการส่งเสริมด้านการศึกษาเมื่อมีคนตาบอด สำเร็จการศึกษาในหลายระดับก็ต้องการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยจากการประสานงานการเข้าสู่การจ้างงานมาตรา ๓๓ พบว่า สถานประกอบการยังมีความเข้าใจศักยภาพของคนตาบอด น้อยมาก ซึ่งมีความพยายามประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้เพิ่มมากขึ้น

(๒) สำหรับคนที่จบการศึกษาปริญญาตรี ยังพบว่า ได้รับค่าแรงขั้นต่ำอยู่ คือ ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วุฒิการศึกษา คนพิการบางส่วนจึงหาทางออกด้วยการไปประกอบ อาชีพอิสระ ทั้งนี้ อาจจะต้องส่งเสริมและเตรียมความพร้อมสำหรับ คนพิการให้สอดคล้องกับสถานประกอบการด้วย

(๓) ความพยายามในการส่งเสริมมาตรา ๓๕ ด้วยการเข้าพูดคุยกับสถานประกอบการโดยตรง ยังพบคำถาม จากสถานประกอบการว่าทำไมต้องจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๕ ในเมื่อการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ มีความง่าย ไม่ยุ่งยาก แต่การดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ต้องมีคนดูแลเรื่องเอกสาร มีความยุ่งยากทั้งในเรื่องการติดตามและการดูแลอีกหลายอย่าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน ภาครัฐในการให้ข้อมูลต่อสถานประกอบการ จึงทำให้สถาน



ประกอบการไม่มั่นใจว่าการส่งเสริมการจ้างงานตามมาตรา ๓๕ จะไม่ต้องจ่ายค่าช้อนในส่วนของการส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔

(๔) ควรตั้งคณะทำงานด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เพื่อทำงานในระดับจังหวัด หรือระดับพื้นที่ ตัวอย่าง เช่น คณะทำงานด้านการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับคนพิการจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจัดหางานจังหวัดเป็นประธาน คณะทำงานประกอบด้วยองค์กรด้านคนพิการ สภาอุตสาหกรรม หรือผู้แทนสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมกันเป็นระบบ โดยเริ่มจากข้อมูลคนพิการ การสำรวจความต้องการตำแหน่งงาน การเตรียมความพร้อมส่งเข้าทำงาน ทั้งนี้ เห็นว่าเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะช่วยให้คนพิการ มีอาชีพและช่วยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้มากขึ้น

### ๓.๗ ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

ได้แสดงความคิดเห็นสรุปว่า นโยบายการทำงานของ สตง. ในปัจจุบัน มุ่งเน้นส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของภาครัฐ สามารถทำภารกิจของตัวเองให้บรรลุผลตามบทบาทหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ โดยประเด็นปัญหาตามมาตรา ๓๕ สรุปได้ ดังนี้

(๑) ปัญหาด้านระบบฐานข้อมูล ปัจจุบัน สตง. มีการตรวจสอบในลักษณะฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และสนับสนุนให้หน่วยงานต้องจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตรวจสอบ โดยกฎหมายฉบับนี้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน นอกจากข้อมูลตามมาตรา ๓๕ แล้วยังต้องรวมถึงมาตรา ๓๓ ข้อมูลของสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงาน อัตราค่าจ้างเป็นไปตามกฎหมาย

กำหนดหรือไม่ และมาตรา ๓๔ การส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนหรือไม่ เพราะเงินจำนวนดังกล่าวจะถูกนำเข้าเพื่อใช้ดูแลคนพิการตามกฎหมาย

(๒) ปัญหาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕ ทั้งนี้ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดย พก. ควรมีการตรวจสอบภายหลังเมื่อได้รับข้อมูลการจ้างงานตามมาตรา ๓๕ จากกรมการจัดหางานแล้ว ด้วยหนังสือสอบถามเพื่อให้คนพิการได้รับทราบสิทธิเช่นเดียวกับการตรวจสอบบัญชีในการยื่นยื่นยอดลูกหนี้และเจ้าหนี้ ดังนั้น กองทุนส่งเสริมฯ ซึ่งมีภารกิจโดยตรงต่อการบริหารจัดการเงินที่สถานประกอบการนำส่งเข้ากองทุน โดยปัจจุบันมีเงินอยู่จำนวนมาก จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับสถานประกอบการด้วยการมีระบบตรวจสอบที่รัดกุม

(๓) ปัญหาการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในเรื่องการจ้างงาน ทั้งนี้กรมการจัดหางานซึ่งต้องลงพื้นที่ไปตรวจสอบสิทธิตามมาตรา ๓๕ ก็ควรให้ความรู้กับคนพิการเพื่อให้ได้รับทราบสิทธิของตน เนื่องจากปัจจุบันยังพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่ทราบสิทธิของตน

(๔) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลคนพิการ ทั้งนี้ สตง. ได้มีแผนการหารือเพื่อทำความร่วมมือกับกรมการปกครองเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูล และกรณีฐานข้อมูลคนพิการ หากข้อมูลใดที่เชื่อมโยงไว้กับกรมการปกครองแล้ว สตง. ก็จะสามารถเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวในการดำเนินงานได้เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัย อย่างไรก็ตาม ควรให้สถานประกอบการได้เข้าถึงข้อมูลของคนพิการ

ในพื้นที่เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการ จ้างงานและการดำเนินงาน ตามกฎหมาย

### ๓.๘ นายกสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

ได้แสดงความคิดเห็นสรุปว่า กฎหมายการจ้างงานทำให้คนพิการ มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คนพิการเห็นคุณค่าในตัวเอง สังคมไทยได้เห็นศักยภาพคนพิการและทำให้เกิดการจ้างงานขึ้น มาตรา ๓๕ ถือเป็นช่องทางที่ทำให้คนพิการเข้าถึงสิทธิและโอกาสในการจ้างงานมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่ไม่เห็นโดยประจักษ์ เช่น คนพิการทางจิต หากไปสมัครงานที่ไหนเมื่อทราบว่าเป็น คนพิการทางจิตก็มักจะถูกปฏิเสธ ในขณะที่คนพิการทางจิต มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การเตรียมพร้อมของคนพิการทางจิตในการ เข้าทำงานก็ยังมีน้อย ดังนั้น มาตรา ๓๕ จะเหมาะกับคนพิการทางจิต เนื่องจากคนพิการได้ทำงานใกล้บ้านและมีผลดีกับระบบการฟื้นฟู คนพิการทางจิตที่แต่ละคนมีความแตกต่างกัน หรือหน่วยงานที่มีความ เข้าใจและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความพิการทางจิต ทำให้เขาสามารถทำงานได้แบบยั่งยืนและมั่นคงมากขึ้น กรณี ทำงานในโรงงานหรือบริษัทจะต้องมีระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (Job Coach) ที่ต้องติดตามให้ความรู้หรือแนะนำคนพิการเกี่ยวกับการ ทำงานและการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ คนพิการทางจิต หลายคนมีโอกาสดำรงงาน มีรายได้ดูแลครอบครัวและลูกขึ้นมา เป็นหัวหน้าครอบครัวได้ ดูแลพ่อแม่ ที่เป็นผู้สูงอายุได้เช่นกัน ดังนั้น การใช้มาตรา ๓๕ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการที่ไม่เห็นโดย ประจักษ์ อย่างเช่นคนพิการทางจิตสังคมได้เข้าถึงสิทธิการทำงาน มากขึ้น จึงขอให้คงมาตรา ๓๕ ไว้

### ๓.๙ ตัวแทนบริษัท บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล

**จำกัด (มหาชน)** ได้แสดงความคิดเห็นสรุปว่า ที่ผ่านมายังมีปัญหา รายชื่อคนพิการเข้าช้อนตามมาตรา ๓๕ ซึ่งบริษัทก็ต้องหาคนพิการ เพื่อมาใช้สิทธิใหม่ ทั้งนี้ บริษัทมีทั้งการจ้างคนพิการทำงานและมี นโยบายดูแลคนพิการในชุมชน เพื่อสนับสนุนให้คนพิการได้ทำงาน ใกล้บ้าน และได้ร่วมกับเทศบาลในพื้นที่จังหวัดระยองที่มีข้อมูล คนพิการที่มีความชัดเจน ซึ่งได้ลงพื้นที่ตรวจสอบว่ามีการทำงาน ของคนพิการหรือทำอาชีพจริงหรือไม่ และได้รับเงินตามที่บริษัท สนับสนุนไปจริงหรือไม่ด้วย อย่างไรก็ตาม จากปัญหาที่บริษัท ไม่สามารถขอข้อมูลคนพิการเพื่อนำมาใช้วางแผนการจ้างงาน คนพิการได้นั้น จึงขอเสนอให้มีองค์การกลางที่มีข้อมูลคนพิการ ครบถ้วน เพื่อขับเคลื่อนการจ้างงานคนพิการร่วมกับสถาน ประกอบการ นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐ ควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจและข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิการ จ้างงานคนพิการตามกฎหมายกับคนพิการด้วย

**๓.๑๐ ผู้แทนสภาศูนย์การดำรงอิสระของคนพิการ แห่งประเทศไทย** ได้แสดงความคิดเห็นสรุปว่า การส่งเสริมเรื่อง การทำงานของคนพิการ ต้องควบคู่กับเรื่องงานที่มีคุณค่าและสมศักดิ์ศรี (Decent Work) ซึ่งเป็นงานที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิต ได้รับเงินเดือนที่สมเหตุสมผล สมความรู้ สมวิชาชีพ และเงินเดือน ที่ได้รับต้องตอบแทนความมั่นคงของคนพิการและความมั่นคงของ ครอบครัว ในมุมมองของบริษัทที่จ้างคนพิการไปทำงานก็ต้องจ้าง คนพิการเพราะความสามารถหรือทักษะของคนพิการ เมื่อคนพิการ

เข้าไปทำงานก็ต้องได้รับการยอมรับด้วยการพิสูจน์และพัฒนาตัวเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ถูกรับรองโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่ประเทศไทยรับแนวคิดนี้มาปรับใช้ด้วย ดังนั้น การจ้างงานคนพิการทั้ง มาตรา ๓๓ และ ๓๕ คนพิการต้องได้ทำงานแบบสมศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับ ไม่ใช่การสงเคราะห์ ไม่ใช่ทำเรื่องจ้างงานเพื่อให้คนพิการได้งานทำอย่างเดียว แต่ต้องทำเรื่องจ้างงานเพื่อให้คนพิการได้เป็นส่วนหนึ่งของตลาดแรงงานในประเทศ

**๓.๑๑ ผู้แทนมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ได้แสดงความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้**

(๑) มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม เริ่มขับเคลื่อนงานนี้เมื่อ ๔ ปีที่ผ่านมา โดยรับภารกิจจาก สสส. ขับเคลื่อนงานสร้างนวัตกรรมการจ้างงานคนพิการ เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และสุขภาพคนพิการที่ดีขึ้น มีคนพิการจำนวนกว่า ๕ พันคน ที่ได้รับประโยชน์จากการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนงานร่วมกับเครือข่ายทั่วประเทศ ด้วยการชักชวนสถานประกอบการที่ในอดีตเคยนำส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ มาจ้างงานตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้คนพิการได้ทำงานใน ๒ รูปแบบ คือ (๑) การจ้างเหมาะทำงานสาธารณะประโยชน์หรือเชิงสังคม และ (๒) การช่วยเหลือทุนประกอบอาชีพ ด้วยการจ่ายเงินปีละ ๑๐๘,๕๐๐ บาท ครบถ้วนตามกฎหมายกำหนด ที่ผ่านมาทางกรมการจัดหางานมีความเข้มงวดในการตรวจสอบข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ปัญหากรณีเรื่องร้องเรียนการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕ ไม่ถูกต้องตาม

กฎหมายก็น่าจะมีส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นจริง ที่ต้องติดตามตรวจสอบอย่างจริงจัง แต่ส่วนที่ทำดี ทำถูกต้องก็มีอยู่จำนวนมากมายเช่นกัน ที่ควรได้รับการสนับสนุน

(๒) กฎหมายการจ้างงานคนพิการ เป้าหมายหลักคือ ต้องการให้เกิดการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ ในสัดส่วน ๑ ต่อ ๑๐๐ แต่ปัจจุบันยังไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เห็นว่าปัจจุบันสถานประกอบการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ ถึงจุดอิ่มตัวมาแล้ว เนื่องจากตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นกฎหมายนี้กำหนดให้ผู้ประกอบการต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งผลให้ตัวเลขการจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ เพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่ใน ๒ ปีหลัง อัตราการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ ไม่เพิ่มจำนวนขึ้นเลย ซึ่งน่าจะหมายความว่าคนพิการที่สมัครงานมีบริษัทรับเข้าทำงานหมดแล้ว และส่วนใหญ่เป็นคนพิการที่มีการศึกษา มีทักษะ หรือเป็นคนพิการที่ไม่พิการมากนัก จึงเป็นจุดอิ่มตัวของมาตรา ๓๓ หากไม่มีกลไกใดเข้ามาเสริม เนื่องจากยังมีปัญหาและข้อจำกัดด้านทักษะ การศึกษาและการเดินทางของคนพิการด้วย ดังนั้น กองทุนจึงต้องสร้างกลไกในเชิงเศรษฐศาสตร์เพื่อให้สถานประกอบการที่จ่ายเงินเข้ากองทุนกลับมาจ้างงานคนพิการแทน

(๓) ภาคผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่า เงินที่ผู้ประกอบการนำส่งเข้ากองทุนมีจำนวนมาก ในขณะที่ผู้ประกอบการที่ต้องการจ้างงานคนพิการก็ไม่สามารถหาคนพิการที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ ดังนั้น เงินส่วนใหญ่ของกองทุนจึงควรถูกนำไปขับเคลื่อน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการ

ตามมาตรา ๓๓ ในทุกวิถีทาง อาทิ การเสริมศักยภาพคนพิการ และด้านอื่นๆ ซึ่งควรกำหนดให้เรื่องนี้เป็นเป้าหมายสำคัญหนึ่งของ ยุทธศาสตร์กองทุนด้วย

(๔) มาตรา ๓๕ ถือเป็นทางเลือกที่ดีในระหว่างที่ยังไม่สามารถจ้างงานตามมาตรา ๓๓ ได้ทำให้คนพิการมีโอกาสได้รับการจ้างงาน ซึ่งในอดีตมาตรา ๓๕ จะดำเนินการโดยเน้นใน ๒ เรื่อง คือ การให้พื้นที่คนพิการขายของและการฝึกอบรม แต่ในช่วงหลังเริ่มมีการจ้างเหมาบริการ การจ้างงานเชิงสังคม จ้างงานสาธารณประโยชน์ หรือช่วยเหลืออื่นใดเพิ่มมากขึ้น ถือเป็นนวัตกรรมที่เชื่อมโยงให้ งานและอาชีพใกล้ตัวคนพิการมากขึ้น ทำให้คนพิการเข้าถึงโอกาส การมีอาชีพมากขึ้น และควรเสริมพลังให้เครือข่ายในพื้นที่ อาทิ เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายการศึกษา และองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.) เพื่อมาร่วมเป็นเครือข่ายทำงานด้านนี้ซึ่งจะเกิด ประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมาก

(๕) ข้อเสนอแนะะกลไกการจ้างงานแทน ซึ่งในบางประเทศมีการใช้กลไกนี้ โดยต้องยอมรับว่าบางหน่วยงาน อาจจะจ้างคนพิการที่มีความสามารถ แต่ในบางหน่วยงานไม่อยู่ใน สายงานที่จะจ้างคนพิการได้ หากเกิดกลไกการจ้างงานคนพิการ แทนกันได้ ในอัตราส่วนที่เหมาะสม ลักษณะคล้ายเหมือนกลไก ของคาร์บอนเครดิต จะเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้าสู่การทำงาน ได้มากขึ้นและเป็นไปแบบธรรมชาติ

(๖) มุลินิธิวัตกรรมการทางสังคมมุ่งขับเคลื่อนการจ้างงานตามมาตรา ๓๕ ให้เป็นการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ ด้วยการติดต่อกับศูนย์นักศึกษาพิการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อรวมฐานข้อมูลของนักศึกษาพิการที่มีความพร้อมและต้องการทำงานได้เข้าถึงสถานประกอบการ เนื่องจากสถานประกอบการหลายแห่งยังมีสภาพไม่ออกว่าคนพิการทำงานได้อย่างไร จึงได้การเชื่อมโยงนักศึกษาพิการกับสถานประกอบการให้มีโอกาสได้พูดคุยถึงความต้องการจ้างงานของแต่ละสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาพิการที่มีความพร้อมในการทำงานได้เข้าสู่การจ้างงานตามมาตรา ๓๓ อย่างไรก็ตาม กองทุนควรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนด้านการพัฒนานักศึกษาพิการ ทั้งทักษะภาษาและทักษะคอมพิวเตอร์ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการบุคคลกรที่มีทักษะด้านนี้จำนวนมาก

**๓.๑๒ นางภรณี ภูประเสริฐ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)** ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า สสส. ขอยืนยันการสนับสนุนมาตรา ๓๕ ซึ่งเชื่อว่ามีประโยชน์และเป็นทางเลือกสำคัญ สำหรับสถานประกอบการที่ไม่สามารถจ้างงานตามมาตรา ๓๓ และทำให้คนพิการได้มีทางเลือกในการทำงานอยู่ที่บ้านและชุมชน มาตรานี้มีประโยชน์จึงขอสนับสนุนมาตรานี้



๓.๑๓ นายชินีสร์ คล้ายสังข์ ผู้อำนวยการกองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า กฎหมายนี้ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งในมาตรา ๓๕ อาจจะมีปัญหาในการบังคับใช้อยู่บ้าง แต่หากประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการและหน่วยงานของรัฐทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันก็จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

๓.๑๔ ว่าที่ร้อยตรี ภูริพงษ์ วาริศรี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า จากกรณีเรื่องร้องเรียน ตามที่ประธานฝ่ายส่งเสริมอาชีพและการจ้างงาน สมาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ได้เคยยื่นต่อกระทรวงแรงงานแล้วนั้น กระทรวงแรงงานได้ลงพื้นที่พร้อมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบการจ้างงาน หลักฐานการจ่ายเงิน สัญญาจ้าง สิทธิประกันสังคม และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งพบว่าบริษัทดังกล่าว จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างค่อนข้างดี เปิดโอกาสให้คนพิการกว่า ๗๐ คนเข้าทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนตาบอด บริษัทดังกล่าวให้สิทธิคนพิการสามารถเลือกเวลาทำงานได้ สัญญาจ้างเป็นการจ่ายเงินแบบโอนเงินเข้าบัญชีโดยตรงของคนพิการเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยผลการตรวจสอบพบว่าเป็นการจ้างงานเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ หากมีกรณีอื่น ๆ เกิดขึ้น ก็สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อกรมการจัดหางานเพื่อเข้าไปตรวจสอบข้อเท็จจริงได้เช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม มาตรา ๓๕ ถือเป็น การสร้างโอกาสให้คนพิการหรือผู้ดูแลได้เข้าถึงสิทธิ เพื่อให้มีรายได้จากการประกอบอาชีพมาดูแลตัวเองและครอบครัว ส่วนประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นปัญหาในการปฏิบัติ ซึ่งต้องมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิอย่างเต็มที่และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

**๓.๑๕ นางสาววิจิตา รชตะนันติกุล ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า มาตรา ๓๕ ถือเป็นนวัตกรรมที่ดีจึงควรมีกระบวนการหนุนเสริมสนับสนุนให้เกิดความสมบูรณ์ ซึ่งต้องมีปรับปรุงกฎระเบียบ มาตรา ๓๕ จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนในการสัมมนาครั้งนี้ ประกอบด้วย ๒ ประเด็นสำคัญ คือ (๑) กลไกปัจจุบันมีประสิทธิภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วหรือไม่ อาทิ กลไกอนุกรรมการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ กลไกอนุกรรมการด้านกฎหมาย และกลไกการทำงานคู่ขนานกันระหว่างหน่วยงานของภาครัฐและองค์กรคนพิการ เป็นต้น (๒) กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อาทิ ระบบติดตามตรวจสอบ ระบบการให้ความรู้ ความเข้าใจที่ต้องเสริมให้มีการทำงานได้อย่างเต็ม ซึ่งเริ่มมีทิศทางการทำงานที่ดีขึ้นระหว่าง พก. และกระทรวงแรงงานแล้ว และระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ พก. ร่วมกัน สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย จัดงานคนพิการสากล

ประจำปี ๒๕๖๑ ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ โดยในงานดังกล่าวจะมีภาคีเครือข่าย ทั้ง สสส. มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม กระทรวงแรงงาน และอีกหลายภาคส่วน มาร่วมแสดงให้เห็นถึงศักยภาพการดำเนินงานตาม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ ซึ่งจะได้เห็นตัวอย่างต้นแบบ หรือ Role Model ที่ดีที่เกิดขึ้นจริง จึงขอเรียนเชิญทุกท่านร่วมงาน ดังกล่าว เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงดีขึ้น พก. และกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งรับข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

**๓.๑๖ นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล นายกสทศ**  
**คนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย** ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การสัมมนาในครั้งนี้ ได้เห็นความสวยงามของ มาตรา ๓๕ โดยเฉพาะการทำงานของสถานประกอบการ ซึ่งได้ลงไปสนับสนุนการทำงานของคนพิการในชุมชน ทั้งนี้ ควรช่วยกันทำให้เกิดวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ในกลุ่มของคนพิการเพื่อให้เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ระบบสอนงาน โดยพี่เลี้ยง (Job Coach) จะช่วยลดปัญหา ทั้งเรื่องการพัฒนา ศักยภาพของคนพิการในการทำงาน และลดปัญหาเรื่องความกังวล ด้านความปลอดภัยต่อคนพิการในการทำงานในสถานประกอบการได้ รวมถึงประเด็นสัมปทานสลากกินแบ่งรัฐบาล ภาครัฐควรนำส่ง กลับมากระจายให้กับคนพิการ

๓.๑๗ นายมณฑิเยร บุกุตัน รองประธาน คณะกรรมการการสังคมฯ คนที่หนึ่ง ได้แสดงความคิดเห็นและกล่าวสรุปประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑) กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีทั้ง (๑) มาตรการแบบอ่อนหรือเรียกว่า มาตรการส่งเสริม ตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ และในส่วนของภาคเอกชนที่เพิ่มมาคือ มาตรา ๓๔ โดยปกติแล้ว มาตรการส่งเสริม หรือ Affirmative Action ภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการมากกว่า เอกชน เนื่องจากภาครัฐบังคับใช้ได้โดยระบบคำสั่ง โดยระบบบังคับบัญชาของรัฐอยู่แล้ว ส่วนเอกชนถือเป็นตัวเสริม แต่กฎหมายไทยได้กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการของภาครัฐและเอกชนเท่ากัน คือ คนพิการ ๑ คน ต่อลูกจ้างทั่วไป ๑๐๐ คน ซึ่งถือว่าต่ำที่สุดในภูมิภาคนี้ ทั้งนี้ สัดส่วนการจ้างงานคนพิการระหว่างภาครัฐกับเอกชนตามมาตรา ๓๓ เป็นเรื่องสำคัญ ในต่างประเทศ อาทิ ญี่ปุ่น อินเดีย และจีนจะกำหนดสัดส่วนให้ภาครัฐต้องจ้างงานคนพิการมากกว่าภาคเอกชนกว่า ๒ เท่า เป็นต้น และ (๒) มาตรการแบบแข็ง ได้แก่ มาตรการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้กำหนดมาตรการเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติไว้แล้ว แต่ยังคงถูกนำไปใช้ไม่มากนัก ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนแม้จ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในกฎหมายแล้วก็ตาม มาตรการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเกี่ยวกับการจ้างงานก็ยังสามารถบังคับใช้ได้เช่นกัน

กฎหมายฉบับนี้จึงเป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนซึ่งมีมาตรการที่สำคัญ คือ การห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

๒) มาตรา ๓๕ เป็นเรื่องใหม่ของกฎหมายไทย ที่นำต้นแบบมาจากต่างประเทศ จึงต้องเรียนรู้และขยายผลกันต่อไป นานาอารยประเทศที่บังคับใช้กฎหมายประเภทที่จะลดความเหลื่อมล้ำ มักจะเริ่มต้นบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐก่อน เนื่องจากหน่วยงานของรัฐจะนำกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย กฎหมายฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ยังไม่บังคับภาครัฐ แต่ภายหลัง รัฐธรรมนูญปี ๒๕๔๐ มีกฎหมายวิธีพิจารณา คดีปกครอง มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นมา เหตุการณ์เปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐธรรมนูญทั้งปี ๒๕๔๐ ปี ๒๕๕๐ และปี ๒๕๖๐ เริ่มมีความเข้มข้นมากขึ้นในการกำหนดให้สิทธิของประชาชนเป็นหน้าที่ของรัฐ กฎหมายของไทยจึงมีวิวัฒนาการตามไปด้วย มาตรา ๓๕ จึงถือเป็นเรื่องใหม่ที่เป็นการทดสอบสังคมไทยในการขับเคลื่อนกฎหมายดังกล่าวด้วย

๓) มาตรา ๓๕ ถือเป็นนวัตกรรม แต่เมื่อพบปัญหาในทางปฏิบัติก็ควรมีการทบทวนศึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ สิ่งสำคัญที่สุด คือ คนพิการมีงานทำ มีอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า สามารถที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาของประเทศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมการสัมมนาในวันนี้จะได้รวบรวม

เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการเสนอแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แม้กฎหมายด้านคนพิการฉบับนี้ของประเทศไทยจะดีที่สุดในอาเซียน แต่ก็ยังมีความบกพร่องอยู่บ้าง เนื่องจากบริบทของสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอของทุกท่านในวันนี้ คณะอนุกรรมการจะได้รวบรวมและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเสนอต่อรัฐบาลต่อไป และขอบคุณทุกท่าน ขอให้ทุกคนมีพลังในการทำกรรมดี เพื่อเสริมพลังให้กับคนพิการ สร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้แก่สังคมและประเทศชาติ และหวังว่าจะทำงานร่วมกันในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

---

# ภาพบรรยากาศการสัมมนา



# ภาพบรรยากาศการสัมมนา





# ภาพบรรยากาศการสัมมนา



**ภาคผนวก**

รายชื่อคณะกรรมการการสังคม เด็ก เยาวชน  
สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส  
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

คณะกรรมการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี  
ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

- |                                      |                                |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นายวัลลภ ตังคณานุก์               | ประธานคณะกรรมการ               |
| ๒. นายมณฑิเยร บุญตัน                 | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. นางสาวรณิ สิริเวชชะพันธ์          | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง   |
| ๔. คุณหญิงทรงสุดา ยอดมณี             | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม   |
| ๕. นายกิตติศักดิ์ รัตนวราหะ          | เลขาธิการคณะกรรมการ            |
| ๖. พลตำรวจเอก พงศพัศ พงษ์เจริญ       | โฆษกคณะกรรมการ                 |
| ๗. นายแถมสิน รัตนพันธุ์              | กรรมการและที่ปรึกษา            |
| ๘. พลตรี จารึก อารีราชการ์ณย์        | กรรมการและที่ปรึกษา            |
| ๙. พลเรือเอก สุรศักดิ์ หุ่นเรืองรมย์ | กรรมการและที่ปรึกษา            |
| ๑๐. พลเอก วิวัฒน์ ฉันทศาสตร์โกศล     | กรรมการและที่ปรึกษา            |
| ๑๑. นางกาญจนารัตน์ ลีวิโรจน์         | กรรมการ                        |
| ๑๒. รศ.กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย       | กรรมการ                        |
| ๑๓. พลเอก ชีระวัฒน์ บุญยะประดับ      | กรรมการ                        |
| ๑๔. พลเรือเอก นริส ประทุมสุวรรณ      | กรรมการ                        |
| ๑๕. นายปรีชา วัชรภักย์               | กรรมการ                        |
| ๑๖. พลเรือเอก พลวัฒน์ สีโรดม         | กรรมการ                        |
| ๑๗. พลเอก ไพชยนต์ คำพันเจริญ         | กรรมการ                        |
| ๑๘. นายยุทธนา ทัพเจริญ               | กรรมการ                        |
| ๑๙. พลเอก ยุทธศิลป์ โดยชื่นงาม       | กรรมการ                        |
| ๒๐. พลเอก สกล ชื่นตระกูล             | กรรมการ                        |
| ๒๑. พลเอก สรรชัย อจลานนท์            | กรรมการ                        |
| ๒๒. พลเอก อดุลยเดช อินทะพงษ์         | กรรมการ                        |
| ๒๓. พลเอก อรุณ สมตน                  | กรรมการ                        |
| ๒๔. พลตำรวจเอก เอก อังสนานนท์        | กรรมการ                        |

รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ  
และเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ

ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ  
และเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ

- |                                     |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางจิราภรณ์ เล้าเจริญ            | ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒. นายเฉลิมชัย ยอดมาลัย             | ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๓. นางพวงแก้ว กิจธรรม               | ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๔. นายสมชาย เจริญอำนวยการสุข        | ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๕. นายอภิวัชร บัวพันธ์              | ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๖. นายนิวัฒน์ กาญจนภูมิรินทร์       | ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการ |
| ๗. นางพรรณรัตน์ เกรียงวัฒนา         | ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการ |
| ๘. นายวงศ์พันธ์ ณิชยวัฒน์           | ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการ |
| ๙. นายวิญญู พิทักษ์ปรกรณ์           | ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการ |
| ๑๐. นางอำไพวรรณ ตรีสกุล             | ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมาธิการ |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์อภัยัญญา รัตนอุบล | นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการ  |
| ๑๒. นางงามจิต แต่สุวรรณ             | นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการ  |
| ๑๓. นางนฤมล ล้อมทอง                 | นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการ  |
| ๑๔. นางรัตนา สัยยะนิจิ              | นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการ  |
| ๑๕. นางอาทิตา นรารวัชร              | นักวิชาการประจำคณะกรรมาธิการ  |
| ๑๖. พลโท จรรย์ พันธุนนท์            | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๑๗. นายชาติรี ฤทธิทอง               | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๑๘. นายบุญชัย ตั้งจิตดำรงรัตน์      | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๑๙. นางยุานิน วังชัย                | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒๐. นางธนันท์ธร์ นิธิธีรพัชร        | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒๑. นางปนัดดา รักษาแก้ว             | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒๒. นายรณฤทธิ์ มงคลรัตน์            | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒๓. นางรัชดา บุญยุบล                | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |
| ๒๔. นางรัตนา ตฤษณารังสี             | เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ   |

(๖๒)

๒๕. นาวาเอกหญิง วิชุดา วารุณประภา เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ  
๒๖. นาวาโท สายชล ช้างน้อย เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ  
๒๗. นายสืบสวัสดิ์ วุฒิวรดิษฐ์ เลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ

รายชื่อที่ปรึกษาทิติมศักดิ์คณะกรรมาธิการ



ที่ปรึกษาภคิตติมศักดิ์คณะกรรมการบริหาร

๑. นายกันติพจน์ สิริภักดีสกุล
๒. นางกัระณา สุมาวงศ์
๓. นายเกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร
๔. นางจันทิรา กิตติฐิติกุล
๕. นางสาวธัญญาปณีย์ สุขสำราญ
๖. นายนิติ ถาวรวัฒนชัย
๗. พลเอก บุญลือ วงษ์ท้าว
๘. นางสาวเบญจวรรณ อานเป็รื่อง
๙. นางผาณิต พูนศิริวงศ์
๑๐. นางเพ็ญพัทธ์ ศรีทอง
๑๑. พลตำรวจโท ภาสกร รักษ์กุล
๑๒. นายสมบูรณ์ วรารักษ์พันธุ์วิทย์
๑๓. พันเอก สรศักดิ์ อนันตสมบูรณ์
๑๔. พลตำรวจโท สันติ เพ็ญสุตร
๑๕. นายสุรวัฒน์ ชมพูพงษ์
๑๖. นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงศ์
๑๗. พลโท อัครชัย จันทร์โตษะ
๑๘. พลอากาศตรี อิศพร คณะเจริญ
๑๙. นายเอกพิทยา เอี่ยมคงเอก

รายชื่อคณะกรรมการ

### คณะกรรมการกิจการเด็ก และเยาวชน

- |                                    |                                |
|------------------------------------|--------------------------------|
| ๑. คุณหญิงทรงสุธา ยอดมณี           | ประธานคณะกรรมการ               |
| ๒. พลตำรวจเอก พงศพัทธ์ พงษ์เจริญ   | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลเรือเอก นริส ประทุมสุวรรณ     | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง   |
| ๔. พลเอก สรรชัย อจลานนท์           | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม   |
| ๕. นางเพ็ญศรี เคียงศิริ            | อนุกรรมการ                     |
| ๖. รศ. คุณหญิงวินิตา ดิถียนต์      | อนุกรรมการ                     |
| ๗. นางอัคร เหมะจันทร์              | อนุกรรมการ                     |
| ๘. นางสาวณอมขวัญ ฦ บ่อมเพชร        | อนุกรรมการ                     |
| ๙. นางเทพวัลย์ ภรณวลัย             | อนุกรรมการ                     |
| ๑๐. นายบุรินทร์ สุขพิศาล           | อนุกรรมการ                     |
| ๑๑. นางนฤมล ล้อมทอง                | อนุกรรมการและโฆษก              |
| ๑๒. นายกันติพจน์ สิริภักดีสกุล     | อนุกรรมการและเลขาธิการ         |
| ๑๓. นายแถมสิน รัตนพันธ์            | ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมการ      |
| ๑๔. พลเอก ยุทธศิลป์ โดยชื่นงาม     | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๕. รองศาสตราจารย์อำชัญญา รัตนอุบล | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๖. นายวิญญู พิทักษ์ปรกรณ์         | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๗. นางธนินทร์ นิธิธีรพัชร         | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๘. นายเฉลิมชัย ยอดมาลัย           | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๙. นายภูมิสรรค์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๐. นางสาวพรทิพย์ เตชะสมบูรณาจิก   | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๑. นางธิดาเพ็ญ ทวีศรี             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๒. นายพันธ์ุ เจตนลิน              | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๓. นายวงศกร ภูทอง                 | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๔. นายอิทธิพล สงวนดีกุล           | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๕. นายสัชญา สตรีพงษ์สุทธิ         | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |

(๗๐)

- |   |                        |
|---|------------------------|
| ๒๖. นายเกษมศักดิ์ สีหพิทักษ์                | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๒๗. นายโยธิน ทองพะวา                        | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |
| ๒๘. ประธานสภาเด็กและเยาวชน<br>แห่งประเทศไทย | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ |

### คณะกรรมการกิจการสตรี

- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| ๑. นางสาวรณี สิริเวชชะพันธ์     | ประธานคณะกรรมการ               |
| ๒. นางกาญจนารัตน์ ลีวีโรจน์     | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลเอก วีรณ ฉันทศาสตร์โกศล    | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง   |
| ๔. พลเอก ยุทธศิลป์ โดยชื่นงาม   | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สาม   |
| ๕. นางสาวชาดา นันทะพานิชสกุล    | อนุกรรมการ                     |
| ๖. นางสาวสุชาดา เมฆรุ่งเรืองกุล | อนุกรรมการ                     |
| ๗. นางสุทธีณี เมธีประภา         | อนุกรรมการ                     |
| ๘. นายพิสุทธิ์ ทรัพย์วิจิตร     | อนุกรรมการ                     |
| ๙. นายสืบสวัสดิ์ วุฒิวรดิษฐ์    | อนุกรรมการ                     |
| ๑๐. นางรัตนา สัยยะนิจู          | อนุกรรมการ                     |
| ๑๑. นางเกณิกา เพ็องฟู           | อนุกรรมการ                     |
| ๑๒. พลตรี วีระศักดิ์ นาทะสิริ   | อนุกรรมการและเลขาธิการ         |
| ๑๓. นางกัระณา สุมาวงศ์          | ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมการ      |
| ๑๔. พลตรี เปรมชัย สโรบล         | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๑๕. นายราชันย์ บุญธิมา          | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๑๖. นายเกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร  | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๑๗. นางอำไพวรรณ ตรีสกุล         | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๑๘. นายสุรวุฒน์ ชมภูพงษ์        | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๑๙. นางพรรณรัตน์ เกรียงวัฒนา    | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |
| ๒๐. นางกรรณิการ์ จรัสอโรสิน     | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ         |

### คณะอนุกรรมการกิจการผู้สูงอายุ

- |                                     |                                   |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. พลเรือเอก พลวัฒน์ สีโรตม         | ประธานคณะอนุกรรมการ               |
| ๒. พลเอก อีระวัฒน์ บุญยะประดับ      | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลเอก อรุณ สมตน                  | รองประธานคณะอนุกรรมการ คนที่สอง   |
| ๔. รองศาสตราจารย์พินิจ กุลละวณิชย์  | อนุกรรมการ                        |
| ๕. พลเอก บุญลือ วงษ์ท้าว            | อนุกรรมการ                        |
| ๖. นางธิดา ศรีไพพรรณ์               | อนุกรรมการ                        |
| ๗. พลโท กิจจา ศรีทองกุล             | อนุกรรมการ                        |
| ๘. พลตำรวจโท ภาสกร รักษ์กุล         | อนุกรรมการ                        |
| ๙. นายนิวัฒน์ กาญจนภูมิินทร์        | อนุกรรมการ                        |
| ๑๐. นาวาโท สมพล มหาสิงห์            | อนุกรรมการ                        |
| ๑๑. นาวาโท พัชระ ไม้หอม             | อนุกรรมการ                        |
| ๑๒. นางเมธินี รัตสรสาร              | อนุกรรมการและเลขานุการ            |
| ๑๓. พลเอก สกล ชื่นตระกูล            | ประธานที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ      |
| ๑๔. ศาสตราจารย์สม จาตุศรีพิทักษ์    | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๑๕. พลโท จรัญ พันธุนนท์             | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๑๖. นางสาวอรุณโรจน์ เลี่ยมทอง       | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๑๗. พลอากาศตรี อีทพร คณะเจริญ       | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๑๘. รองศาสตราจารย์อาชัญญา รัตนอุบล  | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๑๙. รองศาสตราจารย์ศรีรินทร์ เกรย์   | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๐. นาวาเอกหญิง วิชุดา วารุณประภา   | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๑. พันเอก สรศักดิ์ อนันตสมบุญ      | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๒. พันเอกหญิง สิรินพรรณ ศรีกุลวงษ์ | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๓. นายชาติรี ฤทธิ์ทอง              | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๔. นายดำรงชัย พุ่มสงวน             | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |
| ๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุทธิดา ขววัน | ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมการ            |

### คณะกรรมการกิจการคนพิการ

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| ๑. นายมณฑิร บัญตัน                     | ประธานคณะกรรมการ               |
| ๒. พลตำรวจเอก เอก อังสนานนท์           | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. นายกิตติศักดิ์ รัตนวราหะ            | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง   |
| ๔. ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ | อนุกรรมการ                     |
| ๕. นางสาวเครือวัลย์ เทียงธรรม          | อนุกรรมการ                     |
| ๖. นายรัตน์ กิจธรรม                    | อนุกรรมการ                     |
| ๗. นางสาววันเพ็ญ พันธชาติ              | อนุกรรมการ                     |
| ๘. นายวิฑูต บุณนาค                     | อนุกรรมการ                     |
| ๙. นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล             | อนุกรรมการ                     |
| ๑๐. นางอาทิตยา นรารวัชร                | อนุกรรมการ                     |
| ๑๑. นางพวงแก้ว กิจธรรม                 | อนุกรรมการและเลขานุการ         |
| ๑๒. นายธีรยุทธ สุนทรวิท                | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  |
| ๑๓. พลอากาศเอก ชนัท รัตนอุบล           | ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมการ      |
| ๑๔. นายชูศักดิ์ จันทยานนท์             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๕. นายต่อพงศ์ เสลานนท์                | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๖. นางธนาภรณ์ พรหมสุวรรณ              | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๗. นางนุชจารี คล้ายสุวรรณ             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๘. นางเบญจา ชลธารนนท์                 | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๑๙. นายประกาศิต ภาวะสิทธิ์             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๐. นางพิมพ์า ขจรธรรม                  | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๑. แพทย์หญิงจวีชรา รุ่งไพบูลย์        | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๒. นายศุภชีพ ดิษเทศ                   | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๓. นายสมชาย เจริญอำนวยสุข             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |
| ๒๔. นายสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์            | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ            |