

The Survey of Employment Situation of Persons with Disabilities and Developing the Life-Long Social Protection for Persons with Disabilities

Montakarn Chimmamee^{1*} Articha Naravorawat² and Yanika Aksornnum²

¹ Social Research Institute, Chulalongkorn University, Thailand

² Thailand Research Institute for Empowerment of Persons with disabilities Foundation, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Cmontak28@gmail.com

ABSTRACT

This research article aimed to explore (1) the current situation of employment of persons with disabilities (PWDs) by their different types of disability and, (2) the situation of employment of PWDs under the Persons with Disabilities Empowerment Act B.E. 2550 (2007) and its Revision (Vol. 2) B.E. 2556 (2013) and (3) to develop the guidelines of life-long social protection for PWDs. This study applied the sequential mixed-methods approach consists of two distinct phases: quantitative followed by qualitative. The instruments for collecting data were questionnaire and in-depth interview guidelines. Descriptive statistics was used to indicate the survey results. Meanwhile, content analysis was a tool to systematically summarize qualitative data. The result of the study found that: Approximately 51% of PWDs were currently employed or engaged in income-based work, while the remaining 49% are either unemployed, not currently working, or working without earning an income. Considering the various types of disabilities, the research findings revealed that PWDs who were not employed or had limited access to high-income jobs were the most vulnerable group. This includes person with intellectual disabilities, those on the autism spectrum, and person with learning disabilities. PWDs who were unable to access employment promotion under Section 33 and Section 35 were up to 80%. In the case of disabled people who were engaged the employment promotion under Section 35, it was observed that a significant proportion of them, approximately 68%. Almost 80% of PWDs currently employed in the labor market lack social security coverage. This highlighted the need for the development and implementation of suitable policies to ensure adequate social protection for all categories of disabled individuals.

Keywords: Persons of Disabilities, Employment, Social Protection, Decent Work

การสำรวจสถานการณ์การทำงานของคนพิการและการพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคม เพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต

มนทกานต์ ฉิมมามี^{1*} อาทิตยา นรารวัชร² และ ญานิกา อักษรนำ²

¹ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย

² มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Cmontak28@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสำรวจสถานการณ์การทำงานของคนพิการในแต่ละประเภทและระดับความรุนแรงของความพิการ (2) เพื่อสำรวจสถานการณ์การส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 และ (3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนพิการตลอดช่วงชีวิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธีแบบเป็นลำดับ เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณและตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่ถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบรายได้ มีประมาณ ร้อยละ 51 ในขณะที่กลุ่มที่อยู่ในสถานะว่างงาน ไม่ได้ทำงาน ทำงานแบบไม่มีรายได้ มีประมาณ ร้อยละ 49 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของประเภทความพิการ พบว่า กลุ่มที่เปราะบางที่สุด เป็นกลุ่มที่ไม่ถูกจ้างงานหรือไม่มีงานทำแบบมีรายได้ในสัดส่วนสูง ได้แก่ กลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก และกลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ กลุ่มคนพิการที่มีปัญหาในการเข้าสู่การทำงาน คือ กลุ่มวัยแรงงานต้นต้น (20-29 ปี) สะท้อนปัญหาการเชื่อมต่อระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงานของคนพิการ ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษาลงมา มีสัดส่วนผู้ที่ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้มากกว่าครึ่ง คนพิการที่ไม่สามารถเข้าถึงการส่งเสริมการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ได้ มีมากถึง ร้อยละ 80 สำหรับคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานตามมาตรา 35 ส่วนใหญ่ถูกจ้างแบบเหมาช่วง/จ้างเหมาบริการ ร้อยละ 68 และ กลุ่มคนพิการที่ทำงานอยู่ในตลาดแรงงานเกือบ ร้อยละ 80 ไม่มีหลักประกันสังคมใดๆ ดังนั้น จำเป็นต้องกำหนดนโยบายส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคมด้านการทำงานของคนพิการทุกกลุ่มอย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: คนพิการ, การทำงาน, ความคุ้มครองทางสังคม, งานที่มีคุณค่า

© 2023 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานประมาณ 472 ล้านคน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 15 ของประชากรทั้งหมด อย่างไรก็ตาม อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของคนพิการต่ำกว่ากำลังแรงงานทั่วไปประมาณ 2-5 เท่า อีกทั้งโอกาสที่คนพิการจะถูกจ้างงานจะต่ำกว่าแรงงานทั่วไปมากถึง 2-6 เท่า นอกจากนี้ ยังมีความเหลื่อมล้ำภายในกลุ่มคนพิการอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ โดยคนพิการเพศหญิงมีโอกาสดูแลเพียงครึ่งหนึ่งของคนพิการเพศชายที่จะได้งานทำ ในขณะที่ คนพิการทางสติปัญญาและคนพิการทางจิตใจมีแนวโน้มที่จะได้งานทำน้อยกว่าคนพิการประเภทอื่นๆ (UNESCAP, 2020) ส่วนกลุ่มคนพิการที่อยู่ในการทำงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบที่ไม่มีความคุ้มครองทางสังคมใดๆ บางส่วนทำงานอยู่ในโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสังคมของบริษัทเอกชน (Corporate social responsibility projects) และบางส่วนทำงานอิสระของตัวเอง

นอกจากนี้ ตามข้อมูลของธนาคารโลกประมาณการว่าร้อยละ 20 ของคนจนในโลกเป็นคนพิการ และคนพิการประมาณร้อยละ 80 ในประเทศกำลังพัฒนาดำรงชีวิตอยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่าความยากจนและความพิการมีความเชื่อมโยงกัน ความพิการนั้นจะทำให้คนยากจนยิ่งกว่าเดิมเพราะขีดจำกัดเรื่องการศึกษา โอกาสในการได้งานทำ และการพัฒนาฝีมือในการทำงาน ในขณะที่คนพิการที่ถูกจ้างงานส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหาได้รับค่าจ้างต่ำ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานน้อยกว่า และบางส่วนต้องจำยอมทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น หากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจหรือภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ คนพิการก็จะมีเสี่ยงต่อการสูญเสียการจ้างงานมากกว่าแรงงานกลุ่มอื่นๆ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2553) จากสถานการณ์ความทับซ้อนของปัญหาการทำงานของคนพิการดังกล่าว นำไปสู่ความพยายามของผู้กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการจ้างงานและการทำงาน รวมถึงการทำงานอย่างมีคุณค่าสำหรับคนพิการ (Productive employment and decent work)

สำหรับในบริบทของประเทศไทย ปัจจุบันมีคนพิการ (ที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ) จำนวน 2,153,519 คน (ร้อยละ 3.26 ของประชากรทั้งประเทศ) เป็นคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) จำนวน 855,816 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ของคนพิการที่ขึ้นทะเบียนทั้งหมด ซึ่งสามารถแบ่งเป็นคนพิการที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอยู่ประมาณร้อยละ 36 ของคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานทั้งหมด ในขณะที่สัดส่วนคนพิการที่ไม่ได้ทำงานมีประมาณร้อยละ 19 ซึ่งหมายรวมถึงทั้งกลุ่มที่สามารถประกอบอาชีพได้และกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ข้อมูลที่น่าสนใจคือ มีคนพิการมากกว่าร้อยละ 50 ที่ไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลและไม่ระบุข้อมูลด้านอาชีพ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) ทำให้ขาดฐานข้อมูลที่สมบูรณ์ที่จะนำไปกำหนดนโยบายและมาตรการในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการในกลุ่มนี้

ทั้งนี้ คนพิการถือเป็นอีกกำลังแรงงานสำคัญที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน ทั้งในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจนในประชากรกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตาม คนพิการกลับถูกมองเป็นกลุ่มด้อยโอกาสและไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับระบบเศรษฐกิจได้ในฐานะกำลังแรงงาน ทำให้ยังคงมีปัญหาด้านโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานและการทำงานในตลาดแรงงานอย่างเท่าเทียมกับกลุ่มประชากรทั่วไป แม้ในด้านโอกาสทางการศึกษาของคนพิการจะได้รับการแก้ไขมาอย่างต่อเนื่อง แต่การเชื่อมต่อจากช่วงวัยที่อยู่ในระบบการศึกษาเข้าสู่ระบบการทำงาน ยังคงมีปัญหาในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงยังคงมีปัญหาในการติดตามการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตจากสวัสดิการที่ได้รับ และนโยบายส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีอยู่ ทำให้ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ของการแสดงถึงประสิทธิภาพของกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อทำความเข้าใจและรู้เท่าทันสถานการณ์การจ้างงานและการทำงานของคนพิการ จำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมความแตกต่างหลากหลายของประเภทความพิการ ระดับความรุนแรงของความพิการ ตลอดจนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม รวมถึงต้องมีการเก็บข้อมูลติดตามคนพิการอย่างต่อเนื่องตลอดทุกช่วงของชีวิต

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต”¹ (อาทิชา นราวรวัชร และคณะ, 2564) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และวิเคราะห์ช่องว่างระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต ซึ่งในขั้นตอนของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการ และการได้รับความคุ้มครองทางสังคมในช่วงชีวิตการทำงานดังกล่าวยังมีข้อจำกัด และต้องการองค์ความรู้ทั้งในภาพรวมของสถานการณ์การทำงานของคนพิการในปัจจุบัน รวมถึงช่องว่างหรืออุปสรรคในการเข้าถึงระบบคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาข้อเสนอในการส่งเสริมเสริมการจ้างงานที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท และแนวทางการพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมที่เชื่อมโยงและครอบคลุมในทุกขั้นตอนตลอดช่วงชีวิตของคนพิการ

¹ โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจสถานการณ์การทำงานของคนพิการในแต่ละประเภทความพิการและระดับความรุนแรงของความพิการ
2. เพื่อสำรวจสถานการณ์การส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนพิการตลอดช่วงชีวิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธีแบบเป็นลำดับ (Sequential Mixed-Methods Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ คนพิการ ตามนิยามในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้ “คนพิการ” หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด และแบ่งคนพิการออกเป็น 7 ประเภทตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ได้แก่ (1) ความพิการทางการเห็น (2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย (3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย (4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม (5) ความพิการทางสติปัญญา (6) ความพิการทางการเรียนรู้ (7) ความพิการทางออทิสติก

กลุ่มตัวอย่าง คือ คนพิการใน 4 พื้นที่ พื้นที่ละ 350 ราย รวมเป็น 1,400 ราย ได้แก่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดสงขลา และกรุงเทพฯ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ในการศึกษา คือ 1) เป็นพื้นที่ที่มีศูนย์บริการคนพิการ และศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 2) เป็นพื้นที่ที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเข้มแข็ง ทั้งด้านการศึกษา การส่งเสริมการทำงาน และการส่งเสริมด้านสุขภาพ 3) เป็นพื้นที่ที่มีเครือข่ายในการเก็บข้อมูล และ 4) เป็นพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรที่ต้องการเป็นหลัก ได้แก่ สถานะการจดทะเบียนคนพิการ ประเภทความพิการ เขตที่อยู่อาศัย และเพศ โดยในขั้นแรกเริ่มจากการใช้ข้อมูลจากการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 เพื่อหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการใน 2 ประเภท ได้แก่ 1) คนพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการ และ 2) คนพิการที่ไม่ได้จดทะเบียนคนพิการ ซึ่งสามารถกำหนดสัดส่วนในการเก็บข้อมูลของกลุ่มคนพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการ ร้อยละ 50 และกลุ่มคนพิการที่ไม่ได้จดทะเบียนคนพิการ ร้อยละ 50 ในขั้นที่สอง กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละจังหวัดที่คัดเลือกมาเป็นพื้นที่ศึกษาแล้ว จังหวัดละ 350 คน และกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเมืองและชนบท 50:50 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ทางโครงการวิจัยได้ใช้ข้อมูลคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการจากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย พ.ศ. 2563 จำนวน 2,048,366 คน (กรมพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2563) เพื่อใช้อ้างอิงในการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มคนพิการ เพศหญิง และเพศชาย จำนวนผู้หญิงร้อยละ 50 และผู้ชายร้อยละ 50 รวมถึงใช้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามประเภทความพิการ ดังนี้ (ตามตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามประเภทความพิการ

ประเภทความพิการ/สถานะการจดทะเบียน	เขตเมือง	เขตชนบท
1. การเคลื่อนไหวหรือร่างกาย (50%)	88	88
2. การได้ยินหรือสื่อความหมาย (20%)	36	36
3. การเห็น (15%)	28	28
4. สติปัญญา/การเรียนรู้/ออทิสติก (10%)	18	18
5. จิตใจหรือพฤติกรรม (5%)	5	5
จำนวนรวม	175 (3 ตำบล)	175 (3 ตำบล)
	350	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลประกอบไปด้วย 2 แบบด้วยกัน คือ

1) แบบสอบถาม เริ่มจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนพิการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นพัฒนารอบในการสำรวจและกำหนดข้อคำถามพื้นฐานจากแบบสำรวจคนพิการอย่างเป็นทางการในประเทศไทย คือ การสำรวจความพิการ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งดำเนินการสำรวจทุก 5 ปี ปีล่าสุดที่ทำการสำรวจ และทีมวิจัยนำข้อคำถามในแบบสำรวจมาปรับใช้คือ การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560 นอกจากนี้ ยังได้ปรับใช้แบบสำรวจเรื่อง “Capturing the difference we make Community-based Rehabilitation Indicators Manual” ปี 2015 ขององค์การอนามัยโลก (WHO) และ International Disability and Development Consortium (IDDC) เพื่อเติมข้อคำถามในมิติด้านสังคม (Social Component) และมิติด้านการเสริมพลัง (Empowerment Component)

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อศึกษาฝั่งอุปทานของระบบความคุ้มครองทางสังคมจากมุมมองของคนพิการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวแทนคนพิการจากสมาคม/องค์กรของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ปกครองคนพิการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและพัฒนาเครื่องมือการเก็บข้อมูลแล้ว สามารถแบ่งขั้นตอนการเก็บข้อมูลภาคสนามออกเป็น 2 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 ช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2564 เป็นการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากคนพิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับคนพิการที่จดทะเบียน ทางทีมวิจัยจะดำเนินการประสานกับศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดและเครือข่ายองค์กรคนพิการแต่ละประเภทเพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนพิการที่ไม่ได้จดทะเบียน จะดำเนินการประสานข้อมูลจากหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อเข้าถึงคนพิการที่ไม่ได้จดทะเบียนและลงพื้นที่โดยการประสานกับผู้ในระดับชุมชนในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง

ชั้นที่ 2 ช่วงเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2564 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาข้อมูลฝั่งอุปทานของระบบความคุ้มครองทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ตัวแทนคนพิการทั้ง 7 ประเภท จังหวัดละ 70 คน รวม 280 คน และ 2) บุคลากรในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จังหวัดละ 10 คน รวม 40 คน ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการคนพิการในพื้นที่ องค์กรคนพิการ นักวิชาการหรือหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่ และภาคประชาสังคม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทความวิจัยนี้มุ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นหลัก ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ (Cross-tabulation analysis) เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงบ่งชี้ (Indicative data) ให้เห็นถึงสถานะการทำงานของคนพิการในแต่ละประเภทและระดับความ

รุนแรงของความพิการ รวมถึงนำมาสังเคราะห์กับข้อมูลเชิงคุณภาพบางส่วนที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการในแต่ละพื้นที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดสำคัญที่เป็นฐานในการวางกรอบการศึกษาสำหรับบทความวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 แนวคิด ได้แก่

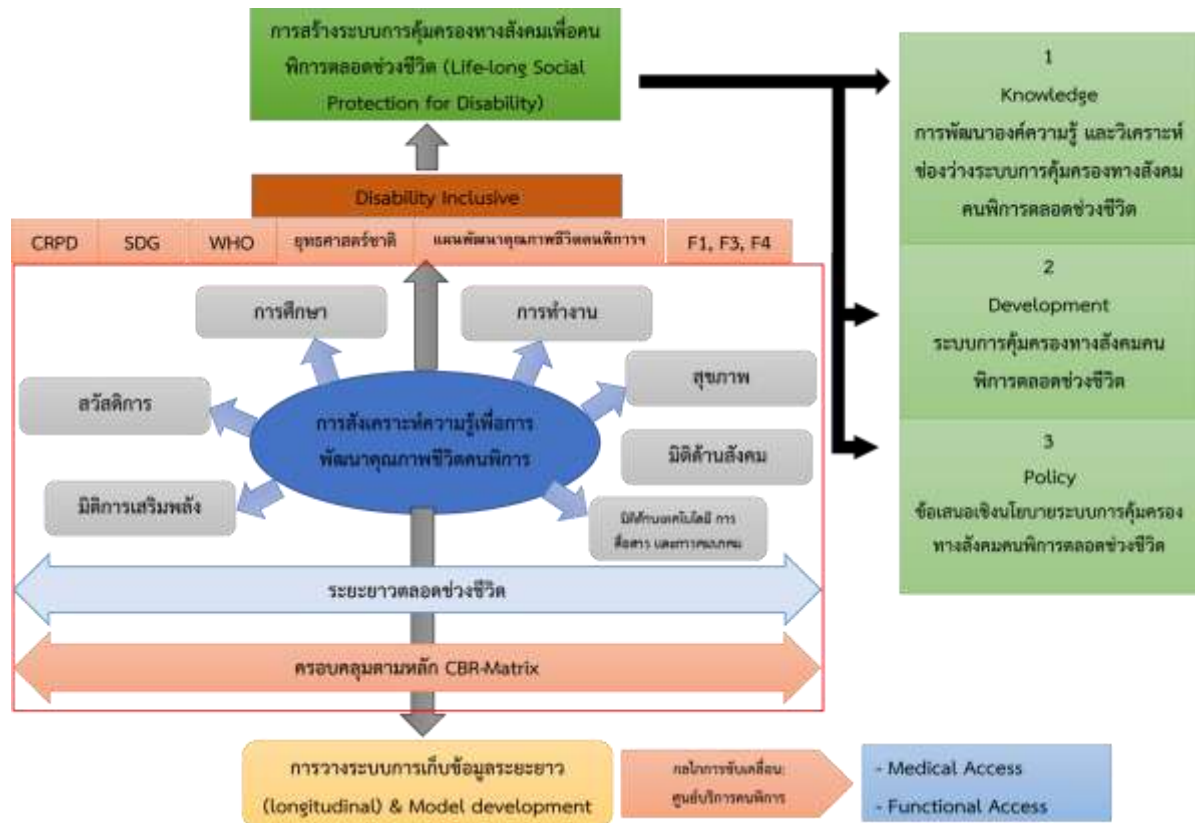
1. แนวคิดความพิการบนฐานสิทธิพลเมือง (Citizenship Model) เป็นฐานคิดที่ต้องการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดความพิการเชิงการแพทย์ (Medical Model) และแนวคิดความพิการเชิงสังคม (Social Model) (กมลพรรณ พันพื้ง, 2556) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ มีโอกาสเข้าร่วมรับประโยชน์และสร้างประโยชน์จากนโยบายด้านคนพิการ และบริการในชุมชน และในสถาบันทุกระดับ แนวคิดเชิงสิทธิพลเมืองนี้จะช่วยเติมเต็มช่องว่างของทั้ง 2 แนวคิด โดยแนวคิดในการแพทย์นั้น มองว่าความพิการเกิดจากความบกพร่องทางร่างกายเป็นหลัก ทำให้ต้องอาศัยกลุ่มบุคคลที่มีวิชาชีพเฉพาะหรืออาสาสมัครช่วยเหลือ และระบบสวัสดิการสังคมเป็นกลไกที่จะช่วยให้คนพิการอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ในขณะที่แนวคิดเชิงสังคม มองว่าความพิการไม่ใช่ส่วนหนึ่งของบุคคล ไม่ใช่ความผิดของบุคคล แต่ต้องพิจารณาให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้คนพิการไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม แนวคิดเชิงสังคมไม่ได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของนักวิชาชีพและสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมากนัก นอกจากนี้ จุดเน้นที่สำคัญของแนวคิดเชิงสิทธิพลเมืองอีกประการคือ การผสมผสานกลไกในการเสริมพลังให้กับคนพิการ ผ่าน 3 กลไกหลัก คือ กลไกเชิงสถาบันของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (เน้นการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางการแพทย์) กลไกขององค์กรคนพิการหรือองค์กรภาคประชาสังคม และกลไกในระดับชุมชน (Community-based program) (Edmonds, L., 2005)

สำหรับในการศึกษานี้แนวคิดนี้มาเป็นฐานในการให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของสิทธิพลเมือง โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของทุกคนในสังคม คนพิการในฐานะเป็นพลเมืองย่อมมีสิทธิได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากนโยบายของรัฐ ในขณะเดียวกัน ก็เป็นพลเมืองที่มีหน้าที่และมีความสามารถในการมีส่วนร่วมการสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจ และกระบวนการตัดสินใจระดับต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเอง

2. แนวคิดการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) สำหรับคนพิการ โดยอ้างอิงฐานคิดในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) ที่ระบุถึงสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงโอกาสได้งานทำอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป โดยเฉพาะมาตรา 27 ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิของคนพิการในการทำงาน และการจ้างงาน รวมถึงมุ่งเน้นสิทธิในการมีโอกาสดำรงชีพ ด้วยการทำงานที่คนพิการเป็นผู้เลือกโดยเสรี หรือเป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เปิดโอกาสให้คนพิการเข้าร่วมและเข้าถึงได้ ประกอบกับการขับเคลื่อนแนวคิดงานที่มีคุณค่า (Decent work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เรื่องสิทธิในการทำงานที่มีคุณค่าของคนพิการ รวมถึงการบรรลุความเสมอภาคในการจ้างงานสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพตัวเอง ได้รับค่าจ้างและมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม และในท้ายที่สุดสามารถหลุดพ้นจากความยากจน และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (wellbeing)

3. แนวคิดการคุ้มครองทางสังคม และการคุ้มครองทางสังคมตลอดช่วงชีวิต การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) คือ มาตรการคุ้มครองขั้นพื้นฐาน หรือหลักประกันที่ทุกคนพึงมี ในบริบทของไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2545) ให้นิยาม “การคุ้มครองทางสังคม” หมายถึง การจัดระบบหรือมาตรการในรูปแบบต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคนตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้ ไม่ว่าจะเป็นบริการสังคม การประกันสังคม การช่วยเหลือทางสังคม การคุ้มครองอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) สำหรับผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน และการจัดการกับความเสี่ยงทางสังคม (Social Risk Management) ที่เกิดขึ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม และภัยพิบัติต่างๆ ส่วนความคุ้มครองตลอดช่วงชีวิตสำหรับคนพิการ (Life-long Social Protection for Disability) เป็นแนวคิดสำคัญเพื่อขจัดอุปสรรค

เชิงโครงสร้างที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงสิทธิพื้นฐานของคนพิการ เมื่อพิจารณาแนวคิดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกับ Life cycle approach ทั้งนี้ การพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต ควรดำเนินการควบคู่ไปกับระบบการเก็บข้อมูลระยะยาว (longitudinal data) ของคนพิการเพื่อให้สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงในการเข้าถึงคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถเป็นข้อมูลสะท้อนประสิทธิภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ด้วย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: พัฒนาโดย (ขวัญประชา เชียงไชยสกุลไทย, 2564 อ้างใน อาทิตา นรารวัชร และคณะ, 2564)

จากภาพที่ 1 นำเสนอกรอบแนวคิดในภาพรวมของโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต” (อาทิตา นรารวัชร และคณะ, 2564) ซึ่งบทความวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะในส่วนของมิติด้านการงานที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของสถานะการทำงานหรือการจ้างงานคนพิการ เป็นข้อต่อสำคัญในการเชื่อมโยงภาพการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมจากในขั้นที่คนพิการอยู่ในระบบการศึกษา หรือกำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ไปสู่ขั้นของการทำงาน การได้รับสวัสดิการ และการสร้างความมั่นคงทางรายได้เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อเนื่องไปจนถึงช่วงเกษียณจากการทำงาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สถานการณ์การทำงานของคนพิการในแต่ละประเภทความพิการและระดับความรุนแรงของความพิการ

1.1 คุณลักษณะทางประชากร สถานะทางเศรษฐกิจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพิการ

ผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนเพศชายและเพศหญิงที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศชายมากกว่าเล็กน้อยคือ ร้อยละ 52.35 และร้อยละ 46.65 ตามลำดับ ในด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 26.81 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 16.43 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 14.37 นอกจากนี้ ข้อมูลด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจคือ พบว่า มีคนพิการที่ไม่เคยได้รับการศึกษาเลยถึงร้อยละ 10.88 เมื่อพิจารณาความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง (ไม่รวมคนพิการทางการมองเห็น และคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย) เกือบครึ่งหนึ่งที่สามารถอ่านออกรู้เรื่องและสามารถเขียนได้ถูกต้องทุกคำ เฉพาะกลุ่มคนพิการทางการมองเห็น พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งสามารถอ่านภาษาเบรลล์ได้ ส่วนความสามารถในการใช้และเข้าใจภาษามือของคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พบว่า ส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษามือได้ทั้งแบบทางการและท้องถิ่น (ร้อยละ 67.83) และมีบางส่วนไม่สามารถเข้าใจภาษามือแบบทางการและหรือภาษามือท้องถิ่น (ร้อยละ 6.96)

ในด้านสถานะทางเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน (ใช้เกณฑ์จากปี พ.ศ. 2563 ประมาณ 2,762 บาทต่อคนต่อเดือน คำนวณโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนพิการประเภทต่างๆ จะพบว่า กลุ่มคนพิการด้านการได้ยิน การมองเห็น และการเคลื่อนไหว จะมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าคนพิการประเภทอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ คือมีสัดส่วนผู้รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเส้นความยากจนร้อยละ 32.69 ร้อยละ 44.44 และร้อยละ 58.26 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มคนพิการด้านสติปัญญา กลุ่มออทิสติก และกลุ่มพิการซ้อน ถือเป็นกลุ่มเปราะบางที่สุด เนื่องจากมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเส้นความยากจนมากกว่าร้อยละ 80 ในทุกกลุ่มดังกล่าว

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพิการ ผลจากการสำรวจแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 ประเภทความพิการ ได้แก่ คนพิการทางการเคลื่อนไหว ร้อยละ 38.34 คนพิการทางการมองเห็น ร้อยละ 18.56 คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 18.49 คนพิการทางสติปัญญา ร้อยละ 6.61 กลุ่มออทิสติก ร้อยละ 3.49 คนพิการทางด้านจิตใต้หรือพฤติกรรม ร้อยละ 2.70 คนพิการทางการเรียนรู้ ร้อยละ 0.28 นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มที่มีความพิการซ้อน หรือมีความพิการมากกว่า 1 ประเภท ร้อยละ 11.52 ส่วนผลการสำรวจด้านระดับความรุนแรงของความพิการ (วัดด้วยแบบประเมินกิจวัตรประจำวัน ดัชนิบาร์เธลเอดีแอล (Barthel Activities of Daily Living : ADL) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนพิการที่ยังสามารถทำกิจวัตรประจำวันด้วยตัวเองได้ แต่ต้องการความช่วยเหลือในสังคม รองลงมาเป็นคนพิการที่มีความพิการเล็กน้อย (ร้อยละ 65 เปรียบเทียบกับร้อยละ 18 ตามลำดับ) โดยมีเพียงร้อยละ 11 เป็นคนพิการที่มีความพิการระดับรุนแรงและรุนแรงมาก

1.2 สถานการณ์การทำงานของคนพิการในแต่ละประเภทความพิการและระดับความรุนแรงของความพิการ

ผลจากการสำรวจพบว่า ในภาพรวมของคนพิการทุกประเภทมีสัดส่วนของคนที่กำลังทำงานในตลาดแรงงาน และคนพิการที่ไม่ได้ทำงาน หรือทำงานแบบไม่ได้ค่าจ้างในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ สัดส่วนของคนพิการที่ถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบมีรายได้ อยู่ที่ร้อยละ 50.82 ซึ่งครอบคลุมการทำงานทุกรูปแบบรวมถึงการรับเหมาตลอดเตอริมาจำหน่ายด้วย โดยกลุ่มคนพิการที่รายงานว่ามีสัดส่วนของการถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบมีรายได้มากที่สุดคือ กลุ่มคนพิการทางการมองเห็น (ร้อยละ 73.75) ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากมีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับเหมาตลอดเตอริมาขายมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มคนพิการทางการได้ยิน (ร้อยละ 72.20) และกลุ่มคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว (ร้อยละ 48.04) ส่วนสถานภาพการทำงานของคนพิการในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่ทำงานเป็นแรงงานนอกระบบมากที่สุด โดยเป็นกลุ่มทำงานอิสระ/ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 27.20 รองลงมาคือ ลูกจ้างแบบเต็มเวลา ร้อยละ 17.32 มีกลุ่มที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง เพียงร้อยละ 2.29 (ดูตารางที่ 2)

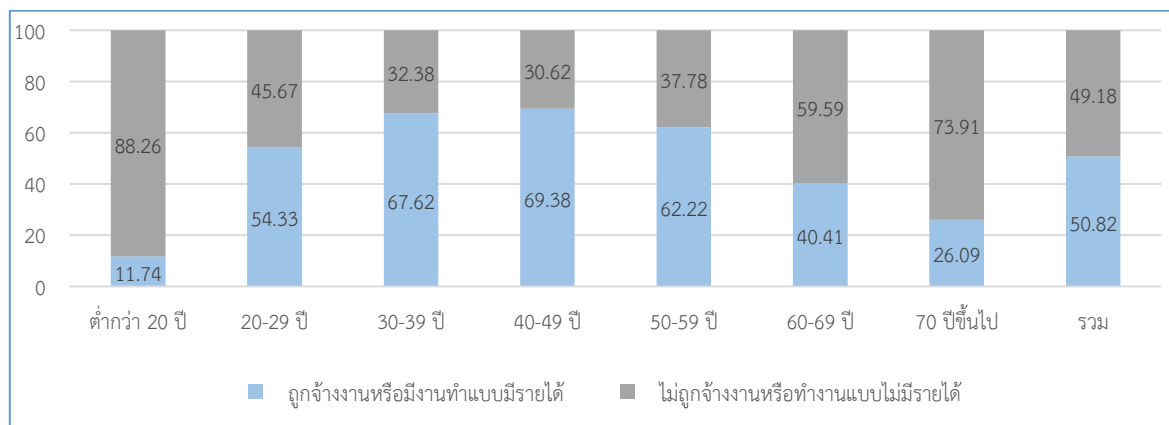
ตารางที่ 2 สถานะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทความพิการ

	ประเภทความพิการ								รวม
	มองเห็น	ได้ยิน	เคลื่อนไหว	จิตใจ	สติปัญญา	เรียนรู้	ออสติติก	พิการซ้อน	
ไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำ	18.53	21.24	44.67	60.53	83.87	75.00	81.25	72.67	43.09
ไม่ได้ทำงานและกำลังหางานทำ	8.11	5.02	4.30	0.00	0.00	0.00	2.08	0.62	4.22
ออกจากงานเนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ	0.00	0.00	0.37	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.14
ทำงานแบบไม่มีรายได้ในกิจการของครอบครัว	0.77	0.39	1.12	2.63	1.08	0.00	2.08	0.62	0.93
ทำงานแบบที่ไม่มีรายได้ (เช่น งานอาสาสมัคร)	0.77	0.00	0.37	0.00	0.00	0.00	2.08	0.00	0.36
ลูกจ้าง/พนักงานเต็มเวลา	13.13	34.36	15.51	23.68	6.45	0.00	4.17	11.80	17.32
ลูกจ้าง/พนักงานบางส่วน (Part Time)	4.25	1.93	1.50	0.00	1.08	0.00	0.00	1.86	2.00
ทำงานอิสระ/ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบไม่มีลูกจ้าง	50.19	32.82	26.17	10.53	5.38	25.00	6.25	7.45	27.20
ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง	1.54	3.09	3.36	2.63	1.08	0.00	0.00	0.00	2.29
เกษียณอายุราชการ/เกษียณจากงาน	1.93	1.16	0.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.62	0.86
เกษียณก่อนกำหนด (early retirement)	0.77	0.00	0.56	0.00	0.00	0.00	0.00	0.62	.43
สัมปทาน ม.35	0.00	0.00	1.31	0.00	0.00	0.00	2.08	2.48	0.86
นักเรียน/นักศึกษา	0.00	0.00	0.19	0.00	1.08	0.00	0.00	1.24	0.29

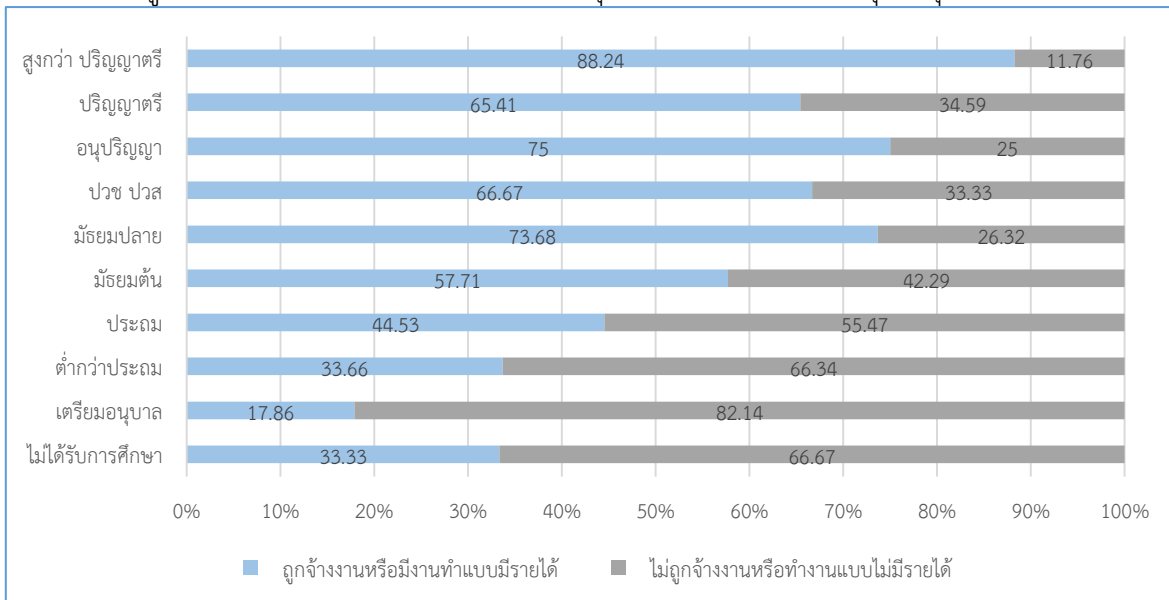
ในขณะที่ กลุ่มคนพิการไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำสูงถึงร้อยละ 43.09 ซึ่งการที่คนพิการไม่ได้หางานทำบ่งบอกถึงการถูกกีดกันในสังคมจนกระทั่งคนพิการคิดว่าเขาไม่มีโอกาสได้ทำงานในสังคมไทย จึงไม่คิดหางานทำ ทั้งนี้ คนพิการอาจเคยหางานทำมาก่อนและไม่ได้งานจนทำให้เกิดความท้อในการหางานทำ นอกจากนี้ สัดส่วนของคนพิการว่างงาน (ไม่ได้ทำงานและกำลังหางานทำ) ก็สูงกว่ากำลังแรงงานทั่วไป คือ ร้อยละ 4.22 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนของการไม่ถูกจ้างงาน หรือสัดส่วนของผู้ว่างงานสูงกว่าเพศชาย สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสของการเข้าถึงการทำงานแบบมีรายได้ที่ยังไม่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาตามประเภทความพิการแล้ว กลุ่มที่อยู่ในสถานะไม่ได้ทำงานและไม่ได้หางานทำมากที่สุด 3 กลุ่มแรกคือ กลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออสติติก และกลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่ต้องมีการออกแบบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานหรือการทำงานเป็นพิเศษ

การวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่าคนพิการกลุ่มใดที่มีปัญหาในการเข้าถึงโอกาสในการได้งานทำ หรือถูกจ้างงานสามารถพิจารณาได้เพิ่มเติมจากในมิติด้านกลุ่มอายุ และระดับการศึกษา (ดูภาพที่ 2 และ 3) ซึ่งพบว่า ในภาพรวม หากพิจารณาตามกลุ่มอายุ คนพิการในช่วงวัยแรงงานตอนกลางคือ อายุ 30 ปีขึ้นไปจนถึงวัยแรงงานตอนปลาย คือ 50-59 ปี เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนถูกจ้างงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ในขณะที่คนพิการในวัยแรงงานตอนต้นคือ 20-29 ปี ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้เพียงครั้งเดียว ซึ่งจำเป็นต้องเร่งพิจารณาการเชื่อมต่อระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงานว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของกลุ่มวัยแรงงานตอนต้นนี้อย่างไร รวมถึงไปกลุ่มคนพิการในวัยแรงงาน

ตอนต้นที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบการศึกษา ก็จะมีปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพึ่งพาตัวเองทางเศรษฐกิจได้ต่ำกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่มีความพิการ ทั้งนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในแต่ละพื้นที่ศึกษา พบว่า ยังมีปัญหาในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ/โรงเรียนเฉพาะความพิการ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานและคุ้มครองแรงงานในระดับพื้นที่ โดยส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายสถานศึกษาเองที่ทำงานเชื่อมโยงโดยตรงกับสถานประกอบการหรือนายจ้างที่มีความต้องการจ้างคนพิการ รวมถึงการเสริมทักษะอาชีพให้คนพิการออกไปประกอบอาชีพอิสระเอง เช่น งานด้านช่างซ่อมต่างๆ เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น พบว่า ยังคงมีช่องว่างในการติดตามคนพิการหลังเข้าสู่การทำงานแล้ว แม้จะมีบางหน่วยงานด้านการศึกษาในช่วงแรกยังสามารถติดตามและคอยอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น แต่สำหรับกรณีคนพิการที่เข้าสู่การทำงานนอกระบบ หรือประกอบอาชีพส่วนตัว ยังไม่พบว่ามีระบบติดตามเพื่อคุ้มครองการทำงานของคนพิการกลุ่มนี้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การติดตามเรื่องการครองงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการเก็บข้อมูลระยะยาวอย่างต่อเนื่องกับคนพิการหนึ่งคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งยังไม่พบระบบการเก็บข้อมูลเช่นนี้ ทั้งในกลุ่มคนพิการที่จดทะเบียนกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกลุ่มคนพิการทั่วไป



ภาพที่ 2 สถานะการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มอายุ



ภาพที่ 3 สถานะการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

หมายเหตุ: (1) กลุ่มที่ถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบมีรายได้ หมายถึง กลุ่มที่มีสถานะเป็นลูกจ้าง/พนักงานเต็มเวลา ลูกจ้าง/พนักงานบางเวลา (Part Time) ทำงานอิสระ/ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบไม่มีลูกจ้าง ประกอบธุรกิจส่วนตัวแบบมีลูกจ้าง กลุ่มที่ได้รับสัมปทานตามมาตรา 35 และกลุ่มที่ได้รับโควตาอัตรา

(2) ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้ หมายถึง กลุ่มที่มีสถานะไม่ได้ทำงานและไม่ได้ทำงานทำ ไม่ได้ทำงานและกำลังหางานทำ ออกจากงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ ทำงานแบบไม่มีรายได้ในกิจการของครอบครัว ทำงานแบบที่ไม่มีรายได้ (เช่น งานอาสาสมัคร) เกษียณอายุราชการ/เกษียณจากงาน เกษียณก่อนกำหนด (early retirement) และนักเรียน/นักศึกษา

นอกจากนี้ หากพิจารณาในมิติด้านการศึกษา จะพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายขึ้นไปที่มีโอกาสถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบมีรายได้มากกว่า โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้น โดยสรุป กลุ่มคนพิการที่มีปัญหาในการเข้าสู่การมีงานทำแบบมีรายได้ คือ กลุ่มวัยแรงงานต้นต้น (20-29 ปี) และวัยแรงงานสูงอายุ (60-69 ปี) ที่ยังต้องการทำงานอยู่ รวมถึงกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมตอนต้นลงมา ซึ่งพบว่า กลุ่มคนพิการที่มีลักษณะแบบนี้ถูกจ้างงานไม่ถึงครึ่งหนึ่งของประชากรในวัย/ระดับการศึกษาเดียวกัน

ผลการศึกษาที่สำคัญอีกประการ คือ เมื่อพิจารณาประเภทความพิการร่วมกับระดับความรุนแรงของความพิการ (ดูตารางที่ 3) จะยิ่งทำให้เห็นช่องว่างของการสร้างระบบคุ้มครองทางสังคมในมิติด้านเศรษฐกิจให้กับคนพิการ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะกลุ่มคนพิการที่มีสัดส่วนการถูกจ้างงานสูงสุด 3 กลุ่มแรก คือ กลุ่มคนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยิน และคนพิการทางการเคลื่อนไหว ที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ หรือมีระดับความรุนแรงของความพิการไม่มาก จะพบว่า ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงการถูกจ้างงานเช่นกัน โดยมีข้อค้นพบที่ต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวที่สามารถใช้ชีวิตอย่างอิสระ ตกอยู่ในสถานะไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้มากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ 55.30 ในขณะที่กลุ่มคนพิการทางการได้ยินที่สามารถใช้ชีวิตอย่างอิสระ มีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ถูกจ้างงานถึงประมาณร้อยละ 30 และรองลงมา คือ กลุ่มคนพิการทางสายตาที่สามารถใช้ชีวิตอิสระ ยังมีสัดส่วนของคนที่ไม่เข้าถึงการจ้างงานประมาณร้อยละ 25 สำหรับกลุ่มคนพิการประเภทอื่นๆ ที่มีสัดส่วนการจ้างงานน้อยกว่าครึ่งอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อมูลระดับความรุนแรงของความพิการ ก็พบว่า กลุ่มคนพิการเหล่านี้ แม้จะมีความสามารถในการใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการจ้างงาน โดยกลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก กลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ และกลุ่มคนพิการซ้อน ที่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ แต่กลับมีสัดส่วนของคนที่ไม่ถูกจ้างงานสูงมากกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไปในทุกกลุ่มที่กล่าวมา ข้อมูลเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีนโยบายและมาตรการที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอิสระได้ แต่คนพิการที่สามารถใช้ชีวิตอิสระเหล่านี้ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานหรือมีงานทำแบบมีรายได้เป็นสัดส่วนที่สูงพอสมควร

ตารางที่ 3 สถานะการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรุนแรงของความพิการ

สถานะการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	ระดับความรุนแรงของความพิการ (Barthel index for ADL)					
	พิการรุนแรงมาก	พิการรุนแรง	พิการปานกลาง	พิการเล็กน้อย	สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้	รวม
คนพิการทางการมองเห็น						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	77.78	62.50	72.41	71.93	74.83	73.75
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	22.22	37.50	27.59	28.07	25.17	26.25
คนพิการทางการได้ยิน						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	66.67	100.00	73.33	80.00	70.11	72.20
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	33.33	0.00	26.67	20.00	29.89	27.80
คนพิการทางการเคลื่อนไหว						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	73.02	61.54	52.38	40.45	44.70	48.04
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	26.98	38.46	47.62	59.55	55.30	51.96
คนพิการทางจิตใจ						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	0.00	100.00	100.00	20.00	35.71	36.84
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	100.00	0.00	0.00	80.00	64.29	63.16
คนพิการทางสติปัญญา						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	20.00	50.00	0.00	17.39	14.29	15.05
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	80.00	50.00	100.00	82.61	85.71	84.95

ตารางที่ 3 สถานะการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรุนแรงของความพิการ (ต่อ)

สถานการถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	ระดับความรุนแรงของความพิการ (Barthel index for ADL)					รวม
	พิการรุนแรงมาก	พิการรุนแรง	พิการปานกลาง	พิการเล็กน้อย	สามารถทำกิจวัตรประจำวันได้	
คนพิการทางการเรียนรู้						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	25.00
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	75.00
กลุ่มออทิสติก						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	80.00	0.00	50.00	12.50	6.45	12.50
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	20.00	0.00	50.00	87.50	93.55	87.50
คนพิการซ้อน						
ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้	40.00	25.00	28.57	41.18	21.14	24.84
ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้	60.00	75.00	71.43	58.82	78.86	75.16

2. สถานการณ์การส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

2.1 สถานการณ์การส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

ผลจากการสำรวจ พบว่า ในภาพรวมมีกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายนี้แค่เพียงประมาณร้อยละ 20 โดยแบ่งเป็นกลุ่มคนพิการที่ถูกจ้างงานตามมาตรา 33 ร้อยละ 10.90 และกลุ่มที่ได้รับสัมปทานตามมาตรา 35 ร้อยละ 9.46 ในขณะที่มีคนพิการที่เข้าไม่ถึงการส่งเสริมการงานทั้ง 2 มาตรานี้ถึงร้อยละ 80 ส่วนคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามกฎหมายนี้มากที่สุดคือ คนพิการทางการได้ยิน รองลงมาคือ คนพิการทางจิตใจ และคนพิการทางการเคลื่อนไหว ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเฉพาะคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 พบว่า ประเภทงานที่ถูกจ้างมากที่สุดคือ การจัดจ้างเหมาช่วง/จ้างเหมาบริการ ร้อยละ 68.10 รองลงมาคือ การให้สัมปทาน ร้อยละ 13.79 และการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ร้อยละ 7.76 สำหรับปัญหาที่คนพิการที่ถูกจ้างงานตามมาตรา 35 นี้ต้องประสบ อันดับแรกคือ คนพิการมองว่าเป็นการจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง สัญญาแบบปีต่อปี ซึ่งส่งผลต่อรายได้ที่ไม่สม่ำเสมอ หรือได้ค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ปัญหาอีกประการสำคัญ คือ ปัญหาเรื่องการเดินทาง หรือสถานที่ทำงาน/สถานที่ให้สัมปทานอยู่ไกลจากที่พักของคนพิการ (ดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 คนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

	ประเภทความพิการ								รวม
	มองเห็น	ได้ยิน	เคลื่อนไหว	จิตใจ	สติปัญญา	เรียนรู้	ออทิสติก	พิการซ้อน	
ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ทำงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ตาม พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ									
ไม่ได้ทั้งมาตรา 33 และ 35	83.47	67.35	79.07	76.32	92.05	100.00	93.02	84.28	79.64
ได้มาตรา 33	8.87	26.12	8.25	2.63	5.68	0.00	2.33	6.29	10.90
ได้มาตรา 35	7.66	6.53	12.68	21.05	2.27	0.00	4.65	9.43	9.46
ประเภทการจ้างงานตามมาตรา 35									
การให้สัมปทาน	5.88	0.00	17.54	0.00	0.00	0.00	31.25	5.88	13.79
การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการ	23.53	0.00	1.75	0.00	0.00	0.00	0.00	23.53	4.31

ตารางที่ 4 คนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (ต่อ)

ประเภทความพิการ									รวม
มองเห็น	ได้ยิน	เคลื่อนไหว	จิตใจ	สติปัญญา	เรียนรู้	ออทิสติก	พิการซ้อน		
ประเภทการจ้างงานตามมาตรา 35 (ต่อ)									
การจัดจ้างเหมาช่วง/ จ้างเหมาบริการ	58.82	92.86	68.42	100.00	66.67	0.00	43.75	58.82	68.10
การฝึกงาน	11.76	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	11.76	1.72
การจัดให้มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก	0.00	0.00	1.75	0.00	33.33	0.00	18.75	0.00	4.31
การให้ความช่วยเหลืออื่นใด แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ	0.00	7.14	10.53	0.00	0.00	100.00	6.25	0.00	7.76
ปัญหาอุปสรรคที่เจอในการประกอบอาชีพตามมาตรา 35									
การจ้างงานไม่ต่อเนื่อง	50.00	28.57	54.39	12.50	50.00	50.00	26.67	50.00	44.95
การจ้างงานเป็นรายวัน	0.00	0.00	1.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.92
ถูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม/ ถูกเอารัดเอาเปรียบ	0.00	0.00	1.75	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.92
ปัญหาด้านค่าจ้าง/ รายได้ไม่สม่ำเสมอ	0.00	0.00	1.75	12.50	0.00	50.00	20.00	0.00	5.50
ปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาการเดินทาง	22.22	0.00	14.04	0.00	0.00	0.00	13.33	22.22	12.84
ไม่มีปัญหา	27.78	71.43	26.32	75.00	50.00	0.00	40.00	27.78	34.86

2.2 สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ปัญหาในการทำงาน และความต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

ผลการสำรวจด้านสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานของคนพิการ พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ในทุกประเภทความพิการมากกว่าร้อยละ 80 ทำงานแบบไม่มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน มีเพียงร้อยละ 11.19 ที่ทำงานในระบบ หรือเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างกลุ่มที่ทำงานตามกฎหมายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการมาตรา 33 และ 35 พบว่า เกือบทั้งหมดในกลุ่มที่ทำงานตามมาตรา 35 จะไม่ได้เข้าระบบประกันสังคม ซึ่งถือเป็นช่องว่างสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านประกันสังคม และคุ้มครองแรงงานจำเป็นต้องเร่งดึงกลุ่มคนพิการเหล่านี้เข้าสู่ระบบประกันสังคม หรือมีการออกมาตรการบังคับให้กลุ่มที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 อย่างน้อยต้องเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการที่ทำงานได้รับสวัสดิการจากการทำงานอย่างเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด (ดูตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทความพิการ

	ประเภทความพิการ								รวม
	มองเห็น	ได้ยิน	เคลื่อนไหว	จิตใจ	สติปัญญา	เรียนรู้	ออทิสติก	พิการซ้อน	
ประกันสังคมมาตรา 33	8.76	25.90	8.10	5.26	6.74	0.00	6.98	6.88	11.19
ประกันสังคมมาตรา 39	2.79	3.19	1.58	7.89	0.00	0.00	0.00	1.25	2.09
ประกันสังคมมาตรา 40	3.98	5.58	4.35	7.89	2.25	0.00	0.00	0.00	3.80
ไม่มีหลักประกันทางสังคม	82.07	60.16	79.64	68.42	91.01	100.00	90.70	86.88	78.15
ไม่รู้/ไม่ทราบ	2.39	4.78	5.53	10.53	0.00	0.00	2.33	5.00	4.40
อื่นๆ เช่น สิทธิข้าราชการ	0.00	0.40	0.79	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.37

ในด้านปัญหาในการทำงานหรือการประกอบอาชีพของคนพิการ โดยไม่ว่าคนพิการจะประกอบอาชีพอิสระหรือได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการ ผลจากการสำรวจพบลักษณะร่วมที่คล้ายกันคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางรายได้เป็นหลัก โดยกลุ่มที่ทำงานประจำจะประสบกับปัญหารายได้ไม่เพียงพอมากที่สุด (ร้อยละ 19.60) ในขณะเดียวกัน ปัญหาของคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ คือ รายได้ไม่แน่นอน (ร้อยละ 35.60) นอกจากนี้ คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระยังมีปัญหาไม่มีเงินลงทุน และไม่มีเงินหมุนเวียน ร้อยละ 16.39 ส่วนคนพิการที่ทำงานประจำ รายงานว่ามีปัญหาเรื่องการจ้างงานไม่ต่อเนื่อง (ร้อยละ 5.61) การถูกเลือกปฏิบัติจากเหตุของความพิการ (ร้อยละ 2.66) ปัญหาสภาพการทำงานยากลำบาก/ไม่มีระบบสนับสนุน/ไม่มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 2.22) มีความรู้และทักษะการทำงานไม่เพียงพอ (ร้อยละ 1.62) และลักษณะงานไม่เหมาะสมกับสภาพความพิการ (ร้อยละ 1.03) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาประเด็นความแตกต่างระหว่างพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ผู้ชายมีการรายงานว่าประสบปัญหาในการทำงานมากกว่าผู้หญิง โดยมีสัดส่วนของผู้หญิงรายงานว่าไม่มีปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 28.75 ในขณะที่ผู้ชายรายงานไม่มีปัญหา ร้อยละ 22.53

สำหรับผลกระทบผลกระทบของวิกฤติโควิด-19 ต่อการจ้างงานคนพิการ เมื่อพิจารณาจากสถิติการจ้างงานของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ดูตารางที่ 5) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า คนพิการที่ถูกจ้างงานตามมาตรา 33 และได้รับสัมปทานตามมาตรา 35 ไม่ค่อยได้รับผลกระทบเท่าใดนัก เนื่องจากมีสัญญาการจ้างงานหรือให้สัมปทานอยู่ ไม่สามารถบอกเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาได้ แต่ในปี 2564 พบว่า การจ้างงานตามมาตรา 33 และ 35 ของภาคเอกชนจะลดลงเล็กน้อย เนื่องจากบางกิจการได้รับผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 สำหรับผลกระทบต่อรายได้ของคนพิการ พบว่า รายได้ลดลงหรือขาดรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่ไม่ได้รับการจ้างงานหรือสัมปทานตามมาตรา 33 และ 35 รวมถึงคนพิการที่อยู่ในภาคงานท่องเที่ยวและบริการ เช่น นวดแผนโบราณ ซึ่งเสี่ยงอันตรายและถูกปิดเป็นเวลานาน เนื่องจากการสัมผัสกับผู้รับบริการสูง ในส่วนของผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน คนพิการก็ได้รับผลกระทบจากการต้องทำงานแบบ work from home เนื่องจากคนพิการบางรายอาจไม่มีอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้าน รวมถึงสถานประกอบการเองก็ไม่มีระบบสนับสนุนให้คนพิการสามารถทำงานจากที่บ้านได้ นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบต่อผู้ปกครองหรือผู้ดูแลคนพิการที่บางรายต้องตกงานหรือไม่มีรายได้มาดูแลคนพิการที่อยู่ในความปกครองเหมือนเดิม

ตารางที่ 6 สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐและเอกชน ปี พ.ศ. 2561 - 2564

ปี	หน่วยงานรัฐ			เอกชน		
	จ้าง ม.33 (คน)	สัมปทาน ม.35 (สัญญา)	รวม	จ้าง ม.33 (คน)	สัมปทานม .35 (สัญญา)	รวม
2561	6,556	4,038	10,594	37,887	12,627	50,514
2562	3,327	2,930	6,257	40,354	13,171	53,525
2563	2,633	1,278	3,911	40,494	14,085	54,579
2564	2,788	687	3,475	37,920	13,678	51,598

ที่มา: กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564.

- หมายเหตุ: 1) มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ
- 2) มาตรา 35 การเสริมอาชีพให้คนพิการ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้

สำหรับความต้องการสนับสนุนในการทำงาน พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ต้องการเงินทุนทั้งในรูปแบบให้เปล่า และกู้ยืม เพื่อนำมาลงทุนในการประกอบอาชีพ (ร้อยละ 54) เนื่องจากคนกลุ่มนี้เข้าไม่ถึงแหล่งเงินกู้ในระบบ อีกทั้งไม่มีสินทรัพย์หรือข้อมูลธุรกรรมทางการเงินที่จะไปเป็นหลักประกันในการขอกู้เงินได้ ในขณะที่ มีบางส่วนที่ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 11.88) รองลงมา คือ ต้องการเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน (ร้อยละ 9.22) และต้องการให้มีการปรับสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ (ร้อยละ 7.63) นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า หลังจากที่คนพิการได้รับผลกระทบต่อการทำงานในช่วงวิกฤติโควิด-19 ทำให้มีการสะท้อนความต้องการพัฒนาทักษะและส่งเสริมการทำงานของคนพิการเพื่อบรรเทาผลกระทบจากวิกฤติโควิด-19 โดยสรุปได้เป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความต้องการพัฒนาทักษะด้าน Digital Technology เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่ทำอยู่เดิม และเพื่อสร้างโอกาสทางอาชีพในการเพิ่มรายได้ เช่น การขายของออนไลน์ เป็นต้น 2) ความต้องการให้มีการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ช่วงหลังโควิด-19 รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกให้คนพิการทำงานร่วมกับคนปกติได้ (Inclusive workplace) และ 3) ความต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-learning) และสนับสนุนอุปกรณ์ในการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับคนพิการแต่ละกลุ่มที่มีประเภทความพิการแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนพิการตลอดช่วงชีวิต

จากการสำรวจสถานการณ์การทำงานของคนพิการทำให้พบช่องว่างในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ปัญหาการเปลี่ยนผ่านการทำงานของวัยแรงงานตอนต้นจากระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงาน และการทำงานต่อเนื่องของกลุ่มวัยแรงงานตอนปลายสู่การทำงานในช่วงสูงวัย (2) กลุ่มคนพิการที่มีความสามารถในการใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ แต่ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการจ้างงาน โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก กลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ และกลุ่มคนพิการซ้อน และ (3) กลุ่มคนพิการที่ทำงานอิสระ และกลุ่มที่ทำงานตามมาตรา 35 ส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบคุ้มครองทางสังคมใดๆ ดังนั้น การพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมตลอดช่วงชีวิตของคนพิการ จำเป็นต้องตอบสนองต่อสภาพปัญหาเหล่านี้ โดยมีแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้ (1) พัฒนากลไก/ระบบเชื่อมต่อระหว่างระบบการศึกษากับการเข้าสู่งานของคนพิการ รวมถึงระบบติดตามให้ความช่วยเหลือคนพิการที่อยู่ในตลาดแรงงานแล้ว (2) พัฒนาระบบการทำงานที่เชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพคนพิการกับหน่วยงานด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และจัดหางานเพื่อส่งต่อคนพิการเข้าสู่งานได้อย่างราบรื่น (3) พัฒนาระบบการเก็บข้อมูลคนพิการแบบระยะยาวและต่อเนื่อง รวมถึงครอบคลุมในทุกขั้นตอนของช่วงชีวิต โดยเริ่มจากการบูรณาการฐานข้อมูลของคนพิการที่มีอยู่เดิมตั้งแต่เกิดจนถึงเข้าสู่วัยสูงอายุ เพื่อให้สามารถติดตามนำเข้าสู่ระบบคุ้มครองหรือทำให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย

อภิปรายผล

การศึกษาสถานการณ์การทำงานของคนพิการ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2565) ยังไม่พบงานวิจัยเชิงสำรวจในภาพรวมของประเทศไทยที่ทำการเปรียบเทียบสถานะการจ้างงานและทำงานระหว่างกลุ่มที่มีประเภทความพิการ และระดับความรุนแรงของความพิการแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม มีงานที่ศึกษาก่อนหน้านี้ และเก็บข้อมูลครอบคลุมทั้ง 4 ภูมิภาคเช่นเดียวกัน คือ งานวิจัยของ Tavee Cheausuwantavee & Sakulthip Keeratipanthawong (2021) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากทั้งฝั่งอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานของคนพิการ ในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งพบว่า มีคนพิการที่อยู่ในสถานะถูกจ้างงานหรือทำงานอิสระเพียงร้อยละ 21 และมีคนพิการที่ว่างงานสูงถึงร้อยละ 79 ในขณะที่งานศึกษานี้พบการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การทำงานของคนพิการไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ มีสัดส่วนคนพิการที่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบมีรายได้ อยู่ที่ประมาณร้อยละ 51 โดย 3 กลุ่มแรกที่มีสัดส่วนการถูกจ้างงานและทำงานแบบมีรายได้สูงที่สุดคือ กลุ่มคนพิการทางการมองเห็น กลุ่มคนพิการทางการได้ยิน และกลุ่มพิการทางการเคลื่อนไหว

ผลการศึกษานี้ยังพยายามชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำภายในกลุ่มคนพิการเองที่มีประเภทความพิการและระดับความรุนแรงของความพิการแตกต่างกัน เพราะเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างสถานะการทำงาน ประเภทความพิการและ

ระดับความรุนแรงของความพิการ จะพบกลุ่มคนพิการที่อาจจะมีศักยภาพทำงานในตลาดแรงงาน แต่ไม่ถูกจ้างงานหรือเข้าไม่ถึงโอกาสในการได้งานทำ คือ กลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก และกลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ ที่แม้จะมีความสามารถในการใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงการจ้างงาน และมีสัดส่วนของคนที่ไม่ถูกจ้างงานสูงมากกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป กลุ่มนี้นับว่ายังมีศักยภาพในการทำงานเพื่อหารายได้ช่วยเหลือตัวเองอยู่ ทางออกสำคัญคือ ต้องมีการสร้างงานให้กับคนพิการแบบ Work customization และควรมีการเตรียมความพร้อมด้านทักษะที่จำเป็นก่อนเข้าสู่การทำงาน ซึ่งเมื่อพบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่า มีงานที่นำเสนอถึงการกำหนดประเภทงานหรือออกแบบรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท คือ ในบทความวิชาการของ ชนิษฐ์ พุ่มบัณฑิต และ กรธวัฒน์ สกลเหตุเดช (2563) พบว่า ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับสากลอย่างเป็นทางการ แต่จากการรวบรวมความเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ระบุถึงแนวทางการจ้างงานของทั้ง 3 กลุ่มนี้ ไว้ดังนี้ 1) คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้สามารถทำงานที่ไม่ซับซ้อนจนเกินไปและไม่ใช่งานที่อาศัยทักษะวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น การเป็นพนักงานศูนย์ดูแลสัตว์เลี้ยง พนักงานทำความสะอาด พนักงานพิมพ์ข้อมูล พนักงานคลังสินค้า พนักงานส่งของ พนักงานโรงงาน พนักงานถ่ายเอกสาร พนักงานร้านขายของชำ เป็นต้น 2) คนพิการทางจิตใจและพฤติกรรม สามารถทำงานได้ในลักษณะงานที่หลากหลายได้แทบทุกประเภท รวมทั้งสามารถทำงานในตำแหน่งงานกลางถึงระดับสูงด้วย แต่ต้องอาศัยความยืดหยุ่นในการปรับแผนการทำงาน ปรับโครงสร้างรายละเอียดของงาน หรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน และ 3) กลุ่มออทิสติกส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จในลักษณะงานทางศิลปะ เช่น การทำเครื่องประดับ ทำงานด้วยดอกไม้และพืช หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ซึ่งระดับของการทำงานจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับพฤติกรรมออทิสติกนั้น ในการจ้างงานคนออทิสติกจึงควรหารือกับที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญนั้นๆ กับการหาประเภทอาชีพ ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ดีที่สุดและเหมาะสม

สำหรับผลการศึกษาศาสนาการณการจ้างงานคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ที่พบว่า ในภาพรวมมีคนพิการที่สามารถเข้าถึงการจ้างงานตามกฎหมายนี้แค่เพียงประมาณร้อยละ 20 ซึ่งงานศึกษาของ ธรณรงค์ จันโต (2563) ได้ระบุว่ากฎหมายฉบับนี้ช่วยส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ รวมถึงเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ แต่การส่งเสริมในลักษณะแบบนี้จะขึ้นอยู่กับนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารในสถานประกอบการนั้นๆ ซึ่งยังมีสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่เลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทน (มาตรา 34) นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกจ้างงานคนพิการอีกประการสำคัญ คือ ข้อจำกัดทางด้านอาคารสถานที่ไม่ได้ออกแบบรองรับกับการเข้าทำงานของคนพิการ ทำให้การจะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมเพื่อคนพิการเพียงไม่กี่คนเป็นข้อจำกัดในด้านความคุ้มค่าของสถานประกอบการด้วย

ผลการศึกษาในด้านสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานของคนพิการ มีข้อค้นพบที่สำคัญคือ เกือบทั้งหมดของกลุ่มคนพิการที่ทำงานตามมาตรา 35 ไม่ได้เข้าระบบประกันสังคม ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ นอกจากจะประสบปัญหาการจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานและรายได้ หรือได้ค่าจ้างน้อยกว่าที่ควรจะได้รับแล้ว ยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมที่ควรจะได้รับด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฯ รวมถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการกำหนดให้นำคนพิการที่ได้รับการส่งเสริมการจ้างงานไม่ว่าในรูปแบบใดต้องเข้าสู่ระบบประกันสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของ ธรณรงค์ จันโต (2563) ที่ระบุว่าเมื่อกฎหมายไม่มีสภาพบังคับหรือบทลงโทษสำหรับผู้ไม่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การตัดสินใจเรื่องการจ้างงานคนพิการจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของภาคเอกชนเป็นหลัก

ผลการศึกษาในส่วนของการเปลี่ยนผ่านด้านการทำงานในแต่ละช่วงวัย กล่าวคือ จากการศึกษาสู่การทำงานของวัยแรงงานตอนต้น และการทำงานต่อเนื่องกลุ่มวัยแรงงานตอนปลายของคนพิการ เป็นอีกข้อค้นพบสำคัญของงานนี้ ซึ่งยังมีช่องว่างในการเชื่อมโยงระบบคุ้มครองทางสังคมด้านการทำงานของคนพิการ เห็นได้จากผลการศึกษาที่สะท้อนปัญหาการจ้างงานในช่วงวัยแรงงานต้นและวัยแรงงานสูงอายุ แม้การเชื่อมต่อจากระบบการศึกษาสู่ตลาดแรงงานถือเป็นปัญหาสำคัญของทั้งกลุ่มประชากรทั่วไป รวมถึงกลุ่มคนพิการ แต่สำหรับคนพิการนั้นอุปสรรคมากกว่าในการเข้าทำงานในตลาดแรงงานทั่วไป (Open Labour Market) แม้จะได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาทักษะแล้ว ก็ยังติดข้อจำกัดเรื่องสภาพแวดล้อมทาง

กายภาพในที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงการเดินทางไปทำงาน (มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และ ศูนย์ศึกษาความพิการเชิงสังคม, 2557) ดังนั้น นอกจากจะต้องพิจารณาประเด็นการส่งเสริมการศึกษาสู่การมีงานทำของคนพิการแล้ว ต้องมีการออกแบบให้เป็นการศึกษาที่ผสมผสานกับการมีทักษะทางอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน รวมถึงเร่งขยายการนำแนวคิดเรื่อง Inclusive workplace ไปปฏิบัติในการจ้างงานกระแสหลักหรือการจ้างงานของสถานประกอบการในระบบทั่วไป ซึ่งขณะนี้บางหน่วยงานได้นำไปดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น โครงการส่งเสริมการจ้างงานกระแสหลักให้บัณฑิตพิการทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการ ของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ส่วนการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานต่อเนื่องในกลุ่มวันแรงงานตอนปลาย หรือคนพิการที่เข้าสู่วัยสูงอายุ ในกรณีของประเทศไทย ถูกนำไปผนวกรวมกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในภาพรวม รวมถึงโครงการฝึกทักษะอาชีพสำหรับกลุ่มเปราะบางที่รวมคนพิการเอาไว้ด้วย ในขณะที่แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทักษะฝีมือคนพิการเพื่อรองรับการประกอบอาชีพ (พ.ศ. 2564-2570) ก็ยังไม่ได้ระบุถึงแผนการพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในแต่ละช่วงวัย หรือมีโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาทักษะคนพิการสูงอายุโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ ยังไม่พบว่า มีงานศึกษาใดที่ระบุถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมตลอดช่วงชีวิตของคนพิการขึ้นมาย่างชัดเจน จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมตลอดช่วงชีวิตสำหรับคนพิการที่คำนึงถึงความแตกต่างของบริบทคนพิการในแต่ละช่วงวัย รวมถึงประเภทความพิการและระดับความรุนแรงของความพิการด้วย

องค์ความรู้ใหม่

ผลการสำรวจสถานการณ์การจ้างงานและการทำงานของคนพิการในทุกช่วงอายุ ซึ่งเสนอให้เห็นถึงความแตกต่างของกลุ่มคนพิการที่มีประเภทความพิการ และระดับความรุนแรงของความพิการ จะช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ในขั้นตอนของการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการ รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานเฉพาะกลุ่ม ดังนั้น จุดมุ่งเน้นของบทความนี้จึงต้องการนำเสนอให้เห็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานของคนพิการในแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบาย (Evidence-Based Policy) และมีมาตรการส่งเสริมการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการที่มีบริบทแตกต่างกัน อีกทั้งต้องเชื่อมโยงในแต่ละช่วงชีวิตของคน นอกจากนั้น ความท้าทายในอนาคตที่ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุที่มีความพิการหรือทุพพลภาพมากขึ้น แต่ยังจำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว ดังนั้น ประเทศไทยยังจำเป็นต้องมีระบบการจัดเก็บข้อมูลระยะยาวที่ครอบคลุมทุกช่วงชีวิตของคนพิการ เพื่อเชื่อมต่อมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกช่วงอายุ

สรุปผลการวิจัย

ผลการสำรวจสถานการณ์การทำงานของคนพิการและการส่งเสริมการทำงานของคนพิการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ในภาพรวม คนพิการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสถานะการทำงานและไม่ได้ทำงานในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มที่ถูกจ้างงานหรือมีงานทำแบบรายได้มีประมาณร้อยละ 50.82 ในขณะที่กลุ่มที่อยู่ในสถานะว่างงาน ไม่ได้ทำงาน ทำงานแบบไม่มีรายได้มีประมาณร้อยละ 49.18 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของประเภทความพิการ พบว่า กลุ่มที่เปราะบางที่สุด เป็นกลุ่มที่ไม่ถูกจ้างงานหรือไม่มีงานทำแบบมีรายได้ในสัดส่วนสูง ได้แก่ กลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก และกลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้

2. หากพิจารณาปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มคนพิการที่มีปัญหาในการเข้าสู่การทำงาน คือ กลุ่มวัยแรงงานต้นต้น (20-29 ปี) ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการเชื่อมต่อระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงานของคนพิการ รวมถึง

กลุ่มวัยแรงงานสูงอายุ (60-69 ปี) ที่ยังต้องการทำงานอยู่ และกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับประถมศึกษาลงมา ซึ่งมีสัดส่วนผู้ที่ไม่ถูกจ้างงานหรือทำงานแบบไม่มีรายได้มากกว่าครึ่ง

3. กลุ่มคนพิการที่รายงานว่าสามารถทำกิจวัตรประจำวันได้จากการประเมินระดับความรุนแรงของความพิการ (Barthel index for ADL) แต่ไม่ถูกจ้างงานหรือไม่ได้ทำงานแบบมีรายได้มีสัดส่วนค่อนข้างสูง โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก กลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้ และกลุ่มคนพิการทางการเคลื่อนไหว ซึ่งต้องมีการออกแบบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานหรือการทำงานเป็นพิเศษ

4. การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 พบว่า คนพิการที่ไม่สามารถเข้าไม่ถึงการส่งเสริมการจ้างงาน/การทำงานตามมาตรา 33 และมาตรา 35 มีมากถึงร้อยละ 80 สำหรับคนพิการที่ถูกจ้างงาน/ได้รับสัมปทานตามมาตรา 35 ส่วนใหญ่ ถูกจ้างแบบเหมาช่วง/จ้างเหมาบริการ ร้อยละ 68

5. กลุ่มคนพิการที่ทำงานอยู่ในตลาดแรงงานเกือบร้อยละ 80 ไม่มีหลักประกันสังคมใดๆ เมื่อพิจารณาถึงโอกาสในการเข้าถึงกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีเพียงประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงต้องการการสนับสนุนการประกอบอาชีพในรูปแบบของเงินทุน (ให้เปล่าและกู้ยืม) มากที่สุด

6. ผลกระทบของวิกฤติโควิด-19 ต่อการจ้างงานและการทำงานของคนพิการ พบว่า เฉพาะคนพิการที่ถูกจ้างงานตามมาตรา 33 และได้รับสัมปทานตามมาตรา 35 ไม่ค่อยได้รับผลกระทบเท่าใดนัก เนื่องจากมีสัญญาการจ้างงานหรือให้สัมปทานอยู่ ไม่สามารถบอกเลิกจ้างหรือยกเลิกสัญญาได้ แต่สำหรับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบด้านรายได้ลดลงมากที่สุด คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบ โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่ทำงานในภาคการท่องเที่ยวและบริการ

7. การพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมตลอดช่วงชีวิตของคนพิการจำเป็นต้องเชื่อมต่อการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกช่วงวัยตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานจนถึงในวัยสูงอายุ อีกทั้งต้องมีการพัฒนาระบบการเก็บข้อมูลคนพิการแบบระยะยาวและต่อเนื่อง รวมถึงครอบคลุมในทุกขั้นตอนของช่วงชีวิต เพื่อให้สามารถติดตามและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงวัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการทำงานของคนพิการ

1.1 ควรส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างเร่งด่วนทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และเตรียมความพร้อมด้านทักษะจำเป็นพื้นฐานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างราบรื่นและลดปัญหาการออกจากงานสูงในระยะแรก

1.2 ควรสร้างงานให้กับคนพิการแบบ Work customization และให้คนพิการเป็นศูนย์กลางในการสร้างงาน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น เพื่อจัดอุปสรรคในการเข้าถึงการจ้างงานตามระบบปกติ (ปัญหาด้านวุฒิการศึกษา ไม่สามารถทำงานบางอย่างได้ ปัญหาในการเดินทาง ฯลฯ) เช่น การสนับสนุนงบประมาณให้ศูนย์บริการคนพิการจัดตั้งคลินิกมนุษย์ล้อในบางจังหวัด เป็นต้น

1.3 ควรสนับสนุนให้ศูนย์บริการคนพิการเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงาน หรือจับคู่นายจ้างกับคนพิการที่ต้องการหางานทำในระดับท้องถิ่นและชุมชน

1.4 ควรสร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนกลุ่มธุรกิจท้องถิ่น และกลุ่ม Social enterprise สร้างงานในชุมชนสำหรับกลุ่มคนพิการว่างงานในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่จบการศึกษาใหม่ที่ยังว่างงานและต้องการทำงานในพื้นที่บ้านเกิดของตนเอง รวมถึงกลุ่มคนพิการสูงอายุที่ยังต้องการทำงาน

1.5 ควรเร่งพัฒนาทักษะด้าน Digital Technology ให้กับคนพิการที่กำลังทำงานอยู่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานที่ทำอยู่เดิม (การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อให้สามารถทำงานที่บ้านได้) และเพื่อสร้างโอกาสทางอาชีพในการเพิ่มรายได้ เช่น การขายของออนไลน์ เป็นต้น

1.6 ควรมีการปรับเงื่อนไขทางกฎหมายของกองทุนต่างๆ เพื่อให้กลุ่มคนพิการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนและนำมาพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเอง หรือของผู้ดูแลคนพิการ

1.7 ควรพัฒนาแพลตฟอร์มกลางในการหางาน สำหรับกลุ่มแรงงานที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบการสมัครงานปกติ เช่น กลุ่มคนพิการ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงนัก มีข้อจำกัดในการทำงานบางอย่าง หรือมีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวและการเดินทาง เป็นต้น และให้แพลตฟอร์มนี้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดเก็บข้อมูลการทำงานของคนพิการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนพิการตลอดช่วงชีวิต (โดยเฉพาะด้านการทำงาน)

2.1 ควรพัฒนากลไกหรือระบบเชื่อมต่อระหว่างระบบการศึกษากับการเข้าสู่การทำงาน รวมถึงเชื่อมต่อการทำงานของระบบการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพคนพิการเข้ากับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการจัดหางาน เพื่อเพิ่มการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการ

2.2 ควรพัฒนาแพคเกจสวัสดิการให้กับคนพิการทั้งกลุ่มที่กำลังเข้าสู่การทำงานและกำลังทำงานอยู่ทั้งในสถานประกอบการ และกลุ่มแรงงานนอกระบบ เช่น ระบบ Career Counselling, นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach for Person with Disabilities) เป็นต้น เพื่อให้มีกลไกที่ติดตามดูแลคนพิการจนสามารถประกอบอาชีพได้จริง รวมถึงมีระบบสนับสนุนการทำงานของผู้อยู่ดูแลคนพิการและครอบครัวคนพิการ)

2.3 ควรพัฒนาระบบเก็บข้อมูลระยะยาวของคนพิการ โดยบูรณาการฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการตลอดช่วงชีวิต ซึ่งสามารถเริ่มจากฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นหลัก จากนั้นเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการตลอดช่วงชีวิต

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

3.1 ประเด็นการพัฒนากลไก/ระบบเชื่อมต่อจากสถานศึกษาสู่การทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตัวเองทางเศรษฐกิจ (กลุ่มคนพิการในวัยแรงงานตอนต้น)

3.2 ประเด็นการออกแบบนโยบายส่งเสริมการจ้างงานหรือการทำงานรูปแบบพิเศษ และระบบคุ้มครองทางสังคมในการทำงานที่เหมาะสม (กลุ่มคนพิการทางสติปัญญา กลุ่มออทิสติก และกลุ่มคนพิการทางการเรียนรู้)

3.3 ประเด็นการส่งเสริมให้เข้าสู่การจ้างงาน/การทำงาน (กลุ่มคนพิการที่ยังสามารถทำกิจวัตรประจำวันได้)

3.4 ประเด็นปัญหา/อุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (กลุ่มคนพิการที่ยังสามารถทำกิจวัตรประจำวันได้)

3.5 ประเด็นการพัฒนารูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุที่มีความพิการ (กลุ่มคนพิการสูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60-69 ปี)

3.6 ประเด็นการออกแบบกลไกเพื่อส่งเสริมการทำงานผู้สูงอายุที่มีความพิการและยังต้องการทำงาน (ป้องกันการติดบ้าน/ติดเตียง และสามารถพึ่งพาตัวเองได้ทางเศรษฐกิจ) (กลุ่มคนพิการสูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60-69 ปี)

3.7 ประเด็นการพัฒนาหลักสูตร/โครงการพัฒนาทักษะการทำงานแบบเรียนรู้ด้วยตัวเอง (self-learning) ให้เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท (กลุ่มคนพิการทุกกลุ่ม)

3.8 ประเด็นการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับประเภทงานที่เหมาะสมกับคนพิการในแต่ละช่วงวัย (กลุ่มคนพิการทุกกลุ่ม)

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ พันธุ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชา ประชากรเป้าหมายกับการบริหารการพัฒนา “นิยามความพิการ และแนวคิดเรื่องความพิการ (Model of Disability)”. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.academia.edu/9196506/%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%9E%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>.

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). สถิติผู้สูงอายุ สัญชาติไทย และ มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ธันวาคม 2565. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.dop.go.th/th/know/side/1/1/1159>.
- กรมพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2563). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://opendata.nesdc.go.th/dataset/situation-report-on-dep>.
- ชนินทร์ พุ่มบัณฑิต และ กรวิวัฒน์ สกลเหตุเดช. (2563). รูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการของผู้พิการในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 15(1), 1-15.
- มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และศูนย์ศึกษาความพิการเชิงสังคม. (2557). รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- รณรงค์ จันใด. (2563). แนวทางการจ้างงานและการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย. วารสารพหุวิทยาการศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 12(2), 158-173.
- สยามรัฐออนไลน์. (2561). รับมือ 'สังคมสูงวัย' ในมุมมองเมธีวิจัยอาวุโส สกว. สืบค้น 29 ธันวาคม 2565. จาก <https://siamrath.co.th/n/45298>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). รายงานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย: ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2553). คู่มือสื่อสารเพื่อการทำงานเข้าใจคนพิการ. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- อาทิตา นรารวัชร, ขวัญประชา เขียงไชยสกุล, สุรางค์รัตน์ จำเนียรพล, มณฑกานต์ ฉิมมามี, ธนานนท์ บัวทอง และ ญานิกา อักษรนำ. (2564). โครงการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมเพื่อคนพิการตลอดช่วงชีวิต. กรุงเทพฯ: กองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.
- Cheausuwantavee, T., & Keeratipanthawong, S. (2021). Employment for Persons with Disabilities in Thailand: Opportunities and Challenges in the Labor Market. *Journal of Population and Social Studies*, 29, 384-400.
- Edmonds, L. J. (2005). *Disabled people and development*. Philippines: Asian Development Bank.
- UNESCAP. (2020). *Employment of Persons with Disabilities in Asia and the Pacific: Trends, Strategies and Policy Recommendations*. Bangkok: UNESCAP.