



รายงาน

การศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35

โดย

นางภัทรีพันธ์ พงศ์วัชร

สนับสนุนโดย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

คำนำ

รายงานการศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 เป็นการศึกษารูปแบบการจ้างงานตามมาตรา 35 โดยศึกษาจากรณีการจ้างงานหรือการดำเนินการจริงของสถานประกอบการ โดยศึกษากฎหมาย เอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย และนำผลมาประมวลสรุปเป็นรูปแบบการจ้างงานตามมาตรา 35 ที่สามารถนำไปเป็นต้นแบบหรือแนวทางสำหรับสถานประกอบการต่างๆได้นำไปใช้ เพื่อขยายโอกาสในการมีงานทำรวมทั้งการทำให้เกิดช่องทางในการสร้างอาชีพให้กับคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพอิสระสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ลดการพึ่งพา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันทางคณะผู้ศึกษาก็ได้รวบรวมเอาประเด็นปัญหาตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามมาตรา 35 ต่อไป

ภทรีพันธ์ พงศ์วัชร

หัวหน้าคณะผู้ศึกษา

สิงหาคม 2558

รายชื่อคณะผู้ศึกษา

1. นางภัทรีพันธ์ พงศ์วัชร	หัวหน้าคณะผู้ศึกษา
2. นางมณิษา อนันตผล	คณะผู้ศึกษา
3. นายกิตติพร สุดประเสริฐ	คณะผู้ศึกษา
4. นายวีระศักดิ์ พงศ์วัชร	คณะผู้ศึกษา
5. น.ส.นริศา ปิ่นวาสี	คณะผู้ศึกษา
6. นายสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์	ที่ปรึกษา
7. แพทย์หญิงวชิรา ธีวไพบูลย์	ที่ปรึกษา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก.
รายชื่อคณะผู้ศึกษา	ข.
สารบัญ	ค.
บทที่ 1 บทนำ	1.
1.1. หลักการและเหตุผล	1.
1.2. วัตถุประสงค์	4.
1.3. กลุ่มเป้าหมาย	4.
1.4. ขอบเขตการศึกษา	5.
1.5. ระยะเวลา	6.
1.6. สิ่งที่ได้คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7.
2.1 สถานการณ์คนพิการ	7.
2.2 กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ	8.
2.3 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ	11.
2.4 บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	13.
บทที่ 3 กรณีศึกษา	18.
3.1 การสัมภาษณ์กรณีศึกษา	18.
3.2 รูปแบบจากกรณีศึกษา	61.
บทที่ 4 รูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35	79.
4.1 รูปแบบกรณีศึกษาการปฏิบัติตามมาตรา 35	79.
4.2 รูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 ที่เป็นต้นแบบหรือ Model	94.
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	97.
5.1 สรุปผลการศึกษา	97.
ภาคผนวก	107

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทยนั้นมีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ออกมาใช้แทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การสร้างกลไกเพื่อการคุ้มครองคนพิการ การกำหนดสิทธิของคนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐ เช่น ด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและบริการสังคม ถึงแม้จะมีบทบัญญัติต่าง ๆ ในการให้สิทธิแก่คนพิการไว้แล้วเพื่อให้คนพิการสามารถมีชีวิตอยู่ได้ในสังคม แต่การส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำจะมีส่วนช่วยให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีงานที่จะทำให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตามการที่คนพิการจะมีงานทำได้ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือต้องให้การศึกษาและการฝึกอาชีพแก่คนพิการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แกคนพิการในการเข้าสู่ชีวิตการทำงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ถือว่าเป็นเครื่องมือในการพาสังคมไทยเปลี่ยนผ่านการมองความพิการในลักษณะปัญหาทางการแพทย์ของปัจเจกบุคคล (Medical Model of Disability) ไปสู่การมองความพิการในลักษณะของปัญหาทางสังคม (Social Model of Disability) ที่ความพิการมิได้เกิดและแก้ไขได้ในส่วนปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขที่เงื่อนไขทางสังคมด้วย ไม่ว่าจะเป็นระบบความเชื่อค่านิยมการให้ความหมายและคุณค่าต่อความพิการ ตลอดจนการจัดการสภาพแวดล้อมให้มนุษย์ทุกคนในสังคมที่แตกต่างกันหลากหลาย สามารถใช้ชีวิตทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิความเป็นพลเมืองหรือการเป็นสมาชิกของสังคมที่เท่าเทียมกัน พระราชบัญญัติฉบับนี้จึงเป็นตัวเชื่อมการนำสาระในรัฐธรรมนูญ สู่รูปธรรมสิทธิและการพิทักษ์สิทธิคนพิการในสังคมไทย อีกทั้งกลไกที่กำหนดในกฎหมายฉบับนี้ยังเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการและการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กรคนพิการ ครอบครัว ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย อย่างไรก็ตามถึงแม้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ฉบับนี้ มีกลไกที่กำหนดในกฎหมายให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการและการสร้างเสริมสุขภาพของคนพิการ ครอบครัว ชุมชน องค์กรคนพิการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงมีการจัดการสภาพแวดล้อมให้มนุษย์ทุกคนในสังคมที่แตกต่างกันหลากหลาย สามารถใช้ชีวิตทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

สามารถเข้าถึงสิทธิของคนพิการได้อย่างแท้จริง และได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ.2556 เพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการเข้าถึงการใช้ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ และใช้ประโยชน์ที่จะได้จากสิทธิต่างๆ ของคนพิการให้เป็นไปอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็น ด้านการแพทย์ การศึกษา การอาชีพ การมีส่วนร่วมในสังคม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร โดยกำหนดแนวทางการคุ้มครองคนพิการเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

อนึ่ง พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตรา 33 - 35 เจตนารมณ์ของกฎหมาย กำหนดให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเองลดภาระของครอบครัวและสังคม โดยมาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ในอัตรา 100:1 มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตรากำหนดจ่ายขั้นต่ำด้วย 365 วัน และมาตรา 35 กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้

ด้านจำนวนประชากร ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรมากกว่า 66 ล้าน คน ประชากรเกือบร้อยละ 3 เป็นคนพิการ และมีคนพิการไม่มากที่มีอาชีพและมียานทำ ในประเด็นความต้องการอาชีพและมียานทำของคนพิการนั้น มีข้อมูลว่าคนพิการต้องการมียานทำ มีอาชีพและรายได้ นั้น พบว่าเป็นความต้องการอันดับแรกของคนพิการ ดังปรากฏในข้อมูลการให้บริการ 1479 สายด่วนคนพิการ ภายใต้โครงการความริเริ่มความพิการเป็นศูนย์ ที่ให้บริการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของคนพิการภายใต้สโลแกนที่ว่า “ได้งานเข้าถึงสิทธิ เพื่อชีวิตที่ดีกว่า” พบว่าในประเภทบริการ 5 ประเภท คือ ด้านสิทธิสวัสดิการและสิทธิพลเมือง ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพและรายได้ 5 และด้านสภาพแวดล้อม/ เดินทาง/ท่องเที่ยว คนพิการที่โทรมาขอความช่วยเหลือ/ขอใช้บริการในระหว่าง 1 มิถุนายน 2556 – 30 มิถุนายน 2557 รวมระยะเวลา 1 ปี 1 เดือน จากจำนวนผู้โทรมาขอรับบริการมากกว่า 3,000 ราย พบว่าประเภทบริการที่คนพิการขอความช่วยเหลือมาก

ที่สุดคือด้านอาชีพและรายได้ คิดเป็นร้อยละ 48.10% และเมื่อดูข้อมูลเชิงลึกพบว่าปัญหาของคนพิการในการมีงานทำคือไม่สามารถหาคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการและเงื่อนไขของสถานประกอบการได้ ความต้องการทำงานของคนพิการไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ ด้วยปัญหาข้อจำกัดด้าน ความพิการ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และอายุที่เลยวัยทำงาน อีกทั้งพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ที่โทรมา แจ้งความต้องการในการมีงานทำมีอาชีพและรายได้ มีความต้องการประกอบอาชีพอิสระหรือต้องการทำงานอยู่กับบ้าน

ทั้งหมดที่กล่าวมาจากสถานการณ์ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าจำนวนคนพิการที่ว่างงานและต้องการมีงานทำมีจำนวนมาก ในขณะที่ความต้องการคนพิการเข้าทำงานของสถานประกอบการก็มีความต้องการเช่นกัน แต่สถานประกอบการก็ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ ด้วยมีปัญหในเรื่องของความต้องการของสถานประกอบการในการหาคนพิการเข้าทำงานไม่ตรงกับสภาพความพิการและศักยภาพของคนพิการ ซึ่งโดยกฎหมาย ก็ได้มีการกำหนดมาตรา 35 ขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นายจ้างและหน่วยงานของรัฐแทนการจ้างงานตามมาตรา 33 หรือส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 และเพื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างและหน่วยงานของรัฐสร้างงานสร้างอาชีพให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการที่ถือเป็นการให้โอกาสทางสังคมที่ดีที่สุดแก่คนพิการ สำหรับสถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 เพราะ เห็นว่าการใช้มาตรา 33 และ 35 สามารถช่วยคนพิการได้โดยตรง นอกจากนั้นยังพบว่าสถานประกอบการ บางส่วนไม่ทราบว่ามาตรา 35 เป็นทางเลือก ในสถานประกอบการบางส่วนที่รู้ถึงมาตรานี้ ก็ไม่ทราบถึง แนวทางและวิธีการที่จะดำเนินการ รวมทั้งขาดความชัดเจนในการที่จะดำเนินการตามมาตรานี้ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในบางพื้นที่ยังขาดความเข้าใจในการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้ ขาดต้นแบบหรือรูปแบบการให้ สัมภาษณ์ การจ้างเหมางาน การฝึกงานรวมทั้งวิธีการการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ ซึ่งหากดูจาก สถานการณ์ในการจ้างงานคนพิการตาม พรบ.นี้แล้วพบว่าการส่งเสริมให้มีการใช้มาตรา 35 จะเป็นการ แก้ปัญหาที่สถานประกอบการไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ อีกทั้งมาตรา 35 ยัง เป็นช่องทางที่สามารถช่วยคนพิการแก้ไขได้ตรงตามปัญหาและความต้องการของคนพิการในการประกอบอาชีพ อิสระ หรือทำงานอยู่กับบ้าน ด้านข้อมูลในการมีงานทำงานและการจ้างงานคนพิการพบว่าคนพิการที่มีงานทำ มีจำนวนน้อยมากไม่สอดคล้องกับจำนวนคนพิการที่ต้องการมีงานทำ ในส่วนของสถานประกอบซึ่งเป็นฝั่งของ นายจ้างก็พบปัญหาว่าไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ตามจำนวนและความต้องการ ของสถานประกอบการ

ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่นำไปสู่การจัดทำโครงการศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้การปฏิบัติตามมาตรา 35 ขึ้นเพื่อนำเสนอ

รูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในรูปแบบต่างๆ สำหรับการพัฒนาเป็นต้นแบบและแนวทางอันจะทำให้เกิดช่องทางในการสนับสนุนคนพิการตาม มาตรา 35 อย่างกว้างขวาง

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และรูปแบบการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35
2. เพื่อค้นหากรณีศึกษาที่น่าสนใจ ในแง่การเข้าถึงสิทธิและโอกาสด้านการมีอาชีพและการมีงานทำ ภายใต้มาตรา 35
3. เพื่อค้นหาบทเรียนที่สำคัญที่เกิดจากการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 สำหรับต่อยอดการพัฒนาไปสู่การให้โอกาสคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอื่น ในการปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้มาตรา 35

3. กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

คนพิการและสถานประกอบการผู้ใช้บริการมาตรา 35 รวมทั้งองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานและสนับสนุนจำนวน รวม 13 - 15 ราย ในส่วนของสถานประกอบการจะเลือกสถานประกอบการที่มีความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นสำคัญ โดยการเลือกที่จะปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นี้ภายใต้มาตรา 35 และจะมีการนำเอากรณีศึกษาของการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ที่น่าสนใจบางกรณีเข้ามาร่วมเป็นกรณีศึกษาเพื่อเทียบเคียง โดยมุ่งมองถึงการที่คนพิการจะได้รับประโยชน์อย่างแท้จริงเป็นเพิ่มโอกาสการมีงานทำสร้างอาชีพให้คนพิการที่ทำให้คนพิการได้พัฒนาตนเองสร้างคุณค่าและศักดิ์ศรีให้กับคนพิการ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 กลุ่มคือ

1. สถานประกอบการ 5 แห่ง ประกอบด้วย

- 1.1 ธนาคารแห่งประเทศไทย
- 1.2 บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus)
- 1.3 บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 1.4 บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
- 1.5 บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

2. องค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงานจัดหาและดูแลคนพิการเข้าทำงานตามสถานประกอบการ

จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย

- 2.1 สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด
- 2.2 สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย
- 2.3 มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
- 2.4 กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป
- 2.5 สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน
- 2.6 ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี
- 2.7 สมาคมส่งเสริมอาชีพคนตาบอด

3. คนพิการที่ได้รับประโยชน์

- | | |
|-------------------------|--|
| 3.1 นางพัชรา มั่งคิลป์ | ผู้ปกครองเด็กพิการ : ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา |
| 3.2 นายบรรพต เขยจ้อย | ผู้ปกครองเด็กพิการ : ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา |
| 3.3 นางหนึ่งทัย เสมาไชย | ผู้ปกครองเด็กพิการ : ร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี |
| 3.4 น.ส.ลักขมี เตชะแก้ว | คนพิการ : ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ |
| 3.5 นายดอกกรัก เกตุวงษ์ | คนพิการ |
| 3.6 นายชาคริต ฤทธิณรงค์ | คนพิการ |

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1. ทบทวนวรรณกรรม ได้ศึกษาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมสถิติข้อมูลการใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมคนพิการ (มาตรา 33 มาตรา 34 และ มาตรา 35) จากเอกสารสิ่งพิมพ์ สถิติข้อมูลการทำงานของสถานประกอบการที่เข้าเกณฑ์ต้องปฏิบัติตาม พรบ. จากองค์กรคนพิการ หน่วยงานภาครัฐ อาทิ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พค.) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและจัดกลุ่มของสถานประกอบการที่ใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 จำนวน คนพิการที่ได้รับประโยชน์ นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นประเภท/รูปแบบ ที่สถานประกอบการต่างๆใช้อยู่ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ประกอบด้วย การให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วง งาน ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ และคัดเลือกกรณีศึกษา จำนวน 13-15 กรณีศึกษา โดยกำหนด Criteria ในการคัดเลือกตามกลุ่มเป้าหมายเป็น 3 กลุ่ม คือ สถานประกอบการ องค์กรคนพิการ และคนพิการที่ได้รับประโยชน์

4.2. สัมภาษณ์และสรุปกรณีศึกษา ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับเจ้าของกรณีศึกษาทั้งคนพิการผู้ใช้สิทธิ สถานประกอบการที่ใช้ มาตรา 35 และองค์กรคนพิการที่ทำหน้าที่ประสานงาน หรือเป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งสิ้น 19 ราย นำข้อมูลที่ได้มาสรุป ควบคู่กับการวิเคราะห์ พ.ร.บ.

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 ตามหลักการวิเคราะห์เชิงตรรกศาสตร์ และตามหลักของกฎหมาย จัดทำเป็นกรณีศึกษา โดยนำเสนอเชิงบรรยายและพรรณารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษาวิเคราะห์ และตีความข้อมูล

4.3. นำเสนอผลและข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้อง

จัดเวทีเพื่อนำเสนอผลลัพธ์ บทเรียนต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รวมทั้งเป็นเวทีในการนำเสนอผลต่อองค์กรที่รับผิดชอบ อาทิ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กรมการจัดหางานและหน่วยงานองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงอุตสาหกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรคนพิการ ผู้แทนจากสถานประกอบการ และผู้นำคนพิการที่อยู่ในส่วนการเคลื่อนนโยบาย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อยอดในการส่งเสริมการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน 35 คน

4.4. สรุปบทเรียน

สรุปผลลัพธ์ของการดำเนินงานจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ สรุปเป็นบทเรียน ความรู้ที่ได้รับ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์ข้อมูลและจากเวที เพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานภาครัฐผู้เกี่ยวข้อง

5. ระยะเวลา พฤษภาคม – สิงหาคม 2558 รวม 4 เดือน

6. สิ่งที่ได้คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องสิทธิและโอกาส ด้านการมีอาชีพและการมีงานทำ ภายใต้มาตรา 35
2. เกิดรูปแบบการจ้างงาน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อคนพิการ อันอาจจะนำไปสู่การวางกรอบนโยบายที่เหมาะสมต่อการพัฒนารูปแบบการจ้างงานต่อไป
3. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ตาม พ.ร.บ.คนพิการ มาตรา 35 จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มคนพิการ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

2.1 สถานการณ์คนพิการ

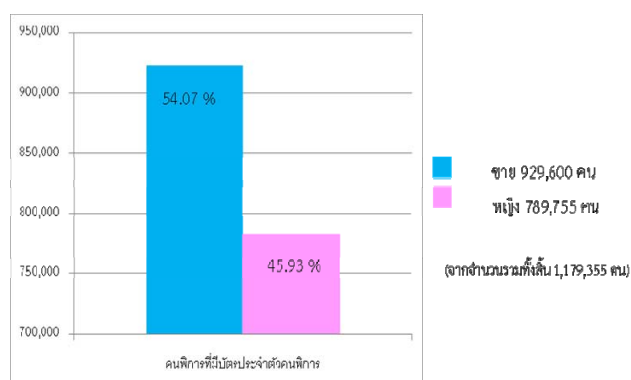
“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ประชากรไทยที่เป็นคนพิการแม้จะมีจำนวนไม่มาก คือประมาณร้อยละสามของประชากรทั้งประเทศแต่ก็ถือเป็นประชากรส่วนหนึ่งของชาติ หากสามารถพัฒนาให้คนเหล่านี้มีศักยภาพสามารถทำงานได้ก็จะช่วยพลิกกลับจากการเป็นภาระของสังคมมาช่วยสร้างสรรค์และพัฒนาชาติได้เป็นอีกกำลังหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศต่อไป

2.1.1 สถิติข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

ข้อมูลจากสำนักสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2557 ระบุว่าประชากรไทยมีรวมทั้งสิ้น 65,124,716 คน ในจำนวนนี้มีจำนวนร้อยละ 3 ของประเทศเป็นคนพิการ ในขณะเดียวกันข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) ณ วันที่ 3 สิงหาคม 2558 ระบุว่ามีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั่วประเทศ จำนวน 1,179,355 คน เป็นเพศชาย 929,600 คน (ร้อยละ 54.09) และเพศหญิง 789,755 คน (ร้อยละ 45.91) อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 68,976 คน และอยู่ในภูมิภาค 1,650,379 คน

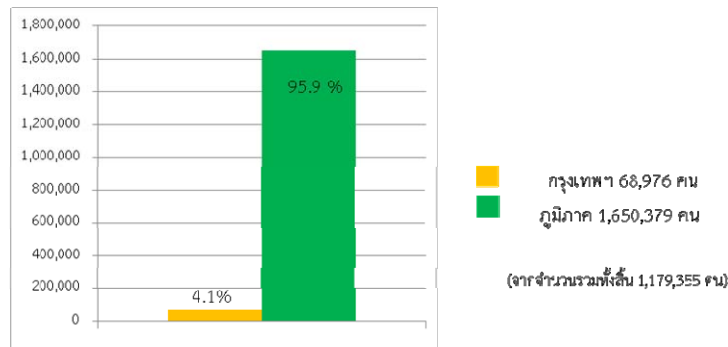
สถิติคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ทั่วประเทศ

โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2558



สถิติเปรียบเทียบจำนวนคนพิการที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพ และภูมิภาค

โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พท.) ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2558



2.2 กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสและช่องทางในการมีงานทำให้กับคนพิการ โดยมีบทบัญญัติเพื่อให้องค์กรภาครัฐและสถานประกอบการได้รับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งสนับสนุนการทำงาน การมีอาชีพและมีรายได้ของคนพิการในสังคมไทย นอกจากกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการโดยตรงแล้วยังมีกฎหมายนโยบายรวมทั้งแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอีกหลายฉบับที่มีการกำหนดขึ้นเพื่อบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2.2.1 นโยบายในระดับนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the right of Persons with Disabilities ; CRPD)) ซึ่งเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่รองรับสิทธิคนพิการของรัฐบาลทั่วโลก ข้อ 27 ได้ระบุถึงสิทธิของคนพิการในการมีงานทำ คือ รัฐบาลจะต้องรับรองสิทธิของคนพิการในการมีงานทำบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพเอง และได้รับการยอมรับในตลาดแรงงานและทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างการทำงานร่วมกัน โดยมีสาระสำคัญคือ

1. ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการเกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้างและการจ้างงาน อย่างต่อเนื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพการทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย
2. ประกันว่าคนพิการสามารถใช้อำนาจด้านแรงงาน และสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น
3. ให้คนพิการเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพอิสระ และแนวทางทั่วไป บริการจัดหางาน และการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ

5. การว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของภาครัฐ
6. ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาคเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงมาตราเชิงบวก สิ่งจูงใจอื่นๆ
7. ประกันให้มีการจัดให้มีความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีโปรแกรมฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และวิชาชีพ การรักษาตำแหน่งงานและการกลับเข้าทำงานของคนพิการ

2.2.2 นโยบายและกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ฉบับที่	ปี พ.ศ.	เนื้อหา
แผนพัฒนา คุณภาพชีวิตคน พิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3	2555 - 2559	เป็นแผนแม่บทที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการสร้างสังคมบูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม โดยให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ให้องค์กรทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้คนพิการเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร สนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ รวมถึงสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่คนพิการเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและทุกมิติในฐานะหุ้น ส่วนการพัฒนา ส่งเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ โดยตระหนักรู้เกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ศักยภาพ การดำรงชีวิตอิสระ สิทธิ และหน้าที่ของคนพิการ

รายละเอียดข้อกำหนดที่ตราขึ้นเพื่อประโยชน์ในการมีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2556 มีการบัญญัติหลักการที่เกี่ยวข้องใน 3 มาตรา สำคัญ ได้แก่

1. มาตรา 33 กำหนดให้สถานประกอบการภาคเอกชนและหน่วยงานรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วน คือ 100 ต่อ 1 คือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีคนงานหรือพนักงาน 100 คน ต้องรับคนพิการ 1 คนเข้าทำงาน
2. มาตรา 34 กรณีที่สถานประกอบการภาคเอกชนที่มีได้จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามอัตราที่กฎกระทรวงกำหนด เพื่อนำเงินไปส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการต่อไป

3. มาตรา 35 กรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ ซึ่งสามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ได้ดังนี้

1. การจัดสัมปทาน หมายถึง การให้สิทธิคนพิการหรือผู้ดูแล ได้ใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินในการประกอบอาชีพ โดยมีเงื่อนไขลักษณะดังนี้ คือ 1. การให้ใช้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่ การให้สิทธิได้จำหน่ายสินค้าหรือบริการภายใต้ลิขสิทธิ์หรือเครื่องหมายการค้าของหน่วยงานของรัฐ นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ การจัดสรรเวลาออกอากาศของสถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ เคเบิลทีวี รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ ในเว็บไซต์ หรือเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การให้สัมปทานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2. การจัดสถานที่หรือบริการ หมายถึง การจัดสถานที่บริเวณองค์กรหรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือนอกเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ ในการประกอบอาชีพ

3. การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือการเหมาบริการ หมายถึง การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือการเหมาบริการจากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งนั้น

4. การฝึกงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะ ประสบการณ์ หรือถ่ายทอดวิทยาการ หรือเทคโนโลยีที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ โดยหลักสูตรการฝึกงานต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ การถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแล คนพิการนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ระยะเวลาฝึกงาน ต้องไม่น้อยกว่าหกเดือน c)หลักสูตรการฝึกงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี กรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย

5. การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดให้มีเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งเคลื่อนที่หรือเคลื่อนย้ายได้ เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้บนพื้นฐานความต้องการพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท

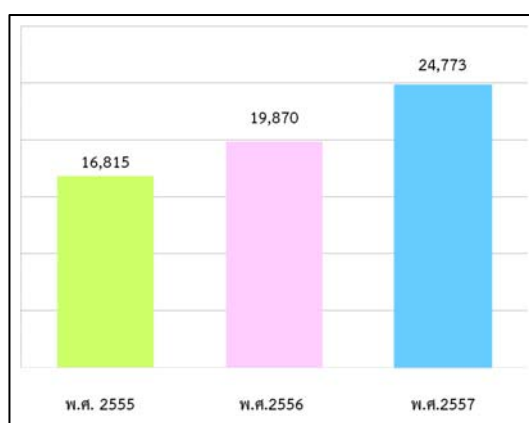
6. การจัดให้มีบริการล่ามภาษามือ หมายถึง การจ้างบุคคลที่จัดตั้งเป็นล่ามภาษามือต่อสำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเพื่อให้บริการแก่คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

7. การช่วยเหลืออื่นใด หมายถึง การให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ โดยอาจให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ เครื่องมือ หรือ ทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการซื้อสินค้าจากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรงโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพ เตรียมความพร้อมในการทำงานหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การมีงานทำหรือการมีรายได้ของคนพิการตามความจำเป็น หรือการให้ความช่วยเหลืออื่นใดที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

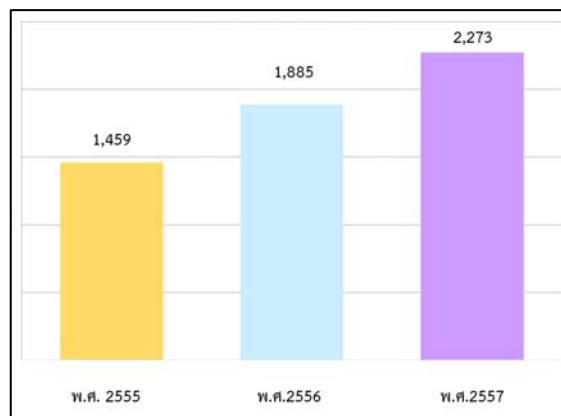
2.3 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ

สถิติการจ้างงาน ข้อมูลจากการนำเสนอของนายบุญธาตุ โสภา นิติกรชำนาญการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ระบุว่าในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2555- 2557) มีการจ้างงานตามมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ดังนี้

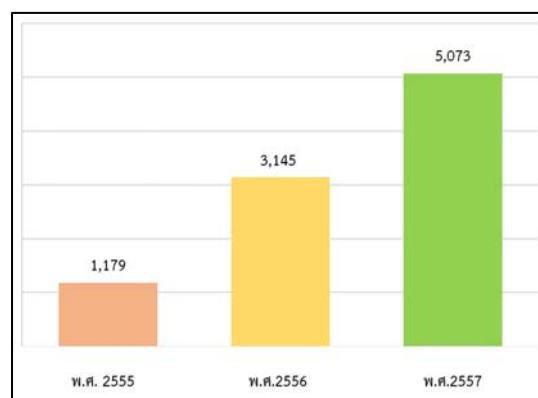
มาตรา 33 ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 16,815 คน ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 19,870 คน และปี พ.ศ. 2557 จำนวน 24,773 คน รวม 3ปี มีการจ้างงานตามมาตรา 33 ทั้งสิ้น 61,458 คน



มาตรา 34 (การส่งเงินเข้ากองทุน) ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 1,459 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2556 จำนวน 1,885 ล้านบาท และปี พ.ศ. 2557 จำนวน 2,273 ล้านบาท รวมเงินที่ส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 34 ทั้งสิ้น 5,617 ล้านบาท



มาตรา 35 มีการปฏิบัติตามมาตรา 35 ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 1,179 คน (เป็นคนพิการ 647 คน เป็นผู้ดูแลคนพิการ 532 คน) ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 3,145 คน (เป็นคนพิการ 1,543 คน เป็นผู้ดูแลคนพิการ 1,602 คน) ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 5,073 คน (เป็นคนพิการ 2,554 คน เป็นผู้ดูแลคนพิการ 2,519 คน) รวม 3 ปีมีการจ้างงานตามมาตรา 35 ทั้งสิ้น 9,397 คน



ในปี พ.ศ. 2555 มีคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้างเข้าทำงานทั้งสิ้น 54,022 คน ในปี พ.ศ. 2556 มีคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้างเข้าทำงานทั้งสิ้น 56,597 คน และ ปี พ.ศ. 2557 มีคนพิการที่สถานประกอบการต้องจ้างเข้าทำงานทั้งสิ้น 60,077 คน และมีการจ้างงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 33 และ 35

ปี พ.ศ.	มาตรา 33	มาตรา 35	รวมคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 33 และ 35	จำนวนคนพิการที่ต้องจ้างเข้าทำงาน
2555	16,815 คน	1,179 คน	17,994 คน	54,022 คน
556	19,870 คน	3,145 คน	23,015 คน	56,597 คน
2557	24,773 คน	9,397 คน	34,170 คน	60,077 คน

หากนำจำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุนในแต่ละปี มาคิดคำนวณเป็นการจ้างงานคนพิการรายคน/ปีจะได้จำนวนคนพิการที่ได้รับสิทธิในการจ้างงานเป็นจำนวนคนดังนี้

จำนวนเงินที่ส่งเข้ากองทุนแต่ละปี	คำนวณเป็นจำนวนคนพิการ ที่สถานประกอบการสามารถจ้างงาน
1,459 ล้านบาท	13,324 คน
1,885 ล้านบาท	17,214 คน
2,273 ล้านบาท	20,759 คน

หมายเหตุ คัดคำนวณเงินที่สถานประกอบการส่งเข้ากองทุนในแต่ละปีหารด้วย 109,500 บาท ต่อคน ต่อปี

2. 4 บทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับบุไว้ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีดังนี้

กรมการจัดหางาน

- ในเขตกรุงเทพฯ เป็นอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1-10
- จังหวัดอื่นๆ สำนักงานจัดหางานทุกจังหวัด

ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับขึ้นทะเบียนคนพิการที่ขอรับการส่งเสริมอาชีพ(ใช้แบบ กกจ.พก.1)
2. รับขึ้นทะเบียนหน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสงค์จะ
ใช้มาตรา 35 (ใช้แบบ กกจ.พก.2)
3. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับมูลค่าของการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและ
บริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงงาน ฝึกงานหรือ ให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือ ผู้ดูแลคนพิการที่
หน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการแห่งนั้นต้องรับผิดชอบ

4. แจ้งให้องค์กรของคณพิการหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คณพิการหรือผู้ดูแลคณพิการเข้ารับการช่วยเหลือทราบ

ในทางกฎหมายสำหรับในเขตกรุงเทพมหานครเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งปลัดกระทรวงแรงงานได้มอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ เป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน (คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 143/2553 ลว.2 ณ 2 กันยายน 2553) สำหรับจังหวัดอื่น

เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งกรมการจัดหางานได้มีคำสั่ง ให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายให้ทำหน้าที่ตามข้อที่ 12 ความหมายข้อนี้

สำนักงานจัดหางานจังหวัดมีคำร้องขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดของแต่ละจังหวัดมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนผู้ว่าราชการ ตามหน้าที่ในข้อ 12 จึงสำนักงานจัดหางานจังหวัดต้องมีหน้าที่ปฏิบัติจริง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ : (พก.)

มีอำนาจหน้าที่คือ

มาตรา 23 จัดตั้งกองทุน “ชื่อ” กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

มาตรา 24 กองทุนประกอบด้วย

(1) ทรัพย์สิน สิทธิหนี้เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่โอนมาตาม มาตรา 42

(2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (3) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุน

(4) เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

(5) เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 34

(6) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(7) รายได้จากการขาย การลงทุน หรือการหาประโยชน์จากทรัพย์สินของกองทุน

(8) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุน หรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือนิติกรรม

(9) รายได้บางส่วนจากภาษีของสินค้าและบริการที่เป็นสาเหตุแห่งความพิการตามที่กฎหมายกำหนด

(10) รายได้อื่น เงินและทรัพย์สินของกองทุนตามวรรคหนึ่ง ไม่ต้องส่งคลังเป็นเงิน รายได้แผ่นดิน การบริจาคเงินหรือทรัพย์สินเข้ากองทุน ให้ผู้บริจาคมำไปหัก ลดหย่อนหรือยกเว้น ภาษีได้ตามที่กฎหมายกำหนด

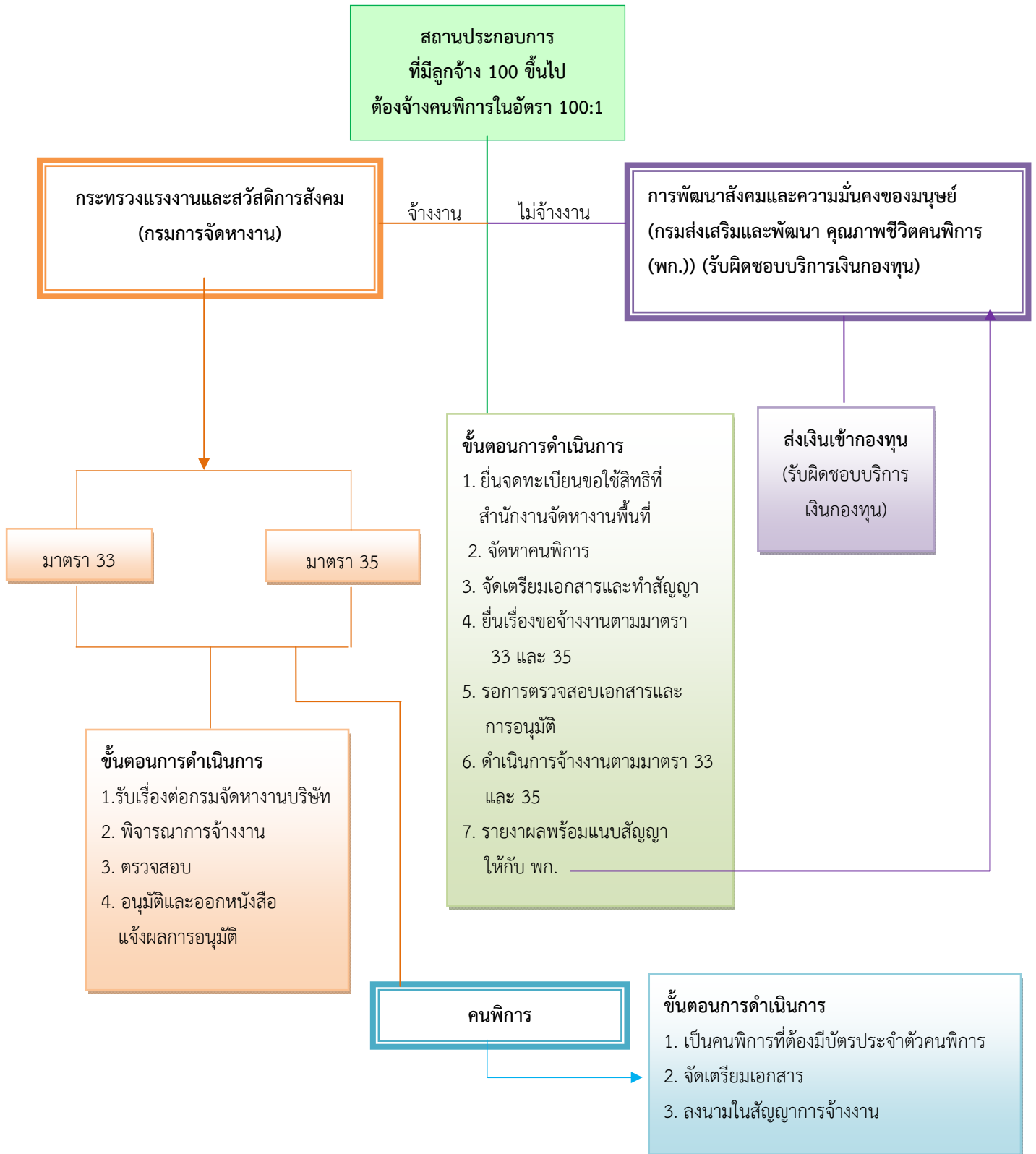
มาตรา 25 ให้มีคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทน กระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนเก้าคนใน จำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์การคนพิการอย่างน้อยเจ็ดคนเป็นอนุกรรมการ และให้ผู้อำนวยการ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ [คำว่า “ผู้อำนวยการ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

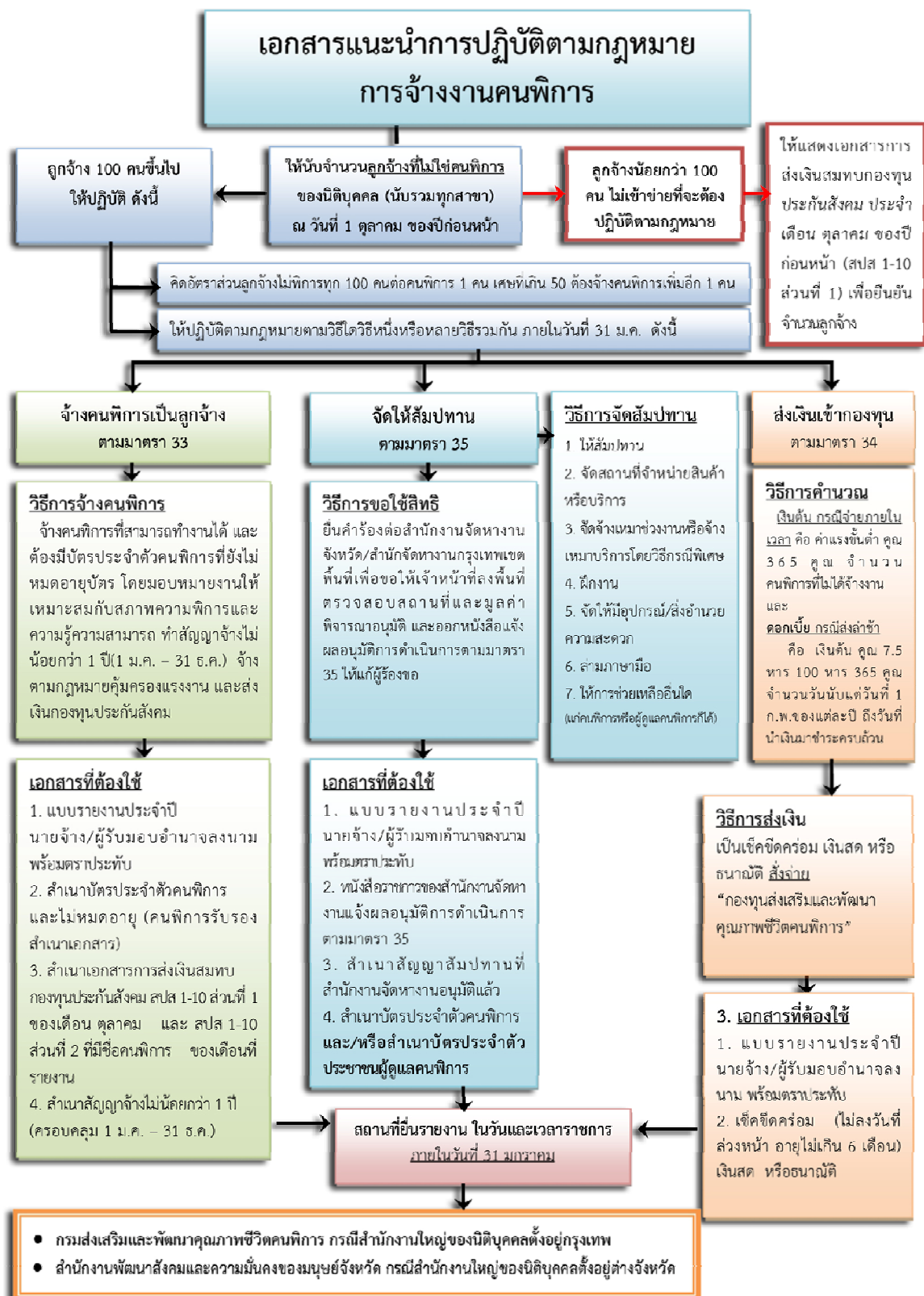
มาตรา 36 ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มี อำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือ आयัดทรัพย์สินของนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงิน เข้ากองทุนและปฏิบัติตาม มาตรา 33,34,35

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกฎหมายประกอบด้วยหน่วยงานภาครัฐสถาน ประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย องค์กรเอกชนที่ทำงานกับคนพิการ องค์กรคนพิการและคน พิการ โดยบทบาทดังนี้

- (1) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์
- (2) กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- (3) สถานประกอบการ
- (4) องค์กรคนพิการและคนพิการ

บทบาทขององค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในการจ้างงานตามมาตรา 35





บทที่ 3

กรณีศึกษา

3.1 การสัมภาษณ์กรณีศึกษา

โครงการได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์กรณีศึกษาไว้จำนวน 13 – 15 ราย ในการดำเนินการตามโครงการได้มีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาจริงจำนวน 18 ราย (จำนวนคนผู้ให้สัมภาษณ์ 19 คน โดยกรณีธนาคารแห่งประเทศไทยมีผู้ให้สัมภาษณ์ร่วมกัน 2 คน) เป็นผู้แทนสถานประกอบการ 5 คน เป็นผู้แทนองค์กรประสานงาน 3 คน องค์กรคนพิการ 6 องค์กร และเป็นคนพิการผู้รับประโยชน์ 4 คน ดังมีรายละเอียดกรณีการสัมภาษณ์ทั้ง 18 รายดังนี้

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้ข้อมูล	ตำแหน่ง/คนพิการ	องค์กร/สถานะภาพ
1. นายชาคริต ดิเรกวัฒนชัย	รองประธานกรรมการแผนกสื่อสารองค์กรและความยั่งยืน	บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่นซิสเต็ม จำกัด (Tesco Lotus)
2. นายเรืองเวช วิทวัสการเวช	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. นายสุกิจ อุทินทุ	รองประธานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
4. นายสทพล สังข์เมฆ	กรรมการผู้จัดการ	บริษัทสหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
5. นางอุษณา บุญจิตร	ผู้บริหารทีม ทีมมาตรฐานการพนักงาน	ธนาคารแห่งประเทศไทย
6. ชัยวิทย์ จารุศิริพจน์	เจ้าหน้าที่ชำนาญงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ธนาคารแห่งประเทศไทย
7. นางสาวสกุลทิพย์ กิรติพันธวงศ์	กรรมการผู้จัดการกิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป	กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป
8. นางสาวหทัยพร เพชรใส	ผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ	กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป
9. นางภัทรินทร์ พงศ์วัชร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน	สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน
10. นายมานพ เอี่ยมสะอาด	ผู้จัดการศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม	ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคมมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคคนพิการ

ชื่อผู้ให้ข้อมูล	ตำแหน่ง/คนพิการ	องค์กร/สถานะภาพ
11. นายภพดี เทภาสิต	ประธานสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด	สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด
12. นางพัชรา มั่งคิลป์	ผู้จัดการศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา	สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา
13. น.ส. สุริสา ยาทอง	เจ้าหน้าที่สมาคมส่งเสริมอาชีพคนตาบอด	สมาคมส่งเสริมอาชีพคนตาบอด
14. นางลักษมี เตชะแก้ว	ประธานศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ	ศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ
15. นางหนึ่งทัย เสมอไชย	ผู้จัดการ ร้านค้า คนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี	ร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี
14. นายดอกกรักร์ เกตุวงศ์		คนพิการผู้ได้รับบัตรเดิมน้ำมัน
16. นายบรรพต เขยจุ้ย		ผู้ปกครองเด็กออทิสติก
17. นายชาคริต ฤทธิณรงค์		คนพิการผู้เข้าอบรมเบอเกอร์รี่
18. นายแดง ประจำตน		หมอนวดประจำมูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด

ข้อมูลการสัมภาษณ์กรณีศึกษาทั้ง 18 ราย มีดังนี้

1. คุณเรืองเวช วิทวัสการเวช ตำแหน่งผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด

22 ซอยสมคิด ถนนเพลินจิต แขวง ลุมพินี เขต ปทุมวัน

กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์: 02-101-8000

(สถานประกอบการที่ใช้ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
มาตรา 35)

กลุ่มเซ็นทรัลเป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ที่ก่อตั้งมายาวนาน เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 โดยเปิดเป็นร้านค้าปลีกแถว ทำการค้าปลีก เป็นกิจการครอบครัว ห้างเซ็นทรัลแห่งแรกคือ ห้างเซ็นทรัลราชประสงค์ ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2507 และมีความเจริญเติบโตด้านธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทในเครือเซ็นทรัลมีผลประกอบการมากกว่า 233,993 ล้านบาท กลุ่มเซ็นทรัลแยกหน่วยธุรกิจออกเป็นทั้งหมด 8 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มธุรกิจห้างสรรพสินค้า
2. กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภค บริโภค
3. กลุ่มธุรกิจวัสดุก่อสร้าง สินค้าตกแต่งบ้านและเครื่องใช้ไฟฟ้า
4. กลุ่มธุรกิจอุปกรณ์เครื่องเขียนหนังสือและออนไลน์
5. กลุ่มธุรกิจศูนย์การค้าและอสังหาริมทรัพย์
6. กลุ่มธุรกิจบริหารและจัดการสินค้านำเข้า
7. กลุ่มธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท
8. กลุ่มธุรกิจร้านอาหาร

บริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมีพนักงานราว 70,000 – 80,000 คน มีพนักงานที่เป็นผู้พิการราว 300 คน เซ็นทรัลมีนโยบายในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน แต่พบว่าการหาคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการมีความยากลำบากมาก ด้วยปัญหาที่คนพิการมีความรู้ไม่ตรงกับความต้องการ โครงสร้างพื้นฐานการรองรับคนพิการยังมีน้อยทำให้คนพิการมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง

ด้วยปัญหาในการหาคนพิการที่มีความเหมาะสมเข้าทำงานทำให้เซ็นทรัลมองช่องทางอื่นในการจ้างงานคนพิการ ในปี พ.ศ. 2554 เซ็นทรัลเริ่มการจ้างงานคนพิการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35

การดำเนินการ ตามมาตรา 35 มี 3 ช่องทางคือ

1. มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
2. สมาคมผู้พิการทางสติปัญญา/ศูนย์นวัตกรรมคนพิการเพื่อทางสติปัญญา
3. บริษัทPWD Outsource Management/สมาคมแบ่งปันและสร้างสรรค์มืออาชีพ (คุณปรีดา ลีมนนทกุล)

ในปี พ.ศ. 2554 เป็นปีแรกที่เซ็ลทรัลเริ่มการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 โดยดำเนินการผ่านมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนา โดยการจัดตั้ง Call center มีมูลนิธิพระมหาไถ่เป็นผู้บริหาร อีกกิจการหนึ่ง คือศูนย์ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าปัญหาการจัดซื้ออะไหล่สำหรับการซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์ เป็นปัญหาข้อจำกัด เซ็ลทรัลสามารถจัดหาอะไหล่เหล่านี้ได้จึงดำเนินการเปิดศูนย์ซ่อมอิเล็กทรอนิกส์ อาชีวพระมหาไถ่พทย์ที่มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนา โดยทางเซ็ลทรัลจะเป็นคนจัดหาอะไหล่และจ่ายค่าซ่อม และมูลนิธิ จะบริหารศูนย์ซ่อมอิเล็กทรอนิกส์ คุณเรืองเวชกล่าวว่ามูลนิธิมีความพร้อมในเรื่องสถานที่ สำหรับตนเห็นว่าการทำงานในสถานที่ที่เอื้ออำนวยเหมือนอย่างที่มีมูลนิธิพระมหาไถ่ฯ มีจะทำให้คุณภาพชีวิตของคนทำงานดีขึ้น เซ็ลทรัลมองว่าการทำงานของมูลนิธิพระมหาไถ่ฯ นั้นได้ผลเพราะทางมูลนิธิมีการพัฒนาคนพิการอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องสุขภาพ การเข้าออกของคนทำงาน นอกจากการทำงานกับมูลนิธิพระมหาไถ่แล้ว เซ็ลทรัลยังสนับสนุนการจ้างงานคนพิการอีกหลายๆกิจกรรม ได้แก่การอบรมการทำเบเกอรี่ ซึ่งหลังการอบรมก็คาดว่าจะนำมาจำหน่ายให้ได้ แต่ก็ไม่สามารถทำได้เพราะเซ็ลทรัลให้ความสำคัญกับคุณภาพที่สามารถแข่งขันได้

ในปี พ.ศ. 2554 เซ็ลทรัลยังมีการสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา (Center for Intellectually Disabled Innovation : ABLE) ศูนย์รามอินทรา มีการดำเนินงานใน 2 ส่วน คือส่วนศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการทางสติปัญญา ที่มีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพสำหรับคนพิการทางสติปัญญา โดยแบ่งเนื้อหาการเรียนการสอนตามสายงานที่เหมาะสมกับผู้พิการแต่ละราย โดยมีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเชื่อมโยงสู่การมีงานทำในสถานประกอบการ และส่วนธุรกิจศูนย์ มีบริการพิมพ์สกรีนเสื้อ ถูผ้าแบบครบวงจร และบริการโปรแกรม D.I.Y ซึ่งสามารถจัดกิจกรรม CSR ให้แก่องค์กรต่างๆ และผู้สนใจในโอกาสพิเศษต่างๆ โดยเป็นการเปิดโอกาสและมุมมองให้กับพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับผู้พิการ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักที่ดีต่อสังคม และเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์โอกาสให้กับคนพิการสู่การมีงานทำอย่างยั่งยืน ในส่วนของศูนย์นวัตกรรมฯ นั้น คุณเรืองเวช มองว่าศูนย์ฯ ยังขาดคนทำงานที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะการมีมุมมองในเชิงธุรกิจ การสร้างงาน การขยายธุรกิจ ศูนย์ฯ สามารถขยายธุรกิจอีกมาก ถ้ามีผู้รับผิดชอบบริหารเต็มเวลา เช่น Business Model ที่จะมีแบรนด์ของตนเอง โดยอันได้แก่การออกแบบ ด้านสต็อค และการตลาดโดยการนำผลิตภัณฑ์ของศูนย์ไปวางจำหน่ายในที่ที่ต่างการทำ OEM กิจกรรมการจัดเลี้ยงในโอกาสต่างๆ โดยดึงหน่วยการเอกชนและสถาบันการศึกษาต่างๆเข้ามาช่วยให้คำแนะนำ คุณเรืองเวช เห็นว่านอกจากจะช่วยในคนพิการทางสติปัญญามีงานทำและยังจะช่วยครอบครัวซึ่งต้องดูแลลูกตลอดเวลาไม่สามารถทำงานหารายได้ได้ ทำให้เขาไม่มีรายได้

คุณเรื่องเวชพูดถึงประสบการณ์และความรู้สึกต่อการดำเนินการตามพ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ว่า ต้องใช้เวลามากในการทำความเข้าใจกับภาครัฐซึ่งมักจะตีความตามตัวอักษร เช่น บอกว่าต้องจ้างรายบุคคล ต้องอธิบายและใช้เวลาเยอะมากในการที่จะให้สามารถดำเนินการจ้างงานตามมาตรา 35 ได้ อย่างก็ตามเนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ทำให้การดำเนินการและตีความต่างกันอย่างออกป ต้องใช้เวลาและปรึกษาหารือร่วมกัน ที่ผ่านมาเซ็นทรัลต้องการให้การดำเนินการตามมาตรา 35 เกิดประโยชน์ต่อคนพิการอย่างยั่งยืนและโปร่งใส จึงได้ทำงานร่วมกันสมาคมหรือมูลนิธิคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) และกรมจัดหางาน โดยมีการจัดแถลงข่าว การลง MOU เพื่อสาธารณชนและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อต่อการติดตามและประเมินผล

นอกจากนั้นยังพยายามให้มาตรา 35 เปิดโอกาสให้สมาคมหรือมูลนิธิคนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในมาตรา 35 ซึ่งจะสามารถ ทำโครงการใหญ่ที่จะเป็นการสร้างงาน สร้างชุมชน สามารถพัฒนาให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้

ข้อจำกัดของมาตรา 35 คือระเบียบขั้นตอน รูปแบบไม่หลากหลาย ไม่มีแต้มต่อเหมือนมาตรา 33 และ 34 ที่มีการนำไปลดหย่อนภาษีได้ คุณเรื่องเวช ทั้งท้ายว่า “แม้มาตรา 35 จะมีข้อจำกัดเหล่านี้ แต่เซ็นทรัล ก็เลือกที่จะใช้มาตรา 35 เพราะเห็นว่ามาตรา 35 สามารถช่วยคนพิการได้และเข้าถึงคนพิการได้จริง”

2. คุณสกุลทิพย์ กิรติพันธุ์วงศ์ กรรมการผู้จัดการ



กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป (NISECorp)

1091/241 อาคารซีดีลิงค์ ชั้น 9 ซอยเพชรบุรี 35 ถนนเพชรบุรี

แขวงมักกะสันเขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์: 02-650-1129, 090-018-3250

(องค์กรประสานจัดหาคนพิการเข้าใช้สิทธิ์ตามมาตรา 35)

กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป ได้ดำเนินการกิจการเพื่อสังคมที่มุ่งขยายผลกระทบเชิงบวกทางสังคมด้วยการเป็นกลไกตัวกลางเสริมหนุน โครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบองค์รวมอันได้แก่ องค์ความรู้ แนวกลยุทธ์ และการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม เพื่อเป้าหมายในการขยายผลกระทบเชิงบวกทางสังคม บริหารจัดการองค์กรในรูปแบบ “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise) ซึ่งนำเอาประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ ประสานจุดแข็งและสร้างคุณค่าร่วมจากทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม สร้างสรรค์ “นวัตกรรมทางสังคม” เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม

ในปี พ.ศ. 2553 ทางกิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป ได้รับมอบหมายกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้จัดโครงการ “ธุรกิจสร้างสรรค์ คนพิการเข้มแข็ง” ขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมองค์กรธุรกิจในการส่งเสริมการสร้างงานคนพิการอย่างสร้างสรรค์ สร้างความร่วมมือร่วมของพนักงานในการขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบการสนับสนุนที่มีความเหมาะสมกับรูปแบบธุรกิจขององค์กร และสอดคล้องตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยใช้รูปแบบในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ Workshop ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนคนพิการให้เข้าสู่การทำงานในภาคธุรกิจและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจในการสนับสนุนคนพิการ ทำให้คุณสกุลทิพย์ กิรติพันธุ์วงศ์ หรือคุณโบว์ ได้มาพบกับคุณพัชรา มั่งคิลป์ หรือคุณเมียงซึ่งเป็นผู้ประกอบการเด็กพิการออทิสติก ด้วยหลักคิดในของคุณเมียงที่จะช่วยหรือคนพิการและช่วยเหลือสังคม ในการที่จะตั้งโรงงานสกรีนผ้า เพื่อช่วยเหลือเด็กพิการทางสติปัญญา นั้น ทำให้ NISECorp ได้เกิดแนวคิดที่จะ “สร้างธุรกิจเพื่อผู้พิการทางสติปัญญา” ขึ้น และได้นำหลักคิดที่จากคุณเมียงนั้นไปเขียนเป็นโครงการฯ เพื่อนำเสนอต่อภาคเอกชน คือ บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านคุณบุษบา จิราธิวัฒน์ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส ฝ่ายสื่อสารองค์กร บริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด เล็งเห็นว่า เป็นโครงการที่ดี อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการตามแนวทางของการสร้างงานคนพิการโดยภาคเอกชนตามมาตรา 35 ทางคุณบุษบาจึงมอบหมายให้ทาง กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป ได้เป็นคนดำเนินและประสานจัดการในเรื่องของแนวทางการช่วยเหลือ

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2556 อาคารโรงงานสกปรกก็เกิดขึ้น โดยใช้ชื่ออาคารว่า “ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา” (Center for Intellectually Disabled Innovation : ABLE) อีกทั้งยังสร้างแบรนด์ของสินค้าโดยใช้ชื่อแบรนด์ว่า “ABLE” การดำเนินงาน ABLE มีการดำเนินงานใน 2 ส่วน คือส่วนศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการทางสติปัญญา ที่มีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพสำหรับคนพิการทางสติปัญญา โดยแบ่งเนื้อหาการเรียนการสอนตามสายงานที่เหมาะสมกับผู้พิการแต่ละราย โดยมีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเชื่อมโยงสู่การมีงานทำในสถานประกอบการ และส่วนธุรกิจของศูนย์ มีบริการพิมพ์สกรีนเสื้อ ถุงผ้าแบบครบวงจร และบริการโปรแกรม D.I.Y ซึ่งสามารถจัดกิจกรรม CSR ให้แก่องค์กรต่างๆ และผู้สนใจในโอกาสพิเศษต่างๆ

เมื่อถามถึงขั้นตอนในการดำเนินการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 35 ให้กับบริษัท เซ็นทรัลรีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด นั้น คุณสกุลทิพย์ กล่าวว่า ทางบริษัท เซ็นทรัลรีเทล จะเป็นคนจ้าง กิจการเพื่อสังคมในสโตร์ป ในฐานะที่ปรึกษา เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและดูแลศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา โดยระยะสัญญาการจ้าง 2 ปี ซึ่งบทบาทหลักๆ ของ กิจการเพื่อสังคมในสโตร์ป ส่วนใหญ่จะมีบทบาทหลัก ดังนี้

1. ศึกษาและดูบริบทความเป็นไปได้ของกลุ่ม
2. จะประชุมทำความเข้าใจเพื่อเตรียมพร้อมก่อนจ้างงาน
3. ลงพื้นที่ ดูสถานที่
4. เขียนโครงการนำเสนอต่อบริษัท
5. จัดทำรายการละเอียดที่ผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะให้ผู้รับจ้างทำ (TOR)
6. ประสานงานกับภาครัฐ
7. บริหารจัดการโครงการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 35 ระหว่าง บริษัท เซ็นทรัลรีเทล

กับศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา และคนพิการ

สุดท้ายคุณสกุลทิพย์ฝากถึงหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการตาม.พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ไว้ว่า “อยากให้ภาครัฐช่วยกันบูรณาการในระหว่างกระทรวงต่าง คืออยากให้ทำแบบครบวงจรมีการเชื่อมต่อเศรษฐกิจ ขณะนี้มีการประสานกันสองกระทรวงคือกระทรวงแรงงานกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หากสามารถประสานกับกระทรวงพาณิชย์ ก็จะเป็นการเชื่อมต่อไปในเรื่องเศรษฐกิจได้อย่างครบวงจร

3. คุณพัชรา มั่งคิลป์ ผู้จัดการศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา



ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา (ABLE)

เลขที่ 49/6 รามอินทรา ซอย 8 แขวงอนุสาวรีย์

เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทรศัพท์: 02-971-9727 โทรสาร: 02-552-1606

(องค์กรคนพิการที่เป็นผู้ประสานงานคนพิการที่ใช้สิทธิ์)

คุณพัชราหรือคุณเมียง เป็นคุณแม่ที่มีลูกพิการด้านสติปัญญา ในอดีตเคยทำงาน Office แต่วันหนึ่งต้องตัดสินใจลาออกจากการประจำมาธุรกิจส่วนตัว ด้วยมีภาระต้องดูแลลูกที่พิการในปี พ.ศ. 2540 ยุคเศรษฐกิจฟองสบู่ส่งผลให้กิจการร้านถ่ายเอกสารไม่ดีขึ้น แต่ด้วยเป็นผู้หญิงนักสู้ที่ต้องดิ้นรนเพื่อลูก คุณเมียงก็ได้ปรับจากร้านถ่ายเอกสารเป็นการรับพิมพ์งานเพื่อสร้างธุรกิจที่แตกต่างไปจากร้านอื่นๆที่อยู่ในบริเวณเดียวกันและมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง ซึ่งก็ช่วยให้ร้านมีงานเพิ่มขึ้น สิ่งที่คุณเมียงคิดตลอดมาคือเรื่องลูก ที่มองไปในอนาคตที่ตนเองแก่ชราและต้องจากโลกนี้ไป เมื่อมีตนใครจะดูแลลูก ลูกจะดูแลตนเองได้ไหม นี่เป็นความกังวลที่อยู่ในใจมาตลอด และมีคำถามกับตนเองในการศึกษาของลูกว่าให้ลูกเรียนไปเพื่ออะไร แม้ลูกจะเรียนจบแต่ก็ทำงานไม่ได้ไม่มีอาชีพ ไม่มีรายได้ คุณพัชราได้มีโอกาสเข้าร่วม Workshop ที่ NISE Corp จัดขึ้นซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้การสนับสนุนของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือ พก. ในอดีต ใน Workshop มีการมอบโจทย์ให้ลองออกแบบธุรกิจมา 1 ธุรกิจที่ไม่ต้องติดกรอบเรื่องเงินลงทุน เพราะจะทำให้เกิดข้อจำกัดในการคิด ซึ่งตนได้คิดเรื่องการทำโรงงานสกปรกขึ้น สาเหตุที่คิดเรื่องโรงงานสกปรกเพราะมีเพื่อนที่ทำงานด้านนี้อยู่ซึ่งจะสามารถให้คำแนะนำปรึกษาได้ จากแผนงานที่คิดใน Workshop ได้เริ่มมีเค้าลางของความเป็นจริง เมื่อได้รับการประสานงานจากทาง NISR Corp ในการสร้างงานเพื่อคนพิการ ภายใต้การสนับสนุนของ บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด ในการจัดตั้งโรงงานสกปรก การดำเนินการเป็นไปภายใต้การจ้างงานคนพิการตาม พรบ.คนพิการมาตรา 35 ซึ่งได้มีการรวบรวมรายชื่อคนพิการจำนวน 125 คน เพื่อนำไปใช้สิทธิ์ระยะเวลาในการใช้สิทธิ์ 2 ปี ได้เงินมาประมาณ 10 ล้านบาท และนำเงินที่ได้รับมาใช้ในการสร้างอาคารเพื่อเป็นโรงงานสกปรกผ้าและที่ทำการของศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา ใช้ชื่อว่า “ศูนย์นวัตกรรมทางสติปัญญา” โดยที่ทำการศูนย์ได้ปลูกสร้างขึ้นในที่ดินของสมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย การก่อสร้างศูนย์ฯเสร็จในปี พ.ศ. 2556 เป็นอาคารสองชั้น อาคารด้านล่างเป็นห้องทำงานและห้องประชุมเล็ก ส่วนอาคารชั้นบนเป็นพื้นที่โล่งไม่มีการกั้นห้องปัจจุบันใช้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ และสกปรกผ้ารวมทั้งเก็บอุปกรณ์และสต็อกผ้า ได้มีพิธีการเปิดศูนย์โดยนายจรัสศักดิ์ สุคนธชาติ ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยความร่วมมือระหว่าง บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย และกิจการเพื่อสังคมในเครือบีบี เมื่อมีอาคารที่ทำการศูนย์แล้วได้มีการฝึกอบรมการทำสกปรก

ในช่วงแรกของการดำเนินโครงการมีปัญหาอันเกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันในหลายประการด้วยการประสานงานและทำงานร่วมกันหลายฝ่าย รวมทั้งเป็นงานใหม่ทุกคนยังไม่มีประสบการณ์ในเรื่องนี้ และเมื่อเริ่มทำงานสกรีนผู้ปกครองเด็กพิการบางส่วนที่อยู่ไกลได้ถอนตัวออกไปเพราะความไม่สะดวกในการเดินทาง ต่อมา มีการแบ่งงานออกเป็นสองสาขา คือ ที่ศูนย์ปฏิบัติการรามอินทรา และศูนย์ปฏิบัติการปัญญาคาร จังหวัดนนทบุรี ในส่วนของโครงสร้างกิจกรรมและบริการต่างๆ นั้นสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ

เทรนนิ่ง - การฝึกอบรมตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้พิการทางสติปัญญา “วิชาชีพพิมพ์สกรีน” เพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ

โออีเอ็ม โปรดักชั่น - การผลิตเสื้อและงานพิมพ์สกรีนในรูปแบบต่างๆ

แบรนด์และไลฟ์สไตล์โปรดักท์ - การผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่างๆ ภายใต้แบรนด์

“เอเบิล” Able

โค-ครีเอทีฟ - การเปิดพื้นที่ให้ผู้สนใจงานพิมพ์สกรีนได้เรียนรู้กระบวนการผลิต พร้อมทั้งสามารถสร้างผลงานของตนเองได้ผ่านกิจกรรม สเปเชียล กิฟท์ สเปเชียลเดย์ : วัน เดย์ ทริป ในวันพิเศษของคุณ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ หรือโอกาสสำคัญต่างๆ

คุณพัชราให้ข้อคิดเห็นต่อมาตรา 35 ว่า มีประโยชน์ต่อคนพิการเป็นอย่างยิ่ง หากรู้จักนำไปใช้ ถ้าทุกคนมองมาตรา 35 โดยไม่มุ่งมองผลประโยชน์เป็นตัวเงินแต่มองถึงความยั่งยืน นอกจากนั้นการดำเนินการในการสร้างอาชีพให้คนพิการภายใต้ มาตรา 35 ยังสามารถที่จะช่วยกระจายงานด้านอาชีพให้กับคนพิการและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

4. คุณบรรพต เขยจ้อย ผู้ปกครองเด็กพิการที่ได้รับประโยชน์



อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

โดยการสนับสนุนงบประมาณจากบริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด

(กรณีผู้ปกครองเด็กพิการผู้ได้รับประโยชน์จาก มาตรา 35)

คุณบรรพต เขยจ้อย อายุ 65 ปี ผู้ปกครองเด็กพิการทางสติปัญญา มีอาชีพขายกาแฟโบราณ คุณบรรพตเล่าให้ฟังว่า ตนมีลูกสาวที่พิการทางสติปัญญา ชื่อน้องจันทร์เพ็ญ เขยจั้น หรือน้องนาย ปัจจุบันอายุ 20 ปี มีความพิการทางสติปัญญาตั้งแต่เกิด คุณบรรพตกล่าวว่า ลูกเปรียบเหมือนแก้วตาดวงใจของเขา ไม่ว่าลูกจะเกิดปกติหรือผิดปกติ ยังไง ลูกก็คือลูก เมื่อทำให้เขาเกิดมาลิ้มรสโลกใบนี้แล้ว ก็ต้องพยายามดูแลเค้าให้ถึงที่สุด จนบางครั้งเกิดความเครียด ท้อแท้ และสิ้นหวัง แต่ถึงแม้จะท้อแท้ สิ้นหวังเพียงใดหวัอกคนเป็นพ่อก็จะลุกขึ้นสู้ ขอแค่เพียง “ให้ลูกมีพื้นที่ยืนอยู่ในสังคมโดยไม่ต้องอาศัยใคร ขอแค่เพียงให้ลูกช่วยเหลือตนเองได้” เมื่อตนไม่มีชีวิตอยู่ ลูกจะได้ไม่เป็นภาระของคนในครอบครัวและคนในสังคม” คุณบรรพตยังเล่าให้ฟังอีกว่า เมื่อตนรู้ว่าลูกตนเองพิการทางสติปัญญา ก็ยังต้องทำให้คุณบรรพตดูแลลูกเป็นพิเศษ โดยตระเวนหาโรงเรียนเพื่อให้ลูกได้เข้าไปเรียนหนังสือร่วมกับเด็กปกติ แต่เมื่อไม่มีโรงเรียนไหนรับ ทางเลือกสุดท้ายคือส่งลูกเข้าเรียนโรงเรียนเอกชน โดยทางโรงเรียนมีข้อแม้ว่า เมื่อลูกมาเรียนหนังสือจะต้องมีผู้ปกครองมาเรียนกับลูกด้วย ซึ่งคุณบรรพตก็ยินดี

เดิมทีคุณบรรพตกับภรรยา เป็นคนหาเงินมาเลี้ยงครอบครัว แต่เมื่อลูกต้องเข้าเรียนหนังสือ ทำให้ภรรยาของคุณบรรพตต้องเป็นเสาหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว เพราะทางภรรยาของคุณบรรพตไม่เห็นด้วยที่จะให้ลูกไปเรียนหนังสือ เรียนไปก็ไม่สามารถทำอะไรได้ ด้วยทัศนคติที่แตกต่างกัน ทำให้คุณบรรพตต้องเป็นคนพาลูกไปเรียนหนังสือแทน ซึ่งค่าใช้จ่ายเดินทางในแต่ละครั้ง มีค่าใช้จ่ายสูง อีกทั้งค่าเทอมที่เป็นภาระหนักทำให้คุณบรรพตต้องหาเงินเพื่อมาแบ่งเบาภาระในครอบครัว คุณบรรพตและลูกสาวได้มีโอกาสลงทะเบียนขอรับทุนการศึกษาสำหรับเด็กออทิสติกและเด็กพิการในมูลนิธิคุณพุ่ม ซึ่งเป็นทุนที่มูลนิธิคุณพุ่ม อุบลรัตน์ราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการทุนการศึกษาสำหรับเด็กออทิสติกและเด็กพิการในมูลนิธิคุณพุ่ม เพื่อให้เด็กพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพและได้รับการศึกษาตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล จนจบประถมศึกษาปีที่ 6 หลังจากที่ได้เข้าร่วมลงทะเบียนรับทุนของพุ่มแล้วคุณบรรพตได้มีโอกาสเข้ารับฟังการบรรยาย “เรื่องการฝึกอาชีพสู่การมีงานทำ” ในงานนั้นทำให้คุณบรรพตให้เจอกับคุณเมียงและผู้ปกครองเด็กพิการทางสติปัญญาอื่นๆ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น ของการรวมตัวกัน ของกลุ่มผู้ปกครอง โดยคุณเมียงเป็นแกนนำ พร้อมทั้งยังชวนเด็กๆ ให้มาได้มาทำงานที่ ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา เมื่อลูกได้มาทำงานศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา โดยมีบริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด ได้จ้างงานเด็กพิการทางสติปัญญาเข้าทำงาน ตามพ.ร.บ.การจ้างงานคนพิการมาตรา 33 เป็นจำนวน 5 คน และหนึ่งในนั้น มีน้องนายได้เข้าทำงานด้วย ในการทำงานของเด็กๆนั้น ทางบริษัทจะส่งแป้นพิมพ์คีย์บอร์ด และสติ

เกอร์ มาให้เด็กๆ เพื่อให้เด็กๆติดได้ช่วยสติ๊กเกอร์บนแป้นพิมพ์บอร์ด ซึ่งผลที่ได้คุณบรรพต กล่าวด้วยน้ำตาว่า “ได้เห็นลูกมีพัฒนาการที่ดีขึ้น มีสังคม มีเพื่อนฝูงที่เข้าใจกัน และที่สำคัญลูกมีอาชีพ ยืนอยู่ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องเป็นภาระของคนในครอบครัวและคนในสังคม” คุณบรรพตยังกล่าวอีกว่า ภูมิใจในตัวลูกสาวคนนี้นัก และไม่เคียดคิดมาก่อนว่าลูกที่พิการ จะสามารถมีเงินเดือนให้พ่อกับแม่ได้ใช้ อีกทั้งยังช่วยผ่อนบ้าน แม้จะเป็นเงินไม่มากนัก แต่คุณบรรพตก็มีความประทับใจและภูมิใจลูกสาวคนนี้เป็นที่สุด

ในขณะเดียวกัน ผู้ปกครองของเด็กพิการบางคนต้องลาออกจากงานเพื่อมาเฝ้าลูกๆ ของตนเอง ทำผู้ปกครองบางคนขาดรายได้ ทางคุณเมียง เห็นว่า ที่ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา มีการรับงานพิมพ์สกรีน อาทิ เสื้อ และถุงผ้า โดยมีจำนวน Order จากลูกค้าเป็นจำนวนมาก เพื่อไม่ให้เสียเวลาเปล่าคุณเมียงจึงได้ชวนกลุ่มผู้ปกครองที่มาเฝ้ารอลูกๆ ให้ร่วมตัวกัน ทำงานพิมพ์สกรีนแบบครบวงจร เช่น ตัด เย็บ สกรีน แพ็คเก็จจิ้ง ตรวจสอบคุณภาพ และออกจำหน่าย โดยทำร่วมกับเด็กพิการคนอื่น ซึ่งบริษัท กลุ่มเซ็นทรัล จำกัด ได้ให้สนับสนุน ในการจัดหาสถานที่ อุปกรณ์ รวมทั้ง จ้างงานเด็กพิการทางสติปัญญาให้ช่วยเหลืองานด้านสกรีนผ้า อีกจำนวน 7 คน เมื่อมี Order เข้ามาเป็นจำนวนมาก กำไรที่ได้คุณเมียงจะแบ่งให้เป็นเงินเดือนของผู้ปกครองเพื่อเป็นค่าตอบแทน คุณบรรพตกล่าวอีกว่า “เป็นสิ่งที่ดีมากที่มีการออกกฎหมายตัวนี้ขึ้นมา ทำให้ลูกของเค้าได้มีอาชีพ รวมทั้งตัวคุณบรรพตเองก็ได้มีอาชีพด้วย”

5. คุณสุกิจ อุทินทุ รองประธานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจ

บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



อาคารเบอร์ลีย์เคอร์ 99 ซอยรู่เปี้ย ถนนสุขุมวิท 42 แขวงพระโขนง

เขตคลองเตย กรุงเทพฯ โทรศัพท์: 02-365-7500 โทรสาร: 02-365-7799

เว็บไซต์ <http://www.minorinternational.com>

(สถานประกอบการที่สนับสนุนการฝึกอบรมแก่คนพิการ)

บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท” หรือ “MINT”) ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยและในต่างประเทศ ประกอบด้วย ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจขายอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจสปา ธุรกิจจัดจำหน่ายและผลิตสินค้า ธุรกิจ ให้เช่าศูนย์การค้าและอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจบันเทิงและกิจการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงแรม บริษัทได้เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2521 และเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2539 ภายใต้ชื่อ บริษัท รอยัลการ์เด้นทีริซอร์ธ จำกัด ในปี พ.ศ. 2548 บริษัทได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) MINT เป็นเจ้าของ ผู้ประกอบการและผู้ลงทุนในธุรกิจโรงแรมที่มีโรงแรมและรีสอร์ทมากกว่า 120 แห่ง และมีจำนวนห้องพักและเซอร์วิสอพาร์ทเมนต์มากกว่า 16,000 ห้อง ภายใต้เครื่องหมายการค้า อนันตรา อวานี เพอร์ อควัม โอ๊คส์ ทิโวลี เอเลวาน่า โพรซีชั่นส์ แมริออท เซ็นต์ รีจีส์ เรดิสัน บลู และโรงแรมในกลุ่มไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล ปัจจุบัน MINT มีธุรกิจโรงแรมและสปาใน 25 ประเทศ ในเอเชีย แปซิฟิก ตะวันออกกลาง แอฟริกา คาบสมุทรอินเดีย ยุโรป และอเมริกาใต้ นอกจากนี้ MINT ยังเป็นผู้ประกอบการธุรกิจศูนย์การค้าและบันเทิง ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และโครงการพักผ่อนแบบปันส่วน เวลา บริษัทไมเนอร์ฟู้ดกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ MINT เป็นผู้นำในธุรกิจร้านอาหารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชีย โดยมีร้านอาหารมากกว่า 1,700 สาขา ใน 21 ประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้า เดอะ พิชซ่า คอมปะนี ไทยเอ็กซ์เพรส เดอะ คอฟฟี่คลับ ริปส์แอนด์รัมส์ ริเวอร์ไซด์ เปร์ดทอลล์ สเวนเซ่นส์ ซิซซ์เลอร์ แดรี่ควีนและ เบอร์เกอร์คิง MINT เป็นหนึ่งในผู้จัดจำหน่ายสินค้าที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยมีจุดจำหน่ายสินค้ากว่า 290 แห่ง ทั้งเสื้อผ้าแฟชั่นและเครื่องสำอาง โดยเครื่องหมายการค้าที่ MINT เป็นผู้จัดจำหน่าย ได้แก่ แก๊ป เอสปริบอสลี บานานาริพับบลิค ชาร์ล แอนด์ คีธ เพโดร ทุมี่ สวัลลิ่ง เจ.เอ. เอ็งเคิลส์ เรดเอิร์ธ อีทีแอล เลิร์นนิ่ง และ มายเซลล์ นอกจากนี้ MINT ประกอบธุรกิจรับจ้างผลิตสินค้า โดยมีโรงงานเป็นของตัวเอง

คุณสุกิจ อุทินทุ ให้ข้อมูลว่าเครือไมเนอร์กรุ๊ปในประเทศไทยมีพนักงานราว 50,000 คน ในการจ้างงานคนพิการนั้นได้ให้แต่ละบริษัทดำเนินการเอง แต่หากไม่สามารถดำเนินการได้ทางสำนักงานใหญ่จะรับมาเป็นผู้ดำเนินการ ปัจจุบันบริษัทได้มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 และในปี พ.ศ. 2556 มีการส่งเงินชดเชยเข้ากองทุนประมาณ 18 ล้านบาท ซึ่งเป็นเงินก้อนใหญ่ รวมทั้งมีการดำเนินการตามมาตรา 35 ในการจัดฝึกอบรมการทำเบเกอร์ให้กับคนพิการ โดยดำเนินการผ่าน NISE Corp มีมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการเป็นองค์กรคนพิการที่ทำหน้าที่จัดอบรม ซึ่งมีการจัดอบรมในรุ่นแรกจำนวน 30 คน ในส่วนของ MINOR ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คุณสุกิจกล่าวว่าสำหรับตนมีแนวคิดหลายๆอย่างเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการให้ทำที่เหมาะสมกับศักยภาพหรือความพิการ เช่น ให้คนพิการด้านการได้ยิน(หูหนวก)ทำงานในแผนกซักรีด เพราะเสียงดังจากเครื่องจักรจะไม่มีผลกระทบต่อเขา รวมทั้งการส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรให้กับคนพิการและเป็นผู้ผลิตพืชผักส่งให้กับ MINER เพื่อไปใช้ในกิจการด้านอาหาร แต่ก็ยังดำเนินการไม่ได้ตามที่คิด

สำหรับประโยชน์ของมาตรา 35 นั้น คุณสุกิจ อุทินทุ กล่าวว่า ประโยชน์ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 35 ใช้กฎหมายเป็นตัวนำโดยต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลายที่เกิดขึ้นในสังคม ให้ได้รับสิทธิและโอกาสแห่งความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเท่าเทียม สิ่งสำคัญต้องมองปลายทางการพัฒนาเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้จริง แคมีใจไม่พอ ต้องมีความสามารถ ถึงจะเป็นมีอาชีพได้ในที่สุด ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทางบมจ.ไมเนอร์ เชื่อว่าหากคนพิการมีอาชีพที่เหมาะสม สามารถหาเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเอง ก็จะดำรงชีพได้อย่างยั่งยืน บริษัทได้ให้การสนับสนุนมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการในการฝึกอบรมหลักสูตรเบเกอร์ สำหรับตนเห็นว่าต้องใส่ใจและให้ความสำคัญทุกขั้นตอนกระบวนการเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนพิการที่มีความสนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสม ในกระบวนการผลิตให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ใส่ใจในรายละเอียดทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาวัตถุดิบ การผลิต การควบคุมคุณภาพ และการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ยังต้องเน้นการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมอาชีพให้คนพิการในการนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด เพื่อสร้างอาชีพสร้างรายได้ด้วยตนเอง หรือสามารถยกระดับการประกอบอาชีพจนเป็นผู้ประกอบการที่ดีได้ในที่สุด และแบ่งปันการทำประโยชน์เพื่อคืนทุนให้กับสังคม นอกจากการฝึกอบรมแล้วทาง MINOR ยังได้สนับสนุนการปรับปรุงพื้นที่ให้กับมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อเป็นศูนย์ฝึกอบรมและร้านค้าสำหรับการจำหน่ายเบเกอร์ที่มีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ และวางระบบการให้บริการอย่างมืออาชีพ สิ่งสำคัญเน้นกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่หลากหลาย **ที่ให้ลูกค้าตัดสินใจซื้อเพราะความอร่อยไม่ใช่ซื้อเพราะความสงสารอีกต่อไป หรือการจ้างคนพิการเพราะเขาเป็นมีอาชีพ ไม่ใช่จ้างเพราะสงสาร**

เมื่อถามถึงข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คุณสุกิจได้ให้ความเห็นว่าในแง่ของการผลักดันกฎหมายเสนอให้เปิดช่องที่เอื้อต่อการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ได้มีรูปแบบและแนวทางชัดเจนต่อการส่งเสริม สนับสนุน

การทำงานเพื่อคนพิการ รวมถึงเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมี Resource ของข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง อีกทั้งสนับสนุนความเป็นมืออาชีพ ด้วยการหาที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ร่วมเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา และแนะนำเชิงลึกให้กับคนพิการในการประกอบอาชีพ เพื่อได้ไปถึงเป้าหมายอย่างมีทิศทาง นอกจากนี้เสนอให้มีการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนเพื่อนำเงินจากกองทุนฟื้นฟูฯ มาบูรณาการให้เกิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างครบวงจร

6. คุณหทัยพร เพชรใส ผู้ช่วยผู้จัดการโครงการ



กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป (NISECorp)

1091/241 อาคารซีดีลิงค์ ชั้น 9 ซอยเพชรบุรี 35 ถนนเพชรบุรี แขวง

มักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์: 02-650-1129, 090-018-3250

(กรณีองค์กรผู้ประสานจัดหาและดูแลคนพิการเข้าทำงานตามสถานประกอบการ)

กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป ได้ดำเนินการกิจการเพื่อสังคมที่มุ่งขยายผลกระทบเชิงบวกทางสังคมด้วยการเป็นกลไกตัวกลางเสริมหนุน โครงสร้างการดำเนินงานอย่างเป็นระบบองค์รวมอันได้แก่ องค์ความรู้ แนวกลยุทธ์ และการเชื่อมโยงเครือข่ายพันธมิตรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม เพื่อเป้าหมายในการขยายผลกระทบเชิงบวกทางสังคมบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบแบบ “กิจการเพื่อสังคม” (Social Enterprise) ซึ่งนำเอาประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ ประสานจุดแข็งและสร้างคุณค่าร่วมจากทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคสังคม สร้างสรรค์ “นวัตกรรมทางสังคม” เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม

โครงการฝึกอบรมการทำเบเกอรี่ เป็นอีกโครงการหนึ่งที่ NISE เข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้ประสานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตาม พ.ร.บ.คนพิการมาตรา 35 โดย NISE ได้หารือกับมหาไถ่ในเรื่องความต้องการจำนวนคนพิการที่เข้าร่วมโครงการ จากนั้นได้จัดทำเป็นกรอบงานโครงการนำเสนอต่อ MINOR โดยเสนอตัวอย่างของโครงการที่ได้ดำเนินการมาแล้ว และแนวทางในการดำเนินโครงการให้กับ MINOR เมื่อได้รับการขานรับก็ทำเป็นโครงการเต็มรูปจากนั้นและเสนอโครงการเข้ายังบริษัท พร้อมกับดำเนินการในการขออนุมัติหลักสูตรจากกรมการจัดหางาน โดยการประสานงานโดยตรงกับกรมการจัดหางานในส่วนกลาง และเพื่อลดปัญหาความล่าช้าในขั้นตอนการดำเนินการและการพิจารณาโครงการ จึงใช้วิธีการการจัดประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมกัน โดยเชิญทั้งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางและจัดหางานพื้นที่เข้าร่วมเพื่อหารือและทำความเข้าใจ เมื่อได้รับการอนุมัติหลักสูตรแล้ว และทางบริษัทตอบตกลงจึงมีการทำสัญญาและดำเนินโครงการสำหรับเงินที่ได้รับจากบริษัทจะโอนเข้ามูลนิธิพระมหาไถ่ฯ รวมทั้ง NISECorp จะต้องติดตามผลการดำเนินการและรายงานให้ MINER รับทราบด้วย โดยสรุปบทบาทและภารกิจหลักๆของ NISECorp คือ

1. ศึกษาและดูบริบทความเป็นไปได้ของกลุ่ม
2. จัดประชุมทำความเข้าใจเพื่อเตรียมพร้อมก่อนจ้างงาน
3. ลงพื้นที่ ดูสถานที่
4. เขียนโครงการนำเสนอต่อบริษัท
5. จัดทำรายการละเอียดที่ผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะให้ผู้รับจ้างทำ (TOR)
6. ประสานงานกับภาครัฐ

7. บริหารจัดการโครงการการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 35 ระหว่าง MINOR

กับมูลนิธิพระมหาไถ่ฯ

8. จัดทำรายงานเสนอต่อผู้ประกอบการ กรมการจัดหางาน และ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) (ทุกไตรมาส)

จากประสบการณ์ในการดำเนินการเรื่องนี้ คุณหทัยพร กล่าวถึงมีปัญหาและให้ข้อเสนอต่อหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดังนี้

- เอกสารประกอบการพิจารณาที่ต้องจัดทำเพื่อเสนอต่อรัฐในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน เช่นบางเขตขอเพียงสำเนาบัตรคนพิการ แต่บางเขตให้ระบุความพิการ
 - การดำเนินการของรัฐไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด เช่น ระยะเวลาในการดำเนินการกำหนดว่าไม่เกินสองสัปดาห์ แต่ใช้เวลาจริง 1 เดือน
 - หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรฐานในการอนุมัติ
 - หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบควรใช้ระบบ ON Line ในการจัดทำเอกสาร
- ในความคิดเห็นต่อมาตรา 35 คุณหทัยพร กล่าวว่า การทำอาชีพอิสระจะทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

7. คุณมานพ เอี่ยมสะอาด ผู้จัดการศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม



มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ

เลขที่ 440 หมู่ 9 ต.หนองปรือ อ.บางละมุง ชลบุรี 20260

โทรศัพท์: 038-716-247-9 โทรสาร: 038-716-542

เว็บไซต์ www.mahatai.org

(กรณีองค์กรคนพิการที่เป็นผู้ประสานจัดหาและดูแลคนพิการเข้าทำงาน
ตามสถานประกอบการ)

คุณมานพ เอี่ยมสะอาด ผู้จัดการศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม ของมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ (The Redemptory's Foundation for People with Disabilities) มูลนิธิมีแนวคิดในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมอีกทั้งมูลนิธิมีภารกิจในการดำเนินงานในหลายส่วน อาทิ

- การเป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการในนามโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา และอีกสาขาหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ จ.หนองคาย เป็นโรงเรียนฝึกอาชีพให้กับคนพิการทางการเคลื่อนไหว อายุระหว่าง 17-35 ปี จัดหลักสูตรการเรียนการสอนไว้ 5 หลักสูตร คือ หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรพัฒนาระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจและการจัดการภาคภาษาอังกฤษ หลักสูตรเทคโนโลยีการเขียนแบบแม่พิมพ์ และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นจบแล้วมีงานให้ทำทุกคน
- การให้บริการจัดหางานอย่างครบวงจร โดยศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่ เป็นบริการจัดหางานสำหรับคนพิการทุกประเภท เริ่มจากการเตรียมความพร้อมคนพิการในการหางานสู่การทำงานในสถานประกอบการ การติดตามประเมินผลและส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระสำหรับกลุ่มคนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่แรงงานในระบบได้
- ศูนย์พิทักษ์สิทธิของคนพิการการรณรงค์เพื่อเสริมพลังคนพิการสู่สังคมแห่งความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ไม่ให้คนพิการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและตอบคำถามต่าง ๆ ผ่านสายด่วนคนพิการ 1479 เพื่อรองรับความต้องการของคนพิการและสนับสนุนให้คนพิการได้มีโอกาสเข้าถึงสิทธิบริการต่างๆ อย่างรอบด้าน
- ศูนย์พัฒนาการเด็กพิเศษเป็นศูนย์เตรียมความพร้อมให้กับเด็กพิการทางสติปัญญาและร่างกาย ส่งเสริมการกระตุ้นพัฒนาการในด้านต่างๆ ให้เกิดการเรียนรู้ทักษะชีวิต ทักษะการดูแลสุขภาพ และทักษะทางสังคม จนสามารถใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติได้

ส่วนภารกิจอื่นๆ เป็นงานด้านแผนงานนโยบายที่จะพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งงานด้านวิจัย งานวิชาการ และงานด้านนโยบาย ในการขับเคลื่อนเพื่อให้คนพิการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างเท่าเทียม อีกทั้งภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของมูลนิธิ คือ **การยกระดับการพัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise :SE)** ที่จะช่วยขยายโอกาสไปสู่การพัฒนาธุรกิจ ด้วยการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการมีรายได้ สามารถเลี้ยงตัวเองและองค์กรได้จะเห็นได้ว่ามูลนิธิพระมหาไถ่ เพื่อการพัฒนาคนพิการ ทำงานในทุกมิติเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างยั่งยืน

เมื่อถามถึงประโยชน์และความสำคัญของ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 คุณมานพ เอี่ยมสอาด กล่าวว่าโดยเจตนารมณ์ของกฎหมายภายใต้ พรบ.ฉบับนี้ โดยเฉพาะมาตรา 33 ต้องการให้คนพิการได้มีโอกาสเข้าสู่สถานประกอบการ มีงานทำที่ดี มีความมั่นคง แต่มีเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าสู่สถานประกอบการได้ ซึ่งพบว่าคนพิการมีความรู้น้อย คนพิการสูงวัย และศักยภาพไม่เพียงพอ ทำให้เกิดช่องว่างในมาตรา 33 ที่สำคัญทำให้คนพิการที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่แรงงานในระบบได้ ดังนั้นในมาตรา 35 จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับคนพิการและสถานประกอบการที่จะเพิ่มโอกาสการจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น

จากประสบการณ์การทำงานของมูลนิธิพระมหาไถ่ที่ยาวนาน มากกว่า 25 ปี หน่วยงานภายนอกรู้จักและให้ความเชื่อมั่นสถานประกอบการที่ต้องการคนพิการเข้าทำงานก็จะสื่อสารตรงมาที่มูลนิธิพระมหาไถ่ ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาคนพิการเข้าทำงานได้ตามมาตรา 33 ก็จะเสนอทางเลือกอื่นเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือคนพิการในการมีโอกาเข้าสู่การมีอาชีพและมีงานทำ โดยเฉพาะมาตรา 35 ซึ่งมูลนิธิพระมหาไถ่ได้รับการสนับสนุนจากหลายหน่วยงาน เริ่มจาก

- ปี พ.ศ. 2555 Central Hardline Group สนับสนุนให้มีศูนย์ซ่อมเพาเวอร์บาย และศูนย์บริการ Call Center ใช้สถานที่ตั้งอยู่ในมูลนิธิพระมหาไถ่ เพื่อเป็นการสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนพิการโดยมีคนพิการที่เป็นคู่สัญญากว่า 40 คน
- ปี พ.ศ.2556 มูลนิธิพระมหาไถ่ ดำเนินธุรกิจเพื่อสังคมในรูปแบบ“ร้านเรย์ปันกัน” และได้รับการสนับสนุนจากห้างโลตัส สาขาพญาไทกลางในการจัดพื้นที่ให้ และฟรีค่าน้ำ ค่าไฟเป็นศูนย์กลางในการปันน้ำใจ บริจาคแบ่งปันสิ่งของ เพื่อเป็นสินค้าให้คนมีน้ำใจมาช่วยกัน Shop ช่วยกันซื้อ และนำรายรายได้ทั้งหมดเข้ามูลนิธิฯ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนส่วนอื่นๆ จากบริษัทฟรีเมียร์ กรุ๊ป จำกัด ในรูปแบบการจัดหน้าร้าน การสนับสนุนอุปกรณ์ และการติดตั้งระบบ Software เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปิดรับบริการ
- ปี พ.ศ.2557 -พ.ศ. 2558ได้รับการสนับสนุนต่อเนื่องจาก Central Hardline Groupในการเสริมศักยภาพคนพิการด้วยการจัดอบรมหลักสูตร “เศรษฐกิจพอเพียง” และหลักสูตร “ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า”โดยมีคนพิการเข้าร่วมอบรมทั้งสองหลักสูตรกว่า 70 คน นอกจากนี้ยังได้รับการ

สนับสนุนการฝึกอาชีพ หลักสูตร “เศรษฐกิจพอเพียง” เพิ่มจากธนาคารกรุงเทพอีกจำนวน 50 คน และการให้การฝึกอาชีพ หลักสูตร “เบเกอรี่” จากบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำนวนกว่า 100 คน

ในช่วงปีเดียวกัน บริษัท MOCAP ได้ให้การช่วยเหลือในรูปแบบการให้สัมปทาน ด้วยการมาติดตั้งระบบ Call Center และพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้กับบริการสายด่วนคนพิการ 1479 อีกด้วย

กล่าวโดยสรุป คนพิการที่มูลนิธิพระหาได้ให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนให้เกิดการมีอาชีพ มีงาน ทำภายใต้การสนับสนุนจากหน่วยงานบริษัทต่างๆ ที่สอดคล้องกับพรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 ในเรื่องการจัดสัมปทาน การจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการคนพิการ การฝึกงาน และการช่วยเหลืออื่นใด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 – พ.ศ. 2558 โดยการทำสัญญารายบุคคล จำนวนกว่า 500 คน และในปี พ.ศ. 2559 ตั้งเป้าหมายการช่วยเหลือจำนวนกว่า 1,000 คน

คุณมานพ ได้กล่าวต่ออีกว่า กลยุทธ์ในการดำเนินงานต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับสถานประกอบการ ด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร การมีทีมงานที่มีคุณภาพ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ในอนาคตต้องการยกระดับการจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างธุรกิจที่สามารถมา Support การให้บริการในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง

สำหรับปัญหาที่ยังพบต่อการเข้าถึงการใช้ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นั้นยังเป็น เรื่องของการตีความในรายละเอียดของกฎหมาย ที่หลายหน่วยงานยังตีความเพื่อการนำมาปฏิบัติไม่เหมือนกัน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ ยังติดรูปแบบราชการ ทำให้ต้องใช้เวลากับการจัดการเรื่องงานเอกสารมาก

พร้อมกันนี้ ได้มีข้อเสนอแนะต่อการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการมีอาชีพและมืงานทำของคนพิการอื่น เพื่อให้ได้รับประโยชน์จาก พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังนี้

- เสนอให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐาน และอนุมัติให้มีหลักสูตรกลาง สำหรับการ จัดการอบรมในการฝึกอาชีพของคนพิการ
- การจัดตั้งคณะทำงานกลาง เสนอให้สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน อาทิ คนพิการ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและนักวิชาการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรกลาง
- ในการตีความจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การช่วยเหลือในแต่ละเรื่อง อยากจะให้มองถึง เจตนารมณ์ และรูปแบบการดำเนินงาน ว่าผลลัพธ์ที่ได้สุดท้ายประโยชน์จะเกิดกับคน พิการและเป็นการเพิ่มโอกาสการมีอาชีพ มีงานทำของคนพิการอย่างยั่งยืน

กล่าวทิ้งท้ายว่า ถ้าทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ถือปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดอย่าง ตรงไปตรงมา คนพิการซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์ก็มีความสุขอย่างแท้จริง

8. คุณชาคริต ฤทธิณรงค์



บ้านวังกระโดน ตำบลหัวถนน อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

โทรศัพท์ 087-956 5446

โดยการสนับสนุนงบประมาณจากบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(มหาชน)

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และสมาคมคนพิการภาคตะวันออกเฉียง
เป็นผู้ประสาน

(กรณีคนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เบเกอร์”)

คุณชาคริต ฤทธิณรงค์ คนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร “เบเกอร์” ซึ่งบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ให้การสนับสนุนการส่งเสริมการมีอาชีพอย่างยั่งยืนให้กับคนพิการ และมีมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ สมาคมคนพิการภาคตะวันออกเฉียง เป็นผู้ประสาน จัดหาและดูแลอำนวยความสะดวกให้คนพิการตลอดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้สถานที่การฝึกอบรม ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขต 12 อ.บ้านบึง จ.ชลบุรี

คุณชาคริต ปัจจุบันอายุ 49 ปี พิกัดทางการเคลื่อนไหวอัมพาตครึ่งท่อน ด้วยอุบัติเหตุรถคว่ำทางถนนเมื่อปี พ.ศ. 2541 ไม่สามารถเดินได้ ต้องใช้รถวีลแชร์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ไม่เคยย่อท้อต่อชีวิต มีความมุ่งมั่นที่จะทำทุกวันให้ดีที่สุด ด้วยการไปให้ถึงการมีฐานะทางเศรษฐกิจที่มั่นคง สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนพิการอื่นๆ

ความสนใจในการเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร “เบเกอร์” เริ่มจากที่คุณชาคริต เคยมีประสบการณ์ในการมีอาชีพเป็นกูกุอยู่โรงแรมแอมบาสเดอร์ จอมเทียน พัทยา และหลังจากพิการได้มาช่วยพี่สาวทำร้านอาหารเรือนขวัญ ที่ตั้งอยู่ในอำเภอนางรอง และเมื่อได้ทราบข่าวการรับสมัครคนพิการเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “เบเกอร์” จำนวน 600 ชั่วโมง ใช้ระยะเวลาเรียนประมาณ 3 เดือน จากชมรมคนพิการอำเภอนางรอง ซึ่งเป็นเครือข่ายการทำงานของสมาคมคนพิการภาคตะวันออกเฉียง คุณชาคริตมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมอบรม เพราะจะสามารถนำมาประกอบอาชีพ และทำเป็นธุรกิจหนึ่งเลี้ยงครอบครัวได้

หลังจบการฝึกอบรมคุณชาคริต มีแผนเริ่มต้นการประกอบอาชีพการทำเบเกอร์ โดยการนำเงินที่ได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งขอเชยกรณีทุพพลภาพจากการทำงาน เดือนละ 2,400 บาท ซึ่งยังไม่เคยนำเงินก้อนนั้นมาใช้ จะนำมาเป็นเงินทุนตั้งต้นในการซื้ออุปกรณ์ และไปเริ่มธุรกิจกับครอบครัว โดยใช้ความรู้ ทักษะที่ได้จากการอบรม ทั้งในเรื่องกระบวนการผลิต การจัดเตรียมวัตถุดิบ การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ และการได้ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งมีความมั่นใจ และมองว่าโครงการนี้มีประโยชน์สำหรับคนพิการมาก ในการที่สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง สำหรับการตลาดมองการตลาดเชิงรุก ด้วยการวางขายหน้าร้านขายของชำ

และร้านขายอาหาร ซึ่งเป็นธุรกิจของตนกับครอบครัว อีกทั้งยังจะทำตลาดเชิงรุกเพื่อเข้าถึงกลุ่มลูกค้าโดยการขายตามตลาดนัดใกล้บ้าน

พร้อมกันนี้ ได้ฝากทิ้งท้ายขอบคุณสถานประกอบการบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ และสมาคมคนพิการภาคตะวันออก ที่เป็นองค์กรกลางในการประสานจัดการ และอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ตลอดการอบรม โครงการ/ กิจกรรมแบบนี้มีประโยชน์มากซึ่งนอกจากจะได้ความรู้แล้ว ยังสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับคนพิการที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่การมีงานทำในระบบได้ และสามารถสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับตัวคนพิการ ครอบครัว และชุมชนอีกด้วย อีกทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้ไป ต่อยอดการประกอบอาชีพ ให้มีรูปแบบการทำธุรกิจที่เติบโตขึ้น สร้างรายได้ที่มั่นคง และที่สำคัญสามารถนำความรู้ไปสอนให้กับคนพิการอื่นในพื้นที่ที่สนใจ เป็นการสร้างงานให้กับชุมชนได้อีกทางหนึ่ง

9. คุณสพล สังข์เมฆ กรรมการผู้จัดการ



บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 411 อาคาร U Tower ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง
กรุงเทพมหานคร 10250

โทรศัพท์ : 02-731-7799, 02-379-5099 โทรสาร: 02-731-7727, 02-731-

7728 E-mail: saha@sahalife.co.th เว็บไซต์ www.sahalife.co.th

(สถานประกอบการที่มอบของให้กับคนพิการเพื่อนำไปประกอบอาชีพ)

บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินงานด้านการประกันชีวิตมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ในรูปแบบของขบวนการสหกรณ์ และได้จดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เป็นบริษัทประกันชีวิตบริษัทที่ 13 ในประเทศไทย ผู้ถือหุ้นเป็นสหกรณ์ประเภทต่างๆ ทั้ง 7 ประเภท คือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้าสหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน และ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 หลักๆคือ

- 1) เพื่อส่งเสริมให้สหกรณ์ทุกประเภทร่วมดำเนินธุรกิจประกันชีวิตตามหลักการช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2) เพื่อให้บริการคุ้มครองภัยแก่บรรดาสหกรณ์และสมาชิกสหกรณ์อย่างเป็นธรรม ในอัตราเบี้ยประกันที่เหมาะสมกับรายได้ของสมาชิก
- 3) ส่งเสริมให้มีการประหยัดเก็บออมทรัพย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้สมาชิกและครอบครัวมีหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิต
- 4) สร้างแหล่งเงินทุนของขบวนการสหกรณ์อีกแห่งหนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสหกรณ์และให้สวัสดิการทางสังคมแก่สมาชิกสหกรณ์

คุณสพล สังข์เมฆ กรรมการผู้จัดการ ให้ข้อมูลว่าในปี พ.ศ. 2556 ทางบริษัทมีจำนวนลูกจ้างครบ 100 คน ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ การจ้างงานคนพิการเข้าทำงาน จำนวน 1 คน ทางบริษัทเห็นว่าทางสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนมีการทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ จึงได้หารือเรื่องการจ้างงานคนพิการเนื่องจากบริษัทไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ จึงมอบหมายให้ฝ่ายบุคลากรหารือกับทางสถาบันฯว่าสามารถแนะนำหรือช่วยหาคนพิการเข้ามาทำงานได้หรือไม่ ซึ่งทางสถาบันฯ ได้ให้ข้อมูลในรายละเอียดของการจ้างงานคนพิการว่ายังมีช่องทางของมาตรา 35 อีก 1 ช่องทาง ซึ่งทางบริษัทเองไม่ทราบรายละเอียด

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ทราบเฉพาะมาตรา 33 ที่ต้องจ้างคนและ มาตรา 34 ที่กำหนดให้ส่งเงินเข้ากองทุนหากไม่จ้างงานคนพิการ 34 สถาบันจึงเสนอให้บริษัทฯ ดำเนินการโดยใช้มาตรา 35 ในช่องทางของการมอบของ คือ ซื้อจักรเย็บผ้าให้กับศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปสิ่งทอ ที่อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ที่สถาบันกำลังทำโครงการส่งเสริมอาชีพอยู่ เมื่อฝ่ายบุคคลได้ข้อมูลแล้วจึงได้นำเสนอมายังตน ซึ่งตนเองในฐานะผู้บริหารก็เห็นด้วย เพราะเป็นประโยชน์แก่คนพิการโดยเฉพาะเป็นโอกาสที่ได้ช่วยคนพิการในพื้นที่ห่างไกลที่ขาดโอกาส แต่บริษัทก็ไม่แน่ใจว่าจะสามารถดำเนินการได้เพราะเป็นปีแรกที่บริษัทต้องจ้างงานคนพิการ และการใช้มาตรา 35 ทางบริษัทก็ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนและวิธีการ จึงให้สถาบันฯ ช่วยในการดำเนินการและประสานงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคลากร คือ คุณณัฐพัทธ์ คำโสภา ทำหน้าที่ประสานงานและดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนารัฐกิจชุมชน ในส่วนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของบริษัทได้ดำเนินการติดต่อกับสำนักงานจัดหางานพื้นที่ 8 กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่บริษัทต้องยื่นซึ่งก็พบปัญหาว่าสำนักงานจัดหางานเขตพื้นที่ ก็ไม่มั่นใจว่าการดำเนินการมอบของข้ามเขตพื้นที่ คือ สถานประกอบการอยู่ในกรุงเทพฯ จะสามารถมอบของให้กับคนพิการที่อยู่ในจังหวัดพะเยาได้หรือไม่ เพราะไม่เคยพบ Case การดำเนินการข้ามพื้นที่ จึงได้ให้สถาบันฯ ประสานงานหาข้อมูลจากผู้รู้ทั้งที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) สำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยา และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพะเยา จนได้ความชัดเจนว่าทำได้จึงได้เข้าไปยื่นเรื่องรวมทั้งดำเนินการด้านเอกสารสัญญาซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการโดยเฉพาะการประสานงานเพื่อความชัดเจนในเรื่องนี้จนเสร็จสิ้นใช้เวลาประมาณ 3 เดือน

คุณสหพลกล่าวว่าสำหรับตนเองมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาสังคมอยู่แล้ว ในสามช่องทางของ พรบ.นี้ คือมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ทางเลือกที่สาม คือมาตรา 35 นั้นตนเองเห็นว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ ได้สร้างอาชีพให้กับคนพิการทำให้เขาสามารถทำงานอยู่ในบ้านเกิดอยู่ในชุมชนอยู่กับครอบครัวและญาติพี่น้องอย่างอบอุ่น และเห็นว่าการพัฒนาย่อมดีกว่าและสร้างคนได้มากกว่าการสงเคราะห์ อีกทั้งตนเองมองถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งส่วนของคนพิการผู้รับประโยชน์ คนในชุมชน นอกจากนั้นในส่วนของพนักงานของบริษัทเองก็จะได้เห็นถึงคุณค่าของการดำเนินการของบริษัทในการสร้างสรรค์สังคม เมื่อถามถึง พรบ.คนพิการที่กำหนดให้จ้างงานคนพิการ คุณสหพล กล่าวว่า พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นี้ มีประโยชน์ องค์กรเอกชนยินดีที่จะสนับสนุน บริษัทต้องการให้คนพิการได้รับประโยชน์โดยตรง แต่ไม่ทราบจะทำอย่างไรโดยเฉพาะการที่จะเอาเงินลงไปและได้ช่วยคนพิการจริงๆ บริษัทไม่มีตัวอย่างไม่มีรูปแบบที่จะดำเนินการ ในส่วนของบริษัทมีการทำงานด้าน

CSR อยู่ด้วย กิจกรรม CSR ที่ทำก็เป็นกิจกรรมที่ทำวันเดียวเสร็จ หากมีช่องทางในการทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดความยั่งยืน ทางบริษัทก็ยินดีให้การสนับสนุนคนพิการอย่างเต็มที่ แม้มีได้อยู่ในเงื่อนไขที่ต้องทำตามกฎหมายก็ตาม รวมทั้งการช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่มีคุณค่านี้

สำหรับข้อเสนอแนะต่อการดำเนินภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 นั้น คุณสหพลบอกว่าบริษัทสนใจจะดำเนินการกับกลุ่มคนที่เป็นกลุ่มก้อน มีโครงสร้าง มีองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้ประโยชน์ได้ตกไปอยู่กับคนหลายๆคน ในส่วนการดำเนินการบริษัทพร้อมที่จะดำเนินการตามกฎหมาย บริษัทมีเงินที่จะใช้ในการดำเนินการ แต่ไม่มีเวลา ไม่มีข้อมูล ไม่มี Connection จึงควรจะมีองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่บริหารจัดการ ประสานงานและดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 ที่สำคัญต้องเป็นคนจัดการที่ไวใจได้ มีรูปธรรมในการทำงานที่ชัดเจน

10. คุณภัทรินทร์ พงศ์วัชร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน



สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน เลขที่ 15 ซอย 5 แยก 4-7 ถนนกรุงเทพกรีฑา

แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพฯ 10250

โทรศัพท์/โทรสาร: 02-004-8534 เว็บไซต์ www.suppatpat.com.

E mail: smedi411@hotmail.com

(องค์กรประสานงานในการมอบจักรให้องค์กรคนพิการ)

สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน (Small & Micro Enterprise Development Institute : SMEDI) เป็นองค์กรพัฒนา ที่มีบทบาทภารกิจในการพัฒนาอาชีพแก่ประชาชนและผู้ด้อยโอกาส สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนมีประสบการณ์ ในการส่งเสริมธุรกิจขนาดเล็ก (Small & Micro enterprise) ที่ยาวนานกว่า 20 ปี ได้ดำเนินงานโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่องกิจกรรมที่สำคัญได้แก่การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการทำธุรกิจให้กับกลุ่มสตรี กลุ่ม อาชีพ สมาชิกสหกรณ์ และผู้ประกอบการขนาดเล็กในชุมชนและผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการ โดยการจัดอบรม ให้คำปรึกษาแนะนำ จัดทำองค์ความรู้ถอด บทเรียนจากประสบการณ์การทำงานนำไปเป็นแบบ (Model) ให้กับกลุ่มอื่นๆ ต่อไป กิจกรรมหลัก คือการส่งเสริมอาชีพ มุ่งเน้นการมีรายได้และความยั่งยืนเป็น รวมทั้งให้ความสำคัญกับเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมและสังคมสมาชิกพลการย้ายถิ่นและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและองค์กรชุมชน รวมทั้งมีการดำเนินการด้านการตลาดเพื่อให้เกิดการส่งเสริมธุรกิจแบบครบวงจร

คุณภัทรินทร์ เล่าถึงการช่วยประสานงานให้กับบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ว่าคุณณัฐภัทร์ คำโสภา เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทได้เข้ามาหาหรือเรื่องการจ้างงานคนพิการ ซึ่งทางบริษัทต้องการหาคนพิการเข้าทำงานแต่หาไม่ได้ สถาบันได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับมาตรา 35 ซึ่งทางบริษัทไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรานี้ และได้นำข้อมูลที่ได้รับหารือกับผู้บริหาร ซึ่งเมื่อผู้บริหารเห็นด้วยกับการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ก็ได้ประสานงานกับสถาบันฯ เพื่อในการหาคนพิการกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งกิจกรรมของกลุ่ม และ เครื่องมือในการประกอบอาชีพที่คนพิการต้องการ บทบาทของสถาบันฯนอกจากการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลของกลุ่มคนพิการแล้วยังต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆเพื่อให้เกิดการจ้างงานตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ดังนี้

1. ประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดพะเยา และ พมจ.พะเยา เรื่องการบริจาคของให้คนพิการในกรณีมอบของข้ามเขต เนื่องจากบริษัทฯ อยู่กรุงเทพแต่มอบของให้คนพิการที่จังหวัดพะเยา รวมทั้งดำเนินการจนได้รับหนังสือยืนยันจากภาครัฐว่าสามารถดำเนินการได้

2. ทำหนังสือในนามของสถาบันฯ ถึงบริษัทฯ เพื่อขอสนับสนุนสิ่งของให้คนพิการ เพื่อให้เป็นต้นเรื่องในการดำเนินการ และเป็นเหตุผลว่าสนับสนุนว่าทำไมจึงต้องให้กับกลุ่มนี้ พร้อมแจ้งรายละเอียดสิ่งของที่ต้องการให้บริษัททราบ

3. ดำเนินการประสานงานและจัดทำเอกสารและสัญญาให้กับคนพิการผู้รับสิทธิประโยชน์

4. ประสานขอใบเสนอราคาจากบริษัทจำหน่ายจักร ในวงเงินค่าจักรจำนวน 109,500 บาท

5..ประสานงานจัดซื้อและส่งของให้คนพิการ

คุณภัทรพันธ์กล่าวว่าในขั้นตอนตามมาตรา 35 โดยเฉพาะกรณีที่เป็นCase ใหม่ Case แรก ยังมีใครทำนั้น จะต้องใช้เวลามากในการดำเนินการ ต้องหาข้อมูลตรวจสอบและยืนยันข้อมูล ซึ่งหากบริษัทไม่มีความมุ่งมั่นและความพยายามเพียงพอ รวมทั้งมีผู้ช่วยที่จะช่วยดำเนินการ ก็คงไม่ไปไม่ถึงปลายทาง คนพิการก็จะสูญเสียโอกาสไป ในกรณีของบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) นั้น สถาบันฯได้เข้าไปร่วมในการประสานงานทั้งด้านเอกสาร จัดทำข้อมูล หาความต้องการและตรวจสอบถึงการสมประโยชน์ของสิ่งของที่คนพิการต้องการ จัดหาแหล่งจัดจำหน่ายจักร ซึ่งต้องใช้เวลาและทรัพยากรเพื่อนำประโยชน์ไปสู่คนพิการ

ความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการตาม พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 นั้นตนเห็นว่าการที่บริษัทจะเชื่อมต่อเพื่อนำเอาประโยชน์ลงสู่คนพิการโดยตรงนั้นมีข้อจำกัด เพราะบริษัทไม่รู้จักกลุ่มคนพิการ ในทางกลับกันคนพิการจะเข้าถึงบริษัทที่ต้องการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ก็ไม่น้อยเช่นกัน ทั้งนี้ด้วยปัญหากลุ่มคนทั้งสองส่วนนี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกันแต่เดิม ไม่มีข้อมูลซึ่งกันและกัน การไม่มีเวลาของภาคธุรกิจ ความยากลำบากในการเดินทางของคนพิการทำให้ไม่เจอกัน การดำเนินการจ้างงานตามพร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ต้องมีการจัดการค่อนข้างมากต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการดำเนินการ การมีองค์กรจัดการทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างผู้ประกอบการและคนพิการ รวมทั้งทำหน้าที่รวมคนพิการ บริหารจัดการ แม้กระทั่งการเขียนโครงการเพื่อนำเสนอต่อสถานประกอบการเพื่อให้เห็นถึงเป้าหมายและขั้นตอนการทำงานในการใช้เงินตาม พร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ไปพัฒนาคนพิการมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การจัดการเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้มาตรา 35 มีผลในภาคปฏิบัติ สำหรับคนพิการนั้น มาตรา 35 เป็นช่องทางและโอกาสที่ดีที่สุดของคนพิการในการสนับสนุนคนพิการด้านอาชีพ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนพิการที่จะช่วยให้เขาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือตนเองได้ ลดการพึ่งพาคนในครอบครัว ไม่เป็นภาระของสังคม นอกจากนั้นยังพบว่าการมีอาชีพของคนพิการที่ได้ทำงานในชุมชนใกล้บ้านมีผลในเชิงบวกต่อสุขภาพกายสุขภาพจิตของคนพิการ และท้ายที่สุดปลายทางของการมีอาชีพและรายได้ของคนพิการย่อมมีผลให้เกิดการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของคนพิการที่จะส่งผลในระดับชาติ และเป็นการพัฒนาคนพิการ

โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของของคณพิการด้วย ในด้านการดำเนินการเพื่อนำเงินจากมาตรานี้ไปใช้เพื่อในการส่งเสริมอาชีพให้เกิดผลต่อคณพิการอย่างยั่งยืน ควรจะต้องทำแบบครบวงจร ตั้งแต่คัดเลือกคณพิการที่ต้องการมีอาชีพ วิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ของอาชีพนั้นๆ จัดการฝึกอบรมแบบหวังผล คือคณพิการสามารถทำได้ เป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก้ไขปัญหา และเชื่อมต่อการตลาดเพื่อให้เกิดการมีรายได้อย่างแท้จริง

ข้อคิดเห็นสำหรับ พ.ร.บ.มาตรา 35 นั้น สำหรับตนเห็นว่า มาตรานี้ค่อนข้างเปิดกว้างเพื่อเป็นช่องทางหรือทางออกในการส่งเสริมการจ้างงานคณพิการแต่มีการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการทราบเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่มีความรู้ในแนวทางและวิธีการที่นำไปสู่ภาคปฏิบัติที่ให้เกิดประโยชน์กับคณพิการ การตีความที่แตกต่างกันในส่วนของผู้ปฏิบัติทำให้เกิดข้อขัดขัดในการทำงานขาดตัวอย่างหรือต้นแบบในการดำเนินการเพื่อยืนยันและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐเอกชนที่จะนำไปดำเนินการและพัฒนาต่อยอด ข้อมูลเกี่ยวกับคณพิการมีน้อยไม่เพียงพอในการกำหนดแนวทางการสนับสนุนที่เหมาะสมกับคณพิการให้กับสถานประกอบการหรือองค์กรที่ทำงานด้านนี้ และไม่มีข้อมูลในเรื่องความพร้อมและความต้องการในการมีงานทำของคณพิการ

11. คุณลักษมี เตชะแก้ว ประธานศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ

เลขที่ 71 รุ่น หมู่ 9 ต.หย่วน อ.เชียงคำ จ.พะเยา 56110

โทรศัพท์: 089-839-3616

โดยการสนับสนุนงบประมาณจาก บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน เป็นผู้ประสาน

(องค์กรคนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการได้รับมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้)

คุณลักษมี เตชะแก้ว คนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการได้รับมอบจักรเย็บผ้า และอุปกรณ์ในการตัดเย็บ ให้กับศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ ซึ่งบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ให้การสนับสนุนการส่งเสริมการมีอาชีพและการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับคนพิการ เพื่อสนับสนุนให้คนพิการได้มีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน โดยมีสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน เป็นผู้ประสานงานกับคนพิการกลุ่มเป้าหมาย

คุณลักษมี เตชะแก้ว หรือคุณนก ปัจจุบัน อายุ 42 ปี เป็น หญิงสาวที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหว (พิการขาเป็นโพลิโอ) ตั้งแต่ อายุ 3 ขวบ มีความสามารถ เย็บและตัดผ้าได้ และได้ไปเรียนตัดเย็บผ้าเพิ่มเติมที่โครงการหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมาได้เข้าร่วมในโครงการฝ้ายแกมไหม ซึ่งเป็นโครงการในการจัดการองค์ความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ ให้มีการผ้าทอพื้นบ้านที่มีคุณภาพ ด้วยความที่มีใจรักและมีประสบการณ์เรื่องงานเย็บและตัดผ้า ทางคุณนก จึงได้จัดตั้งกลุ่มขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2554 โดยใช้ชื่อกลุ่มว่า “กลุ่มแปรรูปสิ่งทอ” โดยใช้เงินส่วนตัวในการลงทุนซื้อผ้า อุปกรณ์และเครื่องมือมาทำงานตัดเย็บ งานที่ตัดแล้วนอกจากเย็บกันในกลุ่มแล้วยังมีคนในชุมชนมารับผ้าไปเย็บอยู่กับบ้านด้วย ผลผลิตของกลุ่มเป็นผลผลิตของกลุ่มเป็นผลผลิตเสื้อผ้าและกระเป๋าจากผ้าปักชาวเขาและผ้าพื้นเมือง ใช้โรงกลึงของเก่าน้องชายเป็นที่ตั้งโต๊ะตั้งจักรในการตัดเย็บ แต่ด้วยสภาพของโรงกลึงที่เก่า หลังคารั่วทำให้จักรและผ้าได้รับความเสียหาย จึงอยากมีที่ทำงานใหม่ อีกทั้งตัวคุณลักษมีเองอยากจะได้เห็นคนพิการและคนในชุมชน มีอาชีพและมีรายได้ จึงคิดจะตั้งเป็นศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนขึ้นในปี พ.ศ.2556 ทางคุณลักษมีได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับความเข้มแข็งด้านอาชีพและองค์กรของคนพิการ โดยการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน ภายใต้การสนับสนุนของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ที่เข้ามีแผนงานที่จะเข้าไปช่วยส่งเสริมอาชีพให้คนพิการรวมทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม และสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ เมื่อมีโครงการเข้ามาช่วยอีกทางหนึ่ง คุณลักษมีจึงได้ใช้เงินออมของตนเองสร้างบ้านในที่ดินของตนเองและต่อเติมตัวบ้านออกไปเป็นพื้นที่ทำงานใช้วางจักร โต๊ะตัดผ้าและราวแขวนผ้า ทำเป็นศูนย์การเรียนรู้และเป็นที่ทำงานร่วมกันของคนพิการและคนไม่พิการในชุมชนที่เป็นช่างเย็บ โดยใช้ชื่อศูนย์การเรียนรู้ว่า “ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ” แต่ด้วยศูนย์ฯ แห่งนี้ยังขาดเครื่องมือ เครื่องมือในการตัดเย็บ ซึ่งจักรเย็บ

ผ้าเดิมที่มีอยู่บางส่วนก็ชำรุดไม่พร้อมใช้งานจึงไม่เพียงพอกับการใช้งาน ซึ่งเป็นความโชคดีที่สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนได้รับการติดต่อจากบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เรื่องการจ้างงานคนพิการ ซึ่งทางบริษัทต้องการหาคนพิการเข้าทำงานแต่หาไม่ได้ ทางสถาบันฯ จึงแนะนำให้บริษัทให้ใช้ พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 35 จึงเป็นจุดเริ่มต้นของที่มาในการได้รับการสนับสนุนจักรเย็บผ้า และอุปกรณ์ในการตัดเย็บให้กับศูนย์การเรียนรู้ฯ และในโอกาสการเปิดศูนย์ฯ เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ทางบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้ไปร่วมงานวันเปิด “ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ” และได้ใช้โอกาสนั้นมอบจักรแก่ศูนย์ฯ ซึ่งประกอบด้วยจักรอุตสาหกรรม และจักรไฟฟ้า จำนวน 7 หลัง รวมทั้งมอบกรรไกรไฟฟ้า 1 ตัว ให้แก่ศูนย์ฯ จากการรับมอบจักรเย็บผ้า และอุปกรณ์ในการตัดเย็บและเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้ศูนย์ฯ สามารถรับคนพิการและคนในชุมชนเข้ามาทำงานมากขึ้น หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ให้ความสนใจและเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนมาก คุณลักษณะมีกล่าวว่า รู้สึกดีใจมาก ที่ทางบริษัทได้มอบจักรให้ ทำให้ตนสามารถนำจักรและอุปกรณ์ที่ได้นำไปใช้ในการทำงานได้มากขึ้น สะดวกและรวดเร็ว สามารถผลิตงานได้มากขึ้นทำให้มียอดขายเพิ่มมากขึ้น ได้รับ Order มากขึ้น คนพิการและคนในชุมชนมีอาชีพก็มีรายได้เพิ่มขึ้น ปัจจุบันที่ศูนย์การเรียนรู้ฯ แห่งนี้ เป็นแหล่งในการศึกษาดูงานของหน่วยงาน องค์กร และกลุ่มต่างๆ รวมทั้งเป็นที่จัดอบรมการตัดเย็บโครงการอบรมอาชีพของส่วนราชการในพื้นที่ ซึ่งคุณลักษณะมีเองเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานที่

สำหรับปัญหาที่พบต่อการเข้าถึงการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นั้น ทางคุณนกกกล่าวว่า ด้านการเจรจากับหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานในพื้นที่ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด เพราะมีตัวกลางคือ สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนทำหน้าที่ติดต่อประสานให้ จะมีปัญหาก็คือ เรื่องการเดินทางไปยื่นเอกสารหรือจัดส่งเอกสารมายังกรุงเทพ เท่านั้นเนื่องจากตัวเองเป็นคนพิการการเดินทางไปไหนมาไหนจึงไม่ค่อยสะดวกพร้อมกันนี้ ทางคุณลักษณะมี ได้ฝากขอบคุณสถานประกอบการบริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่ทำให้ศูนย์มีอุปกรณ์และเครื่องมือในการตัดเย็บแบบครบวงจร เพราะการทำงานในยุคปัจจุบันนี้ ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งมีความจำเป็นมาก จักรที่ได้จากบริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ทำให้เราสามารถผลิตงานได้เร็ว มีลูกค้ามากขึ้นและเป็นที่ยอมรับของ สร้างรายได้ให้กับคนพิการทำให้คนพิการ และขอบคุณสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน ที่เป็นองค์กรกลางในการประสานจัดการ ในเรื่องต่างๆ ทำให้ศูนย์อยู่ได้จนถึงทุกวันนี้

คุณลักษณะมีได้กล่าวทิ้งท้ายไว้ว่าอยากให้หน่วยงานภาครัฐช่วยประชาสัมพันธ์เรื่องการ ใช้ พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 รวมถึงสิทธิของคนพิการ แก่คนพิการในชุมชนที่ห่างไกลให้มากกว่านี้

12. คุณอุสณา ภูมิจิตร ผู้บริหารทีม ทีมมาตรฐานการพนักงาน และ



คุณชัยวิทย์ จารุศิริพจน์ เจ้าหน้าที่ชำนาญงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

273 ถนนสามเสน แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200

โทรศัพท์: 02-283-5353 โทรสาร: 02-280-0449, 02-280-0626

(สถานประกอบการที่ให้คุปองเติมน้ำมันแก่คนพิการ)

ด้วยการสัมภาษณ์คุณอุสณา ภูมิจิตร ผู้บริหารทีม ทีมมาตรฐานการพนักงาน และคุณชัยวิทย์ จารุศิริพจน์ เจ้าหน้าที่ชำนาญงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการระบบการเงินของประเทศให้มีเสถียรภาพ และอัตราแลกเปลี่ยนหรือค่าเงินบาทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา ธนาคารมีพนักงานจำนวนกว่า 3,500 ตำแหน่ง ซึ่งในนั้นมีพนักงานที่เป็นคนพิการหลาย ตำแหน่งที่ผ่านการคัดเลือกตามของธนาคารในช่องทางปกติ โดยธนาคารไม่ได้มองว่าเป็นคนพิการ และไม่ได้มีข้อยกเว้นในการคัดเลือกแต่อย่างใด ธนาคารคัดเลือกเข้ามาด้วยความรู้ความสามารถที่มีและสามารถสอบแข่งขันกับคนปกติได้พนักงานซึ่งเป็นคนพิการของธนาคาร ส่วนหนึ่งได้จดทะเบียนคนพิการ และอีกส่วนหนึ่งไม่ได้จดทะเบียนเนื่องจากสามารถใช้สิทธิสวัสดิการที่ ธปท.จัดให้ นอกจากนี้ ธนาคารยังได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นห้องน้ำ และทางลาดที่ได้มาตรฐาน ในทุกอาคาร สำหรับคนพิการและผู้ที่มาติดต่อธนาคารได้มีความสะดวกในการเข้าถึงการใช้บริการ

อนึ่ง เมื่อ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีบทบังคับใช้อย่างชัดเจน ที่กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐในอัตรา 100 : 1 ธนาคารก็ไม่นิ่งนอนใจ และได้ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยเทียบสัดส่วนการจ้าง ที่ธนาคารต้องจ้างคนพิการคือจำนวน 36 คน/ปี จากพนักงานทั้งหมดกว่า 3,500 คน ทั้งนี้ธนาคารมีพนักงานซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นคนพิการจำนวน 3 คน และมีพนักงานจ้างเหมาที่ทำสัญญาจ้างแบบ 3 ปีอีกจำนวน 3 คน รวมพนักงานคนพิการของธนาคารจำนวน 6 คน

ในการนี้ธนาคารต้องให้การสนับสนุนการจ้างงานอีกจำนวน 30 อัตรา จึงจะครบตามที่ พรบ.กำหนด ดังนั้น ธปท. จึงได้พิจารณาทางเลือกอื่น โดย ตามมาตรา 35 เพื่อเป็นการช่วยเหลือคนพิการ โดยมอบบัตรเติมน้ำมันรายปี ให้กับคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ โดยได้ปรึกษากับสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขต 1 และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ถึงความเป็นไปได้ในรูปแบบการให้การสนับสนุน

และระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและได้รับการยืนยันว่าแนวทางนี้สามารถดำเนินการได้ ภายใต้ระเบียบมาตรา 35

ธนาคารได้ประสานผ่านมายังสมาคม/องค์กรด้านงานคนพิการหลัก 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย สมาคมคนพิการจังหวัดนนทบุรี และสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด เพื่อจัดหาคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ ที่เป็นภาคการผลิต การค้าบริการ และภาคการเกษตร ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคม องค์กรอื่นๆ ให้สามารถดำเนินชีวิตในการสร้างอาชีพและมีรายได้เพียงพอมั่นคง ด้วยการได้รับสิทธิบัตรเติมน้ำมันรายปี จำนวน 30 อัตรา โดยเริ่มสนับสนุนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556

สำหรับสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด ได้รับการจัดสรรบัตรเติมน้ำมันให้กับสมาชิกต่อเนื่องตลอดมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 โดยในปี พ.ศ. 2556 ได้รับบัตรเติมน้ำมัน จำนวน 9 คน และในปี พ.ศ.2557 อีกจำนวน 10 คน ซึ่งสัดส่วนที่เหลือได้กระจายไปยัง สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย และสมาคมคนพิการนนทบุรี สมาคมละ 10 คน โดยให้สิทธิแต่ละสมาคมพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์ที่ ธปท. กำหนดเพื่อคัดเลือกคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับขอสัมปทานบัตรเติมน้ำมันจาก ธปท. บัตรเติมน้ำมันนี้คนพิการสามารถใช้ได้ตลอดปี และบัตรมีอายุ 3 ปี สามารถเติมน้ำมันที่ปั๊ม ปตท.ปั๊มไหนก็ได้ บัตรเติมน้ำมันที่ ธปท. มอบให้ มีมูลค่า 36,500 บาทต่อใบ รวม 3 ใบ เป็นเงิน 109,500 บาท สำหรับในปี พ.ศ. 2558 ธนาคารแห่งประเทศไทยยังคงสนับสนุนในรูปแบบบัตรเติมน้ำมันเหมือนเดิม และเน้นองค์กร สมาคมคนพิการ ที่มีสมาชิกทั่วประเทศ เพื่อให้เกิดการกระจายและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงคนพิการมากที่สุด

ในด้านนโยบาย ผู้บริหารธนาคารแห่งประเทศไทยเห็นว่า ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐ และภาคส่วนต่างๆ มีความตระหนักและตื่นตัวมากขึ้นที่จะร่วมกันสนับสนุน ผลักดันให้คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้ออกมาสู่สังคม สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติเทียบเท่ากับคนทั่วไป อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยจัดให้มีการเข้าถึงภาคบริการในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นบริการสาธารณะ ระบบขนส่งมวลชนการเดินทาง การปรับปรุงภูมิทัศน์และการปรับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีและควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งในส่วนการส่งเสริมการมีอาชีพและมีงานทำของคนพิการ มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐเปิดทางเลือกที่มากขึ้น มีรูปแบบและแนวทางที่หลากหลาย เป็นชุดเมนูเสนอให้กับสถานประกอบการ และหน่วยงานต่างๆ นำไปพิจารณาเพื่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการจ้างงานคนพิการต่อไป

13. คุณภาพดี เทภาสิต ประธานสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด



สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด

25/432 ม. 6 ต.บางตลาด อ. ปากเกร็ด จ. นนทบุรี

โทรศัพท์: 086-908-8258, 081-427-5807 โทรสาร: 02-962-0060

E-mail: job2_108_1009@hotmail.com

(องค์กรคนพิการที่เป็นผู้ประสานจัดหาคนพิการในการได้รับบัตรเดมน์น้ำมัน)

คุณภาพดี เทภาสิต ประธานสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด โดยสหกรณ์เกิดจากการรวมกลุ่มของคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งที่เป็นรายกลุ่ม และรายเดี่ยว รวมถึงกลุ่มที่ช่วยเหลือกันเองในชุมชน มีเป้าหมายเดียวกันคือ ต้องการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถเข้าถึงการเพิ่มโอกาสการมีอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอ

สหกรณ์จดทะเบียนเป็นองค์กรนิติบุคคล เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ด้วยการผลักดันร่วมกับสมาคมพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ภายใต้พระราชบัญญัติสหกรณ์ มีหน่วยงานภาครัฐคือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2 หน่วยงาน คอยควบคุมและกำกับดูแล คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ การดำเนินงานของสหกรณ์ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด คือต้องดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติสหกรณ์ ข้อบังคับและระเบียบที่วางไว้ และด้วยความเป็นองค์กรที่ได้รับการประกาศจดทะเบียนมาตรฐานองค์กรคนพิการจาก พก.แล้ว สหกรณ์จึงได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอกทำให้มีหน่วยงานองค์กรบริษัทหลายแห่งประสานงานมายังสหกรณ์เพื่อเชื่อมต่อไปยังคนพิการ ทำให้คนพิการได้รับประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มความสามารถในการขยายช่องทางและโอกาสการจ้างงาน รวมถึงการขยายธุรกิจคนพิการให้เพิ่มมากขึ้น

คุณภาพดี เทภาสิต ย้ำว่า พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ฉบับนี้มีความสำคัญและมีประโยชน์กับคนพิการมาก เป็นการปลดปล่อยจากมาตรา 33 เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับคนพิการได้มีทางเลือกที่หลากหลาย เสริมให้คนพิการมีพลัง และเป็นแต้มต่อสำหรับการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

ประสบการณ์ที่เป็นผลจากการขับเคลื่อน ซึ่งได้รับสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้คนพิการได้รับประโยชน์จาก พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 ภายใต้ระเบียบหัวข้อการช่วยเหลืออื่นใดในการได้รับจัดสรรงบประมาณถึงสำเร็จรูป และแว่นตาสำหรับผู้ที่มีปัญหาสายตางบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนตีความตามมูลค่าของการจ้างงานที่บริษัทนั้นๆ ต้องจ้างงานคนพิการผลที่ได้ยังไม่เป็นที่น่าพอใจนัก เนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ได้มาเวลานำไปจำหน่ายไม่สามารถจำหน่ายในราคาที่สูงได้ อีกทั้ง

คุณภาพก็ยังไม่ดีพอ และเป็นสินค้าที่จำหน่ายได้ยากสอดคล้องกับสถานการณ์คล้ายกัน ในปี พ.ศ. 2556 เกิดประสบการณ์ที่ไม่ประทับใจอีกครั้งในการได้รับสนับสนุนพื้นที่จัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการคนพิการ ที่อาคาร Software park ถูกเอาเปรียบเรื่องการจัดสรรพื้นที่ และการกำหนดวันจำหน่ายที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดไว้เดิม จึงมองว่าการช่วยเหลือลักษณะนี้ยังไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายที่จะทำให้เกิดโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการได้มากเท่าที่ควร

แม้จะมีความรู้สึกที่ไม่ประทับใจนักในประสบการณ์การได้รับสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้คนพิการได้รับประโยชน์จาก พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 แต่คุณภาพก็ไม่ใช่ความพยายาม มุ่งมั่นที่จะประสานกับหน่วยงานภาคส่วนต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนพิการที่เป็นสมาชิกได้รับประโยชน์ จากพรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 35 จนกระทั่ง รวมทั้ง ความเป็นองค์กรของสหกรณ์ทำให้ได้รับความไว้วางใจมีการติดต่อประสานงานจากองค์กรต่างๆรวมทั้งสถานประกอบการในการประสานงานและจัดหาคนพิการเพื่อเข้าทำงานหรือรับสิทธิตาม พรบ. ซึ่งสหกรณ์สามารถดำเนินการในการประสานสิทธิประโยชน์ให้กับคนพิการในหลายๆด้าน เช่น การจัดหาพื้นที่จำหน่ายสินค้า การให้ของ สัปดาห์ ในปี พ.ศ.2556 สหกรณ์ได้รับการสนับสนุนจากธนาคารแห่งประเทศไทยมอบบัตรเติมน้ำมันรายปีให้คนพิการในการประกอบอาชีพ จำนวน 16 คน และในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 21 คน ส่วนในปี พ.ศ. 2558 อยู่ระหว่างดำเนินการ ส่งผลให้คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระสามารถลดต้นทุนที่เป็นค่าน้ำมันรถ ในการขนส่งสินค้าเพื่อการนำสินค้าไปจำหน่ายตามงานต่างๆ และมีโอกาสสร้างกำไรจากการขายสินค้าหรือบริการเพิ่มมากขึ้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งความสำเร็จของภารกิจนี้ นำมาซึ่งประโยชน์ที่คนพิการได้รับ อันเกิดจากการทำงานของสหกรณ์ที่ดำเนินการติดต่อประสานงาน รวบรวมรายชื่อคนพิการ ตรวจสอบการใช้สิทธิซ้ำซ้อน และคัดเลือกคนพิการที่มียานพาหนะและมีความจำเป็นในการใช้ยานพาหนะเพื่อการประกอบอาชีพ

สำหรับกลยุทธ์ในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ เกิดจากความเชื่อมั่นในตัวองค์กร ชื่อเสียงและความไว้วางใจในตัวผู้นำซึ่งมีข้อคิดเห็นว่า ถ้าหากผู้นำของแต่ละองค์กรมีเจตนารมณ์ในการที่จะสร้างภาพความเข้มแข็ง กำหนดรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างศรัทธา และผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เชื่อมั่นว่าจะสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรคนพิการ และมีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนพิการในสังคมได้ อีกทั้งหน่วยงานรัฐควรออกแบบกลไกคู่ขนาน เพื่อวางมาตรการแนวทางที่จะร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรคนพิการอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนออยากให้หน่วยงานภาครัฐเข้ามาติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะ และพัฒนาให้เกิดต้นแบบที่สามารถนำไปขยายผล หรือสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงระดับนโยบายควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้เกิดการจ้างงานในหลายรูปแบบ ชี้ให้เห็นแนวทาง ระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่สามารถดำเนินการได้ อย่างมีความถูกต้องและชัดเจน อีกทั้งควรแก้กฎหมายเพื่อให้มีแต้มต่อในการที่สถานประกอบการสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้เหมือนมาตรา 33 เพื่อโอกาสการเข้าถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ

14. คุณดอกรัก เกตุวงศ์



157/7 หมู่ที่ 1 ตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

โทรศัพท์: 087-207- 0814

(คนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการให้บัตรเดมน์น้ำมัน)

คุณดอกรัก เกตุวงศ์ เป็นสมาชิกของสหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด มีอาชีพทำธุรกิจหินอ่อนแกะสลักในรูปแบบต่างๆ อาทิ สิ่งหิ้ง ช่าง เต่า ฟักทอง พระ ฯลฯ มีทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อยู่ที่ตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร กระบวนการผลิตส่วนหนึ่งใช้พื้นที่ที่บ้านในการผลิต กรณีที่มีงานมากใช้การกระจายงานให้กับชุมชน ซึ่งในอำเภอพรานกระต่ายชาวบ้านส่วนใหญ่มีอาชีพทำหินอ่อนแกะสลักอยู่แล้ว จึงไม่เป็นการยากที่จะหาคนผลิตที่มีฝีมือ นอกจากนี้มีสมาชิกในครอบครัวคอยช่วยอำนวยความสะดวกในกรณีออกจำหน่ายตามงาน และสถานที่ต่างๆ เนื่องจากยังไม่มีหน้าร้านที่จำหน่ายเป็นประจำ

คุณดอกรักพิการด้วยอุบัติเหตุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ก่อนที่จะพิการเคยทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ที่กรมป่าไม้ เริ่มทำอาชีพนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 ด้วยความรักและความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ค่อยๆ สัมผัสประสบการณ์จนประสบความสำเร็จถึงทุกวันนี้ ผลิตภัณฑ์เน้นงานผลิตที่มีคุณภาพตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบ การหาแรงงานที่มีฝีมือ และสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ความสำคัญของตลาดเป็นสำคัญ

คุณดอกรัก เป็นคนพิการคนหนึ่งที่มีโอกาสได้รับประโยชน์จากคู่มือเดมน์น้ำมันรายปี ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นผู้ให้การสนับสนุนครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2557 กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนในรูปแบบนี้ตอบสนองความต้องการที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนพิการต้องใช้ยานพาหนะในการเดินทางไปทำกิจกรรมการประกอบอาชีพ ทั้งการจัดซื้ออุปกรณ์ การติดต่อประสานงาน หรือแม้แต่การเดินทางไปจำหน่ายสินค้า ทั้งในจังหวัด และต่างจังหวัด สำหรับคนที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์แกะสลักจากหินอ่อน ได้ประโยชน์จากบัตรเดมน์น้ำมันที่ได้รับมาก ทำให้ลดต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายไปได้มาก จากเดิมที่ไม่กล้านำสินค้าไปขายไกลๆ ด้วยเกรงว่าจะไม่มีเงินจ่ายค่าน้ำมันหากขายของไม่ได้ เป็นการสร้างกำลังใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพให้สำเร็จมั่นคงได้ต่อไป

คุณดอกรัก ได้กล่าวทิ้งท้าย ว่ายังมีคนพิการในชุมชนอีกมากที่ยังเข้าไปไม่ถึงสิทธิและโอกาสในด้านต่างๆ อยากให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประกอบอาชีพที่เข้มแข็ง คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดการพึ่งพิง อีกทั้งมีความสุขที่ได้สร้างคุณค่าในอาชีพและงานที่ทำ

15. คุณชาคริต ดิเรกวัฒนชัย รองประธานกรรมการแผนกสื่อสารองค์กรและความยั่งยืน



บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus)

659/1 ถนนนวมินทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230

โทรศัพท์: 02-797-9000 ต่อ 7725 โทรสาร: 02-797-9811

E-mail : charkrit.direkwattanachai@th.tesco.com

(สถานประกอบการที่ให้สถานที่จัดจำหน่ายสินค้าแก่คนพิการ)

คุณชาคริต ดิเรกวัฒนชัย รองประธานกรรมการแผนกสื่อสารองค์กรและความยั่งยืน จากบริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus) ได้ให้ข้อมูลว่าเกี่ยวกับบริษัท บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ว่าเริ่มก่อตั้งขึ้นโดยเครือเจริญโภคภัณฑ์ เมื่อปี พ.ศ.2537 เพื่อดำเนินธุรกิจค้าปลีกในรูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต (Hypermarket) โดยใช้ชื่อว่า “ห้างโลตัส” (Lotus Supercenter) ปัจจุบันเทสโก้ โลตัสมีจำนวนสาขาประมาณ 1,800 แห่ง ตั้งอยู่ใน 73 จังหวัดทั่วประเทศ มีรูปแบบสาขา 5 รูปแบบ ได้แก่ เอ็กซ์ตรา ไฮเปอร์มาร์เก็ต เอ็กซ์เพรส ดีพาร์ทเมนต์สโตร์ และตลาด อีกทั้งยังมีช่องทางการให้บริการผ่านเว็บไซต์ในรูปแบบของ “ช้อปปิ้งออนไลน์” ในส่วนของพนักงาน เนื่องจากเทสโก้ โลตัส มีระบบค้าปลีกสมัยใหม่ก่อให้เกิดการจ้างงานมากมาย ทั้งทางตรง และทางอ้อม คือ การจ้างงานของคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจกับเทสโก้ โลตัส ซึ่งปัจจุบันได้มีจ้างพนักงานประจำกว่า 50,000 ตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็น การจ้างงานในท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติงานในเทสโก้ โลตัส สาขาต่างๆ ทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ.2549 เทสโก้ โลตัส ผู้นำธุรกิจค้า และผู้ชำนาญเรื่องการค้าปลีกของไทย ได้มีนโยบายที่จะคืนกำไรให้กับสังคม (CSR) โดยมุ่งเน้นสร้างประโยชน์ต่อสังคมไทย โดยใช้ความชำนาญและศักยภาพขององค์กร มอบโอกาสการช่วยเหลือ พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิต ให้กับกลุ่มคนพิการในประเทศ เทสโก้ โลตัส จึงเปิดโอกาสในการทำงานให้กับคนพิการ มีนโยบายให้รับคนพิการเข้าทำงานในสำนักงานและสาขาต่างๆ ช่วยสร้างโอกาสและคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการอย่างทั่วถึง โดยเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 ทางภาครัฐได้ประกาศออกกฎหมายการจ้างงานคนพิการขึ้น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 โดยให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 หรือส่งเงินเข้ากองทุน ในมาตรา 34 ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่มีความประสงค์รับคนพิการเข้าทำงาน ก็สามารถให้สัมปทานในการจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าได้ ตามมาตรา 35 ซึ่งในทางปฏิบัติทางเทสโก้ โลตัสได้ปฏิบัติตามทุกมตรากฎหมาย ยกตัวอย่าง ในกรณีในการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 เดิมที เทสโก้ โลตัส ได้ทำอยู่แล้ว โดยเปลี่ยนจากการทำ CSR มาเป็นเรื่องการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แทน และมีพนักงานผู้พิการที่เข้าทำงานแล้ว

ประมาณ 100 คน ในด้านมาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 นั้นคุณชาคริต กล่าวว่า เนื่องจาก ทางเทสโก้ โลตัสไม่สามารถหาคนพิการ ที่มีศักยภาพเข้าทำงาน ได้ตามจำนวนที่ต้องการ ทำให้ต้องส่งเงินเข้ากองทุนถ้วนทุกปี และในส่วนมาตรา 35 การให้สัมปทานในการจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้า ทางด้านผู้บริหารเล็งเห็นว่าอยากให้คนพิการอื่น ๆ ที่ไม่ได้เข้าทำงานได้มีอาชีพและรายได้ จึงได้มีการจัดประชุมเพื่อหารือและหาแนวทางแก้ไข ว่าทำอย่างไรให้คนพิการอื่นๆ สามารถทำงานมีส่วนร่วมกับทางเทสโก้ โลตัสได้ ทางเทสโก้ โลตัสจึงมีการลงพื้นที่ไปพูดคุยกับกลุ่มคนพิการโดยเลือกกลุ่มที่มีความเข้มแข็งว่ากลุ่มต้องการอะไร หากเทสโก้ โลตัสลงมาช่วยเหลือ ซึ่งคำตอบที่ได้คือ ต้องการพื้นที่ในการจัดจำหน่ายสินค้า ทางเทสโก้ โลตัสจึงได้เกิดแนวความคิด เรื่อง “ **ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ** ” ขึ้น

จนเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ แห่งแรกก็เกิดขึ้น โดยใช้พื้นที่ของเทสโก้ โลตัส สาขาปทุมธานี ในร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ นั้น มีสินค้าและบริการที่หลากหลาย เช่น นวดแผนไทย สินค้าหัตถกรรม เสื้อผ้า เพื่อให้เป็นสถานที่ค้าขายให้สมาชิกชมรมผู้ปกครอง บุคคลออทิสติก จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วยบุคคลออทิสติก ผู้บกพร่องสติปัญญา ผู้บกพร่องทางการได้ยิน ผู้พิการทางการเห็น ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ผู้พิการทางการเรียนรู้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ ปัจจุบัน เทสโก้ โลตัส ได้สร้างร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการทั่วประเทศ จำนวน 11 แห่ง

เมื่อถามถึงประโยชน์และความสำคัญ ของ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ. 2550 คุณชาคริต กล่าวว่า เป็นการดีที่ทางภาครัฐได้ออกกฎหมายนี้ขึ้นมา ทำให้ผู้พิการมีโอกาส และมีสิทธิที่เท่าเทียมกันกับคนปกติ

สำหรับปัญหาที่ยังพบต่อการเข้าถึงการใช้ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ นั้น ในส่วนของมาตรา 33 และ 34 ไม่มีปัญหาด้านกฎหมายแต่อย่างใด ส่วนมาตรา 35 จะมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องของการดำเนินการในช่วงแรกๆ เนื่องจากในช่วงแรก กฎหมายการจ้างงานได้ตีความไว้แคบรวมทั้งไม่มีความชัดเจน ทำให้การดำเนินการในการยื่นเรื่องกับทางสำนักงานจัดหางานใช้ระยะเวลายาวนาน อีกทั้งมาตรา 35 ยังเป็นเรื่องใหม่ที่ยังต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ไปด้วยกันระหว่างเทสโก้ โลตัสกับสำนักงานจัดหางาน ส่วนปัญหาในกรณีที่มาตรา 35 ไม่สามารถนำมาใช้ลดหย่อนภาษีได้นั้น ทางบริษัทไม่ได้มีความกังวลแต่อย่างใด เทสโก้ หวังเพียงแค่อายากให้เห็นคนพิการมีอาชีพ สามารถยืนอยู่ในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ

พร้อมกันนี้ คุณชาคริต ได้ฝากข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ ว่า อยากให้หน่วยงานภาครัฐช่วย **“จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคนพิการในการเตรียมความพร้อมก่อนการมีงานทำ”** โดยอยากจะทำให้เน้นเรื่องความรู้พื้นฐานในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างกำลังใจก่อนเข้าสู่การทำงาน

16. คุณหนึ่งหทัย เสมอไชย ผู้จัดการร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี



ห้างเทสโก้ โลตัส สาขาปทุมธานี

21/49 ถนน ปทุม-สามโคก ต.บางปรอก อ.เมือง จ.ปทุมธานี

โทรศัพท์: 02-581-6358 ,085-358-9342 ,087-114-6277

E-mail : iporlove@hotmail.com

สถานประกอบการคู่ธุรกิจ บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด

(ผู้ปกครองคนพิการได้รับประโยชน์จากการเปิดธุรกิจ

ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ)

คุณหนึ่งหทัย เสมอไชย หรือ คุณหนึ่ง ผู้จัดการร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี ได้เล่าให้ฟังถึงความเป็นมาของร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานีแห่งนี้ ว่า จุดเริ่มต้นของร้านคนพิการฯ นี้ เกิดจากคุณวิสุทธิ แสงวิจิตร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ของเทสโก้ โลตัส มีความสนใจที่จะทำเรื่องการจ้างงานคนพิการในมาตรา 35 แต่ไม่มีความรู้เรื่องคนพิการและรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้มากนัก จึงได้หารือเบื้องต้นกับฝ่ายกฎหมายของห้าง ต่อจากนั้นได้เข้าไปหารือกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ซึ่งทาง พก. ได้ให้คำแนะนำและแนวทางในการจ้างงานตามมาตรา 35 และได้ประสานงานกับชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีคุณหนึ่งเป็นผู้นำชมรม ได้มีการหารือถึงแนวทางในการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 ซึ่งทางคุณวิสุทธิ มีความคิดที่จะสร้าง **ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ** ทางคุณหนึ่งก็เห็นว่าเป็นความคิดที่ดี เนื่องจากในชมรมฯ มีการผลิตสินค้าหัตถกรรมอยู่แล้วแต่ขาดช่องทางทางการตลาด ทางคุณหนึ่งพร้อมที่จะร่วมโครงการด้วย ทางคุณวิสุทธิ ได้สรุปแนวคิดเรื่องร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเสนอต่อผู้บริหาร ซึ่งทางผู้บริหารของเทสโก้ โลตัส เห็นสมควรที่จะให้ สร้างร้านค้าชุมชนขึ้น จากนั้นทางชมรมได้เข้าดูพื้นที่ที่เหมาะสมและเลือกพื้นที่ชั้นล่าง(ชั้นใต้ดินใกล้ลานจอดรถ)เนื่องจากสะดวกกับคนพิการ อยู่ติดประตูทางเข้า-ออกของห้าง ไม่ร้อน อยู่ไม่ไกลจากห้องน้ำซึ่งมีห้องน้ำคนพิการทำให้สะดวกแก่คนพิการ เมื่อได้ข้อสรุปถึงพื้นที่ที่เหมาะสมแล้วในขั้นตอนการดำเนินการมีสองส่วน คือในส่วนของห้างและส่วนของชมรมฯ ในส่วนของห้างดำเนินการในเรื่องประสานงานหาข้อมูลเพื่อดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้โดยมีการหารือกับ พก.อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการและแนวทางในการดำเนินการ การตีมูลค่า การคิดคำนวณค่าเช่าพื้นที่ และปรับปรุงพื้นที่ในส่วนของพื้นที่นั้นเนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวทางห้างได้ให้ Organize เช่าและดูแลพื้นที่ด้านล่างทั้งหมด ทำให้ทางเทสโก้ โลตัสต้องเจรจาขอพื้นที่ส่วนนั้นคืน โดยชี้แจงให้ทางอแอกไนซ์ ได้รับทราบ ซึ่งทางอแอกไนซ์ ก็ยอมที่จะคืนพื้นที่ให้ และยินดีที่จะช่วยเหลือคนพิการ ในเรื่องการตีมูลค่าในการเช่าพื้นที่ ได้รับคำแนะนำในการคิดคำนวณ โดยให้คิดคำนวณจากการให้เช่าพื้นที่ซึ่งในปีแรกเป็นพื้นที่เปล่ายังไม่มีมีการก่อสร้าง โดยทางเทสโก้

โลตัสเป็นผู้กำหนดตามราคาเช่าตามจริง ซึ่งขนาดการเช่าพื้นที่ของทางเทสโก้ โลตัสนั้น จะคิดเป็นตารางเมตร ตารางเมตร วันละ 1,200 บาท เมื่อคำนวณออกมาได้แล้ว พบว่าจำนวนเงินที่ได้ยังไม่เท่า กับมูลค่าของการจ้างงานคนพิการจำนวน 50 คน จึงได้ปรึกษากับทางพวก. อีกครั้งซึ่งได้รับคำแนะนำจากฝ่ายกฎหมายของทางพวก. ให้คิดคำนวณเพิ่มเติมในเรื่องค่าก่อสร้าง โครงสร้าง ครุภัณฑ์ ค่าสาธารณูปโภครวมไปด้วย ซึ่งสามารถตีมูลค่าได้เป็นจำนวน 3.5 ล้านบาท เท่ากับกับราคาของการจ้างงานคนพิการจำนวน 50 คน เมื่อได้ราคาการตีมูลค่าแล้วขั้นตอนต่อไป ก็จะเป็นกระบวนการในขั้นตอนของการก่อสร้าง ในส่วนของชมรม คุณหนึ่งดำเนินการในเรื่องการรวบรวมรายชื่อคนพิการซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นสมาชิกของชมรม ชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมโครงการ และรวบรวมจัดทำเอกสารซึ่งเป็นงานที่เป็นภาระมากที่สุดเพราะเอกสารมีจำนวนมาก ต้องทำรายคนจนครบทุกคน

จนเมื่อ วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ร้านค้าชุมชน แห่งแรก ของเทสโก้ โลตัส สาขาปทุมธานี ก็เกิดขึ้น อย่างเป็นทางการ โดยมีคุณสลิลา สีพันธ์ รองประธานกรรมการฝ่ายกิจการบริษัท เทสโก้โลตัส ร่วมกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานร่วมเปิดงาน “**ร้านค้าคนพิการชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี**” ขึ้น ภายในร้านจะมีสินค้าและบริการที่หลากหลาย เช่น การบริการจัดดอกไม้สด ดอกไม้ประดิษฐ์ สินค้าหัตถกรรม เสื้อผ้า ผ้าไหมซึ่งผลิตจากผู้ปกครองเด็กออทิสติก และเด็กออทิสติก รวมทั้งการบริการการนวดแผนไทย โดยเปิดให้บริการตั้งแต่ เวลา 10.00- 21.00 น. ปัจจุบันร้านค้าคนพิการฯ มีพนักงานประจำร้าน จำนวน 6 คน ซึ่งพนักงานที่ร้านส่วนใหญ่จะผู้ครองของชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก จังหวัดปทุมธานี ค่าตอบแทนหรือเกณฑ์ในการจ้างทางร้านจะเป็นคนกำหนดโดยคิดเป็นรายชั่วโมง ชั่วโมงละ 35 บาท จะแบ่งจ่ายทุกๆ วันที่ 15 ของเดือน ส่วนเรื่องระบบในการจัดการของร้าน จะใช้ระบบทำมือ เนื่องจากผู้ปกครองบางส่วนใหญ่งานที่ร้านไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ จึงจำเป็นต้องใช้ระบบของการจดบันทึกแทน ด้านสต็อกสินค้าทางร้านจะมีพนักงานประจำ (ผู้ปกครองคนพิการ) ที่คอยควบคุมสินค้าและเป็นคนทำสต็อกสินค้า ในการทำสต็อกสินค้าก็ใช้ระบบทำมือเช่นกัน อีกเหตุผลหนึ่งของการไม่สามารถใช้ระบบได้ เนื่องจากสินค้าส่วนใหญ่มีหลากหลายเป็นสินค้าหัตถกรรม เมื่อใช้ระบบของบาร์โค้ดจะทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับระบบ เพราะระบบจะลือคียดยุ่นไม่ได้ รวมทั้งไม่สามารถเพิ่ม-ลดราคาได้ ในเรื่องของสัดส่วนรายได้ คุณหนึ่งฤทัย กล่าวว่ารายได้ส่วนใหญ่มาจากการให้บริการการนวด เนื่องจากปัจจุบันเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้คนเริ่มใช้จ่ายกันประหยัดมากขึ้น ทำให้การขายสินค้าไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ยกเว้นช่วงของเทศกาลต่างๆ ทางคุณหนึ่งฤทัยพูดถึงอนาคตของร้านค้าคนพิการชมรมฯ อยากจะเน้น เรื่องของการบริการที่หลากหลาย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า เช่น การให้บริการงานอิวเน เพราะที่ร้านจัดดอกไม้ได้อยู่แล้วและสามารถนำเอาผลิตภัณฑ์ของคนพิการไปใช้เป็นของขวัญได้ ปัญหาภายในจะเป็นเรื่องความไม่เข้าใจในเรื่องการนำสินค้ามาขายเนื่องจากสินค้าที่ผู้ปกครองนำมาฝากขายมีทั้งที่มีคุณภาพ และไม่มีคุณภาพ สินค้าบางอย่างลูกค้าไม่ต้องการก็คืนกลับให้ผู้ปกครองไม่ได้ ปัญหาการขาดบุคคลกรที่จะมาช่วยงานและเป็นทีมงาน งานจะกองอยู่ที่ตนเพียงคนเดียว ปัญหาเรื่องการจัดร้าน การจัดสินค้า เป็นต้น

เมื่อถามถึงปัญหาที่ยังพบต่อการเข้าถึงการใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นั้น ทางคุณหนึ่งฤทัยกล่าวว่า ปัญหาเรื่องการดำเนินการ ซึ่งจะมีปัญหามากในช่วงแรกๆเท่านั้น เช่น ปัญหาด้านการจัดเตรียมเอกสาร การหารือเพื่อให้ได้ข้อยุติในการดำเนินการตามกฎหมาย เป็นต้น

ในด้านของประโยชน์และความสำคัญ ของ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 35 นั้นทางคุณหนึ่งฤทัยมีความเห็นว่า ในเรื่องของมาตรา35 **“มีประโยชน์แก่คนพิการเป็นอย่างมากถ้าใช้ให้ถูกต้อง เพราะคนพิการสามารถเข้าถึงผลประโยชน์ ได้ 100%**

สุดท้ายนี้ ทางคุณหนึ่งฤทัยยังได้ฝากถึงหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลเรื่องกฎหมายนี้ว่า อยากให้หน่วยงานภาครัฐ **“ช่วยขยายรายละเอียดของพรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 35 ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยมีตัวอย่างที่สถานประกอบการสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และส่งผลถึงคนพิการได้จริง ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนพิการเป็นอย่างมาก”**

17. คุณสุริยา ผาทอง เจ้าหน้าที่มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด



มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด 2218/86 ถนนจันทน์ ซ่งนนทรี ยานนาวา
กรุงเทพ 10120 โทรศัพท์: 02-678-0763 โทรสาร: 02-678-0765
เว็บไซต์ www.fepblind.org E-mail: pecharat@fepblind.org
(กรณีองค์กรคนพิการที่เป็นผู้ประสานจัดหาและดูแลคนพิการเข้าทำงาน
ตามสถานประกอบการ)

นางสาวสุริยา ผาทอง หรือคุณอ้อม เจ้าหน้าที่มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ได้เล่าให้ฟังว่า มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอดก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2536 โดย คุณเพชรรัตน์ เตชะวัชร เป็นประธานมูลนิธิฯ และมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้คนตาบอดได้รับการฟื้นฟูทางการแพทย์ การศึกษา การฝึกอาชีพ และให้มีความเป็นอิสระต่อสังคม คนตาบอดจำนวนมากต้องเผชิญกับการดำรงชีวิตอยู่ตามต่างจังหวัด ที่ห่างไกลความเจริญ ขาดการศึกษา ขาดอาชีพ พวกเขาถูกทอดทิ้งเป็นผู้ด้อยโอกาสอยู่ที่บ้าน เป็นขอทาน หรืออาศัยพ่อแม่ พี่น้อง อาศัยวัด แต่เขาเหล่านั้นต้องการมีครอบครัวเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ในสังคม ด้วยเหตุนี้เอง มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด จึงได้จัดตั้ง "มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด" ขึ้นที่ 2218/86 ถ.จันทน์เก่า แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ" ขึ้นในปี 2537

โดยภารกิจของมูลนิธิ คือ ฝึกสอนอาชีพนวดแผนโบราณ ในขณะนี้เป็นที่นิยมของประชาชน คนตาบอดที่เรียนจบหลักสูตรแล้ว บางส่วนทำงานที่มูลนิธิฯ บางส่วนออกไปประกอบอาชีพด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังมี นวดฝ่าเท้า, คอมพิวเตอร์, พนักงานรับโทรศัพท์, พยากรณ์โชคชะตาทักษิณาศาสตร์, การเดินทางโดยใช้ไม้เท้า, มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ร่วมกับ กรมอาชีวศึกษา เปิดสอนหลักสูตร ปวช. , ปวส. ขึ้นที่ วิทยาลัยสารพัดช่างนครหลวง, มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ร่วมกับ กรมการศึกษา นอกโรงเรียนเขตยานนาวา เปิดสอน กศน. ม.ต้น และ ม.ปลาย ขึ้น ที่มูลนิธิส่งเสริมอาชีพ คนตาบอด และในทุก ๆ ปี มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ร่วมกับ สถาบันการแพทย์แผนไทย จัดการสัมมนา เพิ่มศักยภาพหมอนวด ผู้พิการทางสายตา โดยเชิญอาจารย์ผู้ที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ จาก โรงพยาบาลรัฐ และ เอกชน มาให้ความรู้กับผู้พิการทางสายตา

ในด้านการฝึกอบรมอาชีพในการนวดในระดับพื้นฐาน จะใช้สำนักงานที่สนามชัยเขต จังหวัด ฉะเชิงเทรา เป็นที่เรียนรู้การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ ไปจนถึงการสอบเพื่อให้ได้ใบประกอบโรคศิลปะจะดำเนินการโดยมูลนิธิฯที่กรุงเทพ ระดับชั้นของหมอนวดจะเริ่มจากเรียนนวด จากนั้นจะได้ใบผู้ช่วย และเมื่อสอบผ่านจะได้ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ ในด้านมูลนิธิฯ มีสองสาขา คือ ที่มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ถนนจันทน์ ซ่งนนทรี ยานนาวา ที่มูลนิธิฯ จะเปิดให้บริการการนวดแผนไทย โดย

คนตาบอด มีห้องนวด และมีหมอนวดให้บริการ จำนวน 12 คน มีลูกค้าในพื้นที่เข้ามาใช้บริการ รวมทั้งส่งหมอนวดไปให้บริการภายนอก หมอนวดที่เป็นผู้พิการทางสายตาพักอาศัยอยู่ที่มูลนิธิฯ เพราะไม่สะดวกในการเดินทาง โดยให้เงินช่วยสมทบค่าใช้จ่ายแก่มูลนิธิฯ

การให้บริการนวดแก่พนักงานในสถานประกอบการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมคนพิการ มาตรา 35 นั้น ทางมูลนิธิฯได้รับการติดต่อจากบริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต (ไทยแลนด์) จำกัด ในการส่งคนตาบอดไปนวดให้กับพนักงานที่บริษัทตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 โดยการทำสัญญาจ้างในรูปแบบของการสัมปทาน ลักษณะการทำงานทางบริษัทจะประสานงานผ่านมูลนิธิฯ จัดรถรับส่ง ให้บริการอาหาร จัดเตรียมสถานที่ พร้อมส่งเจ้าหน้าที่ HR มาดูแล ทางมูลนิธิฯจะประสานงานและรวบรวมผู้พิการที่เป็นหมอนวด จำนวน 45 คน ตามจำนวนที่ทำสัญญาไว้กับทางบริษัท โดยทางบริษัทจะแจ้งล่วงหน้าประมาณสองสัปดาห์ในการนัดวันที่จะให้เข้าไปนวด วันที่ไปนวดส่วนใหญ่จะเป็นวันเสาร์เพราะพนักงานจะมีงานไม่มากเหมือนวันธรรมดา อัตราค่าตอบแทนที่คนตาบอดได้รับ จำนวน 1,000 บาทต่อคน ต่อวัน นอกจากค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับหมอนวดรายคนแล้ว ทางบริษัทยังจ่ายเงินให้กับมูลนิธิฯเป็นค่าบริหาร(ประสานงาน/จัดการ) ในอัตรา 300 บาท คูณด้วยจำนวนหมอนวดคือ 45 คนนอกจากค่าจ้างแล้วหมอนวดยังได้รับทิปจากผู้ใช้บริการเป็นรายได้เสริมอีกต่างหาก โดยจะได้รับประมาณ 300- 500 ต่อวัน ในการบริหารจัดการของมูลนิธิฯที่จะต้องส่งหมอนวดไปให้ครบ 45 คน ตามสัญญาสัมปทานนั้น หากหมอนวดในวันนั้นมีไม่ครบ 45 คน ทางมูลนิธิฯ ใช้วิธีประสานงานกับเครือข่ายให้ส่งหมอนวดจากที่อื่นมาเพิ่มได้ รวมทั้งบางครั้งหมอนวดที่ไปไม่ได้จะเป็นผู้จัดหาหมอนวดคนอื่นมาแทน พนักงานของบริษัทที่มีความประสงค์จะนวดจะต้องลงทะเบียนเพื่อจองคิวในการนวด และทยอยกันมานวด พนักงานที่มานวดส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้างานและเป็นเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานส่วนใหญ่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มาใช้บริการนวดจะมีน้อย ด้วยภารกิจงานที่รัดตัวจึงไม่ค่อยมาใช้บริการ นอกจากการดำเนินการในการนำหมอนวดไปนวดแล้ว ทางมูลนิธิฯ ยังมีการดูแลในเรื่องอื่นๆด้วย เช่น การอบรมเรื่องมารยาทการให้บริการ ดูแลให้หมอนวดแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย ยานพาหนะรับส่งและสถานที่ในการให้บริการนวดที่บริษัท APAC

ทางมูลนิธิฯ เห็นว่ามาตรา 35 ได้ให้ช่องทางกับคนพิการในด้านอาชีพมากขึ้น ทำให้คนพิการได้มีอาชีพและมีรายได้ ได้เปิดโลกทัศน์ และทำให้คนพิการได้ออกสู่สังคม

18. นายแดง ประจำตน (หมอแดง)



หมอนวดประจำมูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด

มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด 2218/86 ถนนจันทน์ ซ่งนนทรี ยานนาวา

กรุงเทพ 10120 โทรศัพท์: 02-678-0763 โทรสาร: 02-678-0765

เว็บไซต์ www.fepblind.org E-mail: pecharat@fepblind.org

(กรณีคนพิการผู้ได้รับประโยชน์จาก มาตรา 35)

นายแดง ประจำตน หรือหมอแดง คนพิการผู้ได้รับประโยชน์จากการสัมปทานของบริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต (ไทยแลนด์) จำกัด ในการจ้างคนพิการไปนวดให้กับพนักงานของบริษัท หมอแดงเป็นคนจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นผู้พิการทางสายตา อันมีสาเหตุจากจอประสาทตาเสื่อม และเป็นหมอนวดประจำอยู่ที่มูลนิธิ หมอแดงเป็นหมอที่อยู่ในระดับผู้ช่วย นวด คอ บา ไหล่ กำลังสอบเพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ ซึ่งตนเองเคยไปสอบมาแล้วสองครั้งแต่ไม่ผ่านในส่วนข้อสอบที่ยาก คือความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ซึ่งคนตาบอดอาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ด้านนี้ และมีคนตาบอดจำนวนน้อยมากที่สามารถสอบผ่านจนได้ใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ ทางมูลนิธิ เองก็ช่วยพัฒนาความรู้ให้ รวมทั้งทำหน้าที่ดูแลตลอดจนพัฒนาศักยภาพในการนวด อบรมเรื่องมารยาทในการนวด ปัจจุบันหมอแดงพักอาศัยอยู่ที่มูลนิธิ พร้อมภรรยา ส่วนลูกอายุหนึ่งขวบส่งไปให้แม่ยายเลี้ยงที่ต่างจังหวัด หมอแดงวางแผนไว้ในอนาคตจะกลับไปเปิดร้านนวดที่บ้านเกิดจังหวัดเพชรบูรณ์

หมอแดงนวดประจำอยู่ที่มูลนิธิ ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นลูกค้าขาประจำ มีรายได้จากการนวดประมาณเดือนละ 9,000 – 12,000 บาท เมื่อมีการสัมปทานโดยการให้หมอไปนวดที่บริษัท เอเพ็กซ์ เซอร์คิต (ไทยแลนด์) จำกัด หมอแดงก็ได้เป็นคนหนึ่งที่ได้ร่วมไปกับทีมงานนวดของมูลนิธิ จุดดีของการไปนวดที่บริษัท คือไม่ต้องรอลูกค้า แต่ลูกค้า คือผู้ที่ประสงค์จะนวดจะมาลงทะเบียนและมานวดตามคิว การไปนวดที่บริษัท เอเพ็กซ์ แต่ละครั้งจะได้นวดให้ลูกค้าราว 5 คน การไปนวดที่บริษัท ทำให้มีลูกค้าหลากหลายขึ้น ต่างจากการนวดที่มูลนิธิที่เป็นลูกค้าประจำมักจะรู้เขารู้เรา อาการปวดเมื่อก็คจะเป็นอาการเดิมๆ การมีลูกค้าหลากหลายทำให้มีการเรียนรู้มากขึ้นรวมทั้งพัฒนาการนวดเพื่อแก้ไขปัญหาตามอาการของผู้นวด เพิ่มทักษะและความสามารถในการวินิจฉัยโรคได้มากขึ้น ด้านรายได้การไปนวดตามสัมปทานมาตรา 35 เป็นการทำงานที่มีรายได้แน่นอน และมีรายได้เพิ่มจากทิปอีกต่างหาก เพราะลูกค้าจะให้ทิปเกือบทุกคน ในส่วนของหมอแดงนอกจากเป็นหมอนวดแล้วยังจัดเป็นนักจัดรายการวิทยุชื่อชายชาติรี จัดรายการ “สุขภาพดี ชีวิตมีสุข” ทางสถานีวิทยุ FM 87.75

หมอแดงให้ความเห็นเกี่ยวกับสถานะภาพของคนพิการในปัจจุบันว่าดีขึ้น คนพิการได้รับการยอมรับมากขึ้น การบริการของรัฐที่จัดให้คนพิการมีมากขึ้น สังคมมองคนพิการอย่างเข้าใจมากขึ้น

เมื่อถามว่าหมอแดงมีความรู้ความเข้าใจใน พ.ร.บ. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการมากขนาดไหน หมอแดงตอบว่ารู้บ้างแต่รู้ไม่มาก สำหรับตนชอบที่มีช่องทางให้คนพิการในการทำงานตามมาตรา 35 อยากให้มูลนิธิ มีช่องทางในการทำงานตลาดเพิ่มขึ้น คือ มีบริษัทที่มาให้งาน/เป็นคู่สัมปทานมากขึ้น เพราะทำให้คนพิการที่เป็นหมอนวดมีงานมากขึ้น มีรายได้ที่แน่นอน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ หมอแดงฝากถึงหน่วยงานภาครัฐว่าอยากให้มีการสนับสนุนให้หมอไปเปิดการนวดตามสถานที่ราชการ เพราะตามสถานที่ราชการมีคนไปติดต่อราชการมากและต้องรอคิวนาน ในช่วงที่รอผู้ไปติดต่อราชการสามารถมาใช้บริการนวดจากคนตาบอดได้ เพียงส่วนราชการนั้นๆสนับสนุนพื้นที่ในการให้บริการนวดให้กับคนตาบอด หมอแดงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มของอาชีพการนวดของคนตาบอดในปัจจุบันว่า เป็นโอกาสสำหรับงานนวด เพราะในปัจจุบันคนทำงาน Office จะเป็นโรค office syndrome คือโรคปวดคอ ไหล่ หลัง อันเกิดจากการทำงาน การนวดจะช่วยผ่อนคลายและแก้ปัญหาให้คนทำงานที่มีอาการปวดจาก office syndrome ซึ่งทำให้การนวดเป็นที่ต้องการมากขึ้นจึงเป็นโอกาสอย่างมากสำหรับอาชีพนวด สำหรับตนเองถือว่าอาชีพการนวดเป็นอาชีพที่ทำให้ผู้พิการประสบความสำเร็จ

3.2 รูปแบบจากกรณีศึกษา

จากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาจำนวน 18 รายนั้น ได้มีการนำมาสรุปรวมเป็นกลุ่มกรณีศึกษาที่มีการดำเนินการจ้างงานคนพิการรูปแบบต่างๆ ได้ 5 รูปแบบ จากกรณีศึกษา 16 ราย โดยมีกรณีศึกษา 2 รายไม่สามารถนำมารวบรวมจัดทำเป็นรูปแบบกรณีการจ้างงานได้เนื่องจากการสัมภาษณ์ไม่สามารถทำได้ครบวงจรด้วยเหตุผลที่องค์กรคนพิการที่ทำหน้าที่ประสานงานไม่สะดวกในการให้ข้อมูลในรายละเอียดและไม่เชื่อมต่อให้การสัมภาษณ์ไปถึงสถานประกอบการ ซึ่งเป็นกรณีของการจ้างงานคนพิการให้ไปให้บริการนวดแก่พนักงานในสถานประกอบการ (กรณีการสัมภาษณ์สมาคมส่งเสริมอาชีพคนตาบอดและนายแดง ประจำตน)

สำหรับรูปแบบจากกรณีศึกษาสามารถนำมาจัดทำเป็นรูปแบบการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตาม มาตรา 35 จำนวน 5 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม (การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา)
2. รูปแบบการฝึกงาน (การฝึกอบรมการทำเบเกอรี่)
3. รูปแบบการมอบของ (การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ)
4. รูปแบบการมอบของ (การมอบบัตรเติมน้ำมัน)
5. รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า (การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)

โดยมีสถานประกอบการ องค์กรประสานงาน องค์กรคนพิการ และคนพิการที่นำมาจัดกลุ่มทั้ง 5 รูปแบบดังนี้

รูปแบบการปฏิบัติ ตามมาตรา 35	สถานประกอบการ	องค์กร ประสานงาน	องค์กรคนพิการ	คนพิการผู้รับ ประโยชน์
รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ ฝึกอบรม	บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด	กิจการเพื่อ สังคมไนท์ครอป	สมาคมเพื่อคน พิการทางสติปัญญา แห่งประเทศไทย	นายบรรพต เขยจั่น (ผู้ปกครอง)
รูปแบบการฝึกงาน	บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	ก จ ก ร เ พื่ สังคมไนท์ครอป	มูลนิธิพระมหาไถ่ เพื่อการพัฒนาคน พิการ	นายชาคริต ฤทธิ์ ณรงค์ (คนพิการ)
รูปแบบการมอบของ	บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)	สถาบันพัฒนา ธุรกิจชุมชน (SMEDI)	ศูนย์การเรียนรู้แปรรูป ผ้าพื้นเมือง อำเภอเชียงคำ	

รูปแบบการปฏิบัติ ตามมาตรา 35	สถานประกอบการ	องค์กร ประสานงาน	องค์กรคนพิการ	คนพิการผู้รับ ประโยชน์
รูปแบบการมอบของ	ธนาคารแห่งประเทศไทย		สหกรณ์บริการ ผลิตภัณฑ์คนพิการ ไทย จำกัด	นายดอกกรัก เกตุวงศ์ (คนพิการ)
รูปแบบการให้พื้นที่ จำหน่ายสินค้า	บริษัท เอก-ชัย ดีสทรี บิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus)		ชมรมผู้ปกครอง บุคคลออทิสติก จังหวัดปทุมธานี	

ทั้ง 5 รูปแบบมีสาระสำคัญดังนี้

3.2.1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม (การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา) (ABLE)



กรณีการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา เป็นการปฏิบัติตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ของกลุ่มเซ็นทรัล เซ็นทรัลเป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ มีพนักงานมากกว่า 70,000 คน โดยการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาให้กับกลุ่มผู้ประกอบการเด็กพิการทางสติปัญญาหรือเด็กออทิสติก เพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรมและทำกิจกรรมของกลุ่มผู้ประกอบการพิการและเด็กพิการ โดยกิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป (NISE Corp) เป็นผู้จัดทำโครงการเสนอเช่าและเป็นผู้บริหารโครงการ ผ่านสมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย โดยกิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป ประสานงานหาความต้องการจากองค์กรคนพิการ จากนั้นทำข้อเสนอโครงการเสนอต่อเซ็นทรัล เมื่อสถานประกอบการ คือเซ็นทรัลเห็นด้วยก็ประสานงานกับกรมการจัดหางานเพื่อขออนุมัติการปฏิบัติตามพรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 กิจกรรมเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2554 การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ส่วน คือการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ในการจัดตั้งศูนย์ฯเป็นการก่อสร้างอาคารซึ่งสร้างเป็นอาคารสองชั้น ก่อสร้างบนที่ดินของสมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย ย่านถนนรามอินทรา นอกจากตัวอาคารแล้วก็มีอุปกรณ์สำหรับการทำงานสกรีน อาคารสร้างเสร็จในปี พ.ศ.2556 อีกส่วนหนึ่งเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมการสกรีนผ้าเมื่ออาคารสร้างเสร็จมีพิธีเปิดโดยมีทาง กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) และกรมการจัดหางานมาร่วมในพิธีเปิด และมีการอบรมการทำสกรีน ปัจจุบันทางศูนย์ได้ใช้อาคารดังกล่าวเป็นที่ทำงานด้านอาชีพของผู้ประกอบการและเด็กพิการทางสติปัญญา ปัจจุบัน ABLE มีศูนย์ปฏิบัติการอยู่ 2 แห่ง คือ ศูนย์รามอินทรา

และศูนย์ปัญญาคาร และมีคนพิการสังกัดในโครงการทั้งสิ้น 125 คน ในส่วนของโครงสร้างกิจกรรมและบริการต่างๆ นั้นสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. เทรนนิ่ง คือ การฝึกอบรมตามหลักสูตรพัฒนาศักยภาพผู้พิการทางสติปัญญา “วิชาชีพพิมพ์สกรีน” เพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ
2. โออีเอ็ม โปรดักชั่น คือ การผลิตเสื้อและงานพิมพ์สกรีนในรูปแบบต่างๆ
3. แบรินด์และไลฟ์สไตล์โปรดักท์ คือ การผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่างๆ ภายใต้แบรนด์ “เอเบิล”
4. โค-ครีเอทีฟ คือ การเปิดพื้นที่ให้ผู้สนใจงานพิมพ์สกรีนได้เรียนรู้กระบวนการผลิต พร้อมทั้งสามารถสร้างผลงานของตนเองได้ผ่านกิจกรรม สเปเชียล กิฟท์ สเปเชียลเดย์ : วัน เดย์ ทริป ในวันพิเศษของคุณ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ หรือโอกาสสำคัญต่างๆ

สรุปประเด็นสำคัญ

- **ประเภทของกฎหมายที่ใช้** พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อ 4. การฝึกงาน (หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ หรือทักษะ ประสบการณ์ หรือถ่ายทอดวิทยาการ หรือเทคโนโลยีที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ข้อ7. การช่วยเหลืออื่นใด (หมายถึงการให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยตรงเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพได้)
- **ชื่อสถานประกอบการ** บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- **ชื่อองค์กรประสานงาน** กิจการเพื่อสังคมในส์คอป
- **ชื่อองค์กรคนพิการ** สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย
- **ชื่อคนพิการผู้รับประโยชน์(ที่สัมภาษณ์)** นายบรรพต เขยจั่น ผู้ปกครองเด็กพิการทางสติปัญญา
- **การตีมูลค่าตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** จัดทำเป็นงบประมาณในการจัดฝึกอบรม 6 รุ่น (2 ปี) และการให้ความช่วยเหลืออื่นใด (สำหรับการสร้างอาคาร)จำนวนคน ฝึกอบรม (รายชื่อผู้พิการที่ใช้สิทธิ) รวมงบประมาณที่ได้รับ 10 ล้านบาท
- **จำนวนคนพิการที่ใช้สิทธิ** 125 คน ระยะเวลาในการใช้สิทธิ 2 ปี
- **การดำเนินการ** ดำเนินการผ่านองค์กรประสานงานและองค์กรคนพิการ
- **เงื่อนไข** ไม่มี
- **แนวคิดและเหตุผลในการเลือกใช้มาตรา 35 ของสถานประกอบการ** เป็นนโยบายขององค์กรในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน และเห็นว่ามาตรา 35 เป็นช่องทางที่สามารถเข้าถึงคนพิการได้จริง

➤ ผลที่ได้รับ/การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- กิจกรรมที่เกิดขึ้นตามมาตรา 35 ภายใต้ศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา ทำให้ผู้ปกครองเด็กพิการ และเด็กพิการมีงานทำ เด็กและผู้ปกครองได้ทำงานอยู่ด้วยกันทำให้ผู้ปกครองสามารถดูแลลูกได้ตลอดเวลา เด็กพิการทางสติปัญญาได้มีการพัฒนาและการเรียนรู้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า
- ทำให้เกิดช่องทางเพิ่มในการจ้างงานคนพิการ โดยมีสถานประกอบการส่งงานมาให้เด็กพิการทำที่ศูนย์ฯ

➤ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

สถานประกอบการ

- ปัญหาของการดำเนินการตามพรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 คือ ต้องใช้เวลามากในการทำความเข้าใจกับภาครัฐซึ่งมักจะตีความตามตัวอักษร เช่น บอกว่าต้องจ้างรายบุคคล ต้องอธิบายและใช้เวลาเยอะมากในการที่จะให้สามารถดำเนินการจ้างงานตามมาตรา 35 ได้ การตีความกฎหมายตามตัวอักษรโดยไม่มองถึงเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทำให้การนำกฎหมายไปใช้ถูกจำกัด ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร
- ภาครัฐคือกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและกรมการจัดหางานที่เป็นผู้กำกับดูแลการใช้ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการควรตีความกฎหมายให้ตรงกัน รวมทั้งขยายความมาตรานี้ให้กว้างขึ้นมากกว่าเรื่องสัมปทานเท่านั้น
- มาตรา 35 มีข้อดีมากมายหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการสร้างงานสร้างชุมชน สามารถพัฒนาให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งควรนำไปส่งเสริมให้ใช้มากขึ้น

องค์กรประสานงาน

- ต้องการให้ภาครัฐช่วยกันบูรณาการการทำงานในระหว่างกระทรวงต่างๆ ให้เกิดการทำงานแบบครบวงจรมีการเชื่อมต่อไปถึงฐานด้านเศรษฐกิจ จากเดิมที่มีการประสานงานกันเพียงสองกระทรวง คือกระทรวงแรงงานสวัสดิการสังคมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หากสามารถประสานกับกระทรวงพาณิชย์ก็จะเป็นการเชื่อมต่อไปในเรื่องเศรษฐกิจทำให้งานด้านอาชีพของคนพิการโดยเฉพาะด้านผลิตภัณฑ์ดำเนินการได้อย่างครบวงจร คือมีส่วนของกระทรวงพาณิชย์มาช่วยพัฒนาด้านการตลาดด้วย

องค์กรคนพิการ

มาตรา 35 มีประโยชน์ต่อคนพิการเป็นอย่างยิ่งหากรู้จักนำไปใช้ในการสร้างอาชีพจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับคนพิการในวงกว้าง สามารถสร้างอาชีพและรายได้ให้กับคนพิการและครอบครัวได้อย่างยั่งยืน

3.2.2 รูปแบบการฝึกงาน (การฝึกอบรมการทำเบเกอรี่)



กรณีการฝึกอบรมการทำเบเกอรี่เป็นการปฏิบัติตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 ของบริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท” หรือ “MINT”) MINOR เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีการดำเนินธุรกิจในประเทศไทยและอีก 13 ประเทศ ประกอบด้วย ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจขายอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจสปา ธุรกิจจัดจำหน่ายและผลิตสินค้า ธุรกิจ ให้เช่าศูนย์การค้าและอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจบันเทิงและกิจการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงแรม MINT เป็นเจ้าของ ผู้ประกอบการและผู้ลงทุนในธุรกิจโรงแรมที่มีโรงแรม รีสอร์ท และสปา มากกว่า 120 แห่ง ใน 25 ประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้าอนันตรา อวานี เบียร์ อควัม โอ๊คส์ ทิโวลี เอเลวาน่า โพรซีชั่นส์ แมริออท เซ็นต์ รีจิส เรดิสัน บลู และโรงแรมในกลุ่มไมเนอร์อินเตอร์เนชั่นแนล นอกจากนั้นยังเป็นผู้ประกอบการธุรกิจศูนย์การค้าและบันเทิง ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และโครงการพักผ่อนแบบปันส่วนเวลา และมีธุรกิจร้านอาหารที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในเอเชีย โดยมีร้านอาหารมากกว่า 1,700 สาขา ใน 21 ประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้า เดอะ พิชซ่า คอมปะนี ไทยเอ็กซ์เพรส เดอะ คอฟฟี่คลับ ริปส์แอนด์ รัมส์ ริเวอร์ไซด์ เบิร์ตทอลล์ สเวนเซ่นส์ ซิซซ์เลอร์ แครีควินและ เบอร์เกอร์คิง รวมทั้งเป็นผู้จัดจำหน่าย

สินค้าที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยมีจุดจำหน่ายสินค้ากว่า 290 แห่ง ทั้งเสื้อผ้าแฟชั่นและเครื่องสำอาง โดยเครื่องหมายการค้า ได้แก่ แก๊ป เอสปริบอสสินี บานานารีพับบลิค ชาร์ล แอนด์ คีธ เพโตร ทุมมี สวอลล์ เจ. เอ. เอ็งเคิลส์ เรดเอิร์ธ อีทีแอล เลิร์นนิ่ง และ มายเซลล์ นอกจากนี้ MINT ประกอบธุรกิจรับจ้างผลิตสินค้า โดยมีโรงงานเป็นของตัวเอง MINT ได้มอบหมายให้ NISE Corp เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่ง NISE ได้ทำหน้าที่ในการประสานงานกับมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการในเรื่องความต้องการและการจัดหาคนเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งนำหลักสูตรขออนุมัติต่อกรมการจัดหางานและแจ้งให้ พก.ทราบ จัดทำเอกสารสัญญาติดตามและรายงานผลให้สถานประกอบการ กรมการจัดหางานและพก.ทราบ ในส่วนของมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาจะดูแลเรื่องการจัดอบรม ซึ่งในโครงการนี้มีคนพิการเข้าอบรมรุ่นแรกจำนวน 30 คน และจะดำเนินการอบรมไปจนครบจำนวน 153 คน ในขณะเดียวกัน MINT ยังให้การสนับสนุนในการปรับปรุงห้องเพื่อทำเบเกอร์รี่และปรับปรุงพื้นที่สำหรับการจำหน่ายโดยใช้พื้นที่ของมูลนิธิพระมหาไถ่ฯ พัทยา

สรุปประเด็นสำคัญ

- **ประเภทของกฎหมายที่ใช้** พรบ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อ 4.
การฝึกงานหมายถึงการเพิ่มพูน ความรู้ หรือทักษะประสบการณ์ หรือถ่ายทอดวิทยาการ หรือเทคโนโลยีที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้
- **ชื่อสถานประกอบการ** บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
- **ชื่อองค์กรประสานงาน** กิจการเพื่อสังคมไนท์ครอป
- **ชื่อองค์กรคนพิการ** มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
- **ชื่อคนพิการผู้รับประโยชน์ (ที่สัมภาษณ์)** นายชาคริต ฤทธิณรงค์
- **การตีมูลค่าตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** จัดทำเป็นงบประมาณในการจัดฝึกอบรม โดยแบ่งการอบรมออกเป็นรุ่น จำนวนมูลค่าของเงินที่ได้รับ คือ 16,753,500 บาท
- **จำนวนคนพิการที่ใช้สิทธิ์** 153 คน
- **การดำเนินการ** ดำเนินการโดยผ่านองค์กรประสานงานและองค์กรคนพิการ
- **เงื่อนไข** ไม่มี
- **แนวคิดและเหตุผลในการเลือกใช้มาตรา 35 ของสถานประกอบการ**
 - เห็นว่าเงินที่ส่งเข้ากองทุนมีจำนวนมากการใช้ประโยชน์ของกองทุนมีน้อย จึงต้องการให้ใช้เงินไปพัฒนาคนพิการโดยตรงและเป็นการพัฒนาอย่างแท้จริง รวมทั้งต้องเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย

➤ ผลที่ได้รับ

คนพิการมีทักษะการประกอบอาชีพที่สามารถนำไปในการทำงานเลี้ยงชีพได้สถานประกอบการมีการสนับสนุนต่อเนื่องในด้านการผลิตและการตลาดโดยการปรับปรุงพื้นที่ในการทำงานและจำหน่ายสินค้า

➤ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

สถานประกอบการ

- ภาครัฐควรเปิดช่องทางที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรา 35
- มีรูปแบบและแนวทางชัดเจนต่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเพื่อคนพิการ
- เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมี Resource ของข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง
- สนับสนุนความเป็นมืออาชีพ ด้วยการหาที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางร่วมเป็นพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา และแนะนำเชิงลึกให้กับคนพิการในการประกอบอาชีพ เพื่อจะได้ไปถึงเป้าหมายอย่างมีทิศทาง
- ให้มีการพัฒนากลไกการขับเคลื่อนเพื่อนำเงินจากกองทุนฟื้นฟู มาบูรณาการให้เกิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ที่เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างครบวงจร

องค์กรประสานงาน

- หน่วยงานภาครัฐควรมีมาตรฐานในการอนุมัติ
- รัฐควรดำเนินการในการพิจารณาและตรวจสอบเอกสารให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด
- หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบควรใช้ระบบ ON Line ในการจัดทำเอกสาร

องค์กรคนพิการ

- เสนอให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐาน และอนุมัติให้มีหลักสูตรกลาง สำหรับการจัดการอบรมในการฝึกอาชีพของคนพิการ
- การจัดตั้งคณะทำงานกลาง เสนอให้สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน อาทิ คนพิการหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและนักวิชาการร่วมกันพัฒนาหลักสูตรกลาง
- ในการตีความจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การช่วยเหลือในแต่ละเรื่อง อยากรจะให้มองถึงเจตนารมณ์ และรูปแบบการดำเนินงาน ว่าผลลัพธ์ที่ได้สุดท้ายประโยชน์จะเกิดกับคนพิการและเป็นการเพิ่มโอกาสการมีอาชีพ มีงานทำของคนพิการอย่างยั่งยืน

3.2.3 รูปแบบการมอบของ (การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ)



กรณีการมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ เป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ประเภท การให้ความช่วยเหลืออื่นใดของบริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยทางบริษัท สหประกันชีวิตฯ ได้มอบจักรอุตสาหกรรม จักรโพงจำนวน 7 หลัง รวมทั้งมอบกรไกรไฟฟ้า 1 ตัว รวมมูลค่าทั้งสิ้น 109,500 บาท ในการดำเนินการบริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้ประสานงานกับสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน(SMEDI) ที่ทำงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ว่าทางบริษัทฯ ต้องการหาคนพิการเข้าทำงานแต่หาไม่ได้ จึงได้ขอคำแนะนำจากสถาบันฯ ซึ่งได้รับคำแนะนำถึงช่องทางในการปฏิบัติตามกฎหมายในช่องทางอื่นๆ คือ มาตรา 35 ประกอบกับ ขณะนั้นทางสถาบันฯ มีการดำเนินโครงการด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการในพื้นที่ต่างๆ หนึ่งในพื้นที่ดำเนินการ คืออำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีแผนการที่จะจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ให้คนพิการเพื่อตัดเย็บเสื้อผ้า แต่ยังขาดอุปกรณ์และเครื่องมือ ซึ่งทางบริษัทได้ตัดสินใจที่จะให้การสนับสนุนด้วยการมอบของให้กับคนพิการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35 โดยมีสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชนเป็นที่ปรึกษาและทำหน้าที่ช่วยประสานงานและดำเนินการร่วมกับบริษัท บริษัทจะยื่นเรื่องต่อสำนักงานจัดหางานพื้นที่ และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) จัดซื้อจัดจ้าง และมอบจักรให้คนพิการ ส่วนสถาบันฯ จะประสานกับกลุ่มคนพิการเรื่องความต้องการอุปกรณ์ จัดทำโครงการเสนอต่อบริษัท เอกสารคนพิการที่ใช้สิทธิ์ ประสานแหล่งจำหน่ายอุปกรณ์เพื่อจัดทำใบเสนอราคา การจัดซื้อและนำส่งจักรให้กับกลุ่มคนพิการ กลุ่มฯจะจัดหาคนพิการเพื่อใช้สิทธิ์ จักรที่ได้รับมอบแม้จะใช้ชื่อคนพิการเพียงคนเดียว

แต่จักรที่ได้รับมอบก็นำไปใช้ร่วมกันภายในศูนย์การเรียนรู้ โดยการทำงานตัดเย็บเสื้อผ้าร่วมกันของคนพิการ และคนไม่พิการในชุมชน ทำให้เกิดประโยชน์แก่คนพิการและคนในชุมชนที่ได้มีงานทำ มีรายได้ การมีศูนย์ฯ และมีจักร ทำให้กลุ่มได้รับงานตัดเย็บเพิ่มขึ้น เป็นสถานที่ฝึกอบรมให้กับส่วนราชการในการจัดอบรมอาชีพให้กับคนในชุมชน และเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้กับกลุ่มผู้สนใจ ผลจากการใช้มาตรา 35 ของบริษัทสหประกันชีวิต จำกัด แม้จะเป็นการใช้สิทธิของคนพิการเพียงหนึ่งคน แต่จากการตัดสินใจเลือกใช้ มาตรา 35 ทำให้เกิดผลในวงกว้างต่อคนพิการในพื้นที่รวมทั้งคนที่ไม่พิการในชุมชนด้วย นอกจากการมีอาชีพและมีรายได้แล้วยังพบว่ามีผลกระทบในเชิงบวกต่อคนพิการที่เข้าร่วมด้วย เช่นคนพิการทางสติปัญญามีพัฒนาการในการอยู่ร่วมกับคนในสังคมมากขึ้น สามารถสื่อสารและทำงานได้มากขึ้น

สรุปประเด็นสำคัญ

- **ประเภทของกฎหมายที่ใช้** พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อ 7.การให้ความช่วยเหลืออื่นใด หมายถึง การให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรง เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้
- **ชื่อสถานประกอบการ** บริษัท สหประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
- **ชื่อองค์กรประสานงาน** สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน (SMEDI)
- **ชื่อองค์กรคนพิการ** ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมือง อำเภอเชียงคำ
- **ชื่อคนพิการผู้รับประโยชน์** น.ส. พัชรี หอมจันทร์
- **การตีมูลค่าตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** จัดซื้อจักรตามมูลค่าการจ้างงานคนพิการ 1 คน ในระยะเวลา 1 ปี คือ 109,500 บาท
- **จำนวนคนพิการที่ใช้สิทธิ** 1 คน
- **การดำเนินการ** ดำเนินการโดยผ่านองค์กรประสานงาน
- **เงื่อนไข** ไม่มี
- **แนวคิดและเหตุผลในการเลือกใช้มาตรา 35 ของสถานประกอบการ**

บริษัทเห็นว่าการส่งเสริมอาชีพในชุมชนให้กับคนพิการเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้สร้างอาชีพให้กับคนพิการทำให้เขาสามารถทำงานอยู่ในท้องถิ่นบ้านเกิด อาศัยอยู่กับครอบครัวและญาติพี่น้องอย่างอบอุ่น การพัฒนาย่อมดีกว่า และการพัฒนาสามารถสร้างคนได้มากกว่าการสงเคราะห์ นอกจากนั้นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบริษัทพนักงานของบริษัทได้เห็นคุณค่าของคนพิการ รวมทั้งคุณค่าของการดำเนินการของบริษัทในการสร้างสรรค์สังคม

➤ ผลที่ได้รับ/การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- ศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ มีจักรและอุปกรณ์ในการตัดเย็บ
- เพิ่มศักยภาพในการตัดเย็บ
- มี Order ยอดการสั่งของเพิ่มมากขึ้นทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่
- ส่วนราชการในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การยอมรับและให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาต่อยอด
- คนพิการและคนในชุมชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น สามารถรับคนพิการเข้ามาทำงานมากขึ้น

➤ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

สถานประกอบการ

- สนใจที่จะใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35 โดยการมอบของหรือทำกิจกรรมในรูปแบบอื่นกับกลุ่มคนพิการที่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เพื่อให้ประโยชน์ได้ตกไปอยู่กับคนหลายๆคน
- ควรมีองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่บริหารจัดการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 35
- องค์กรที่ทำหน้าที่เป็นคนจัดการ ต้องเป็นองค์กรที่ไว้วางใจได้ และมีรูปธรรมในการทำงาน ที่ชัดเจน

องค์กรประสานงาน

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการทราบถึงรายละเอียดและแนวทางในการดำเนินการตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา 35
- ควรมีการสัมมนาให้ความรู้ในรายละเอียดของวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรานี้ รวมทั้งแลกเปลี่ยนปัญหาประสบการณ์เพื่อหาแนวทางแก้ไข
- จัดทำกรณีศึกษาเพื่อเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบในการดำเนินการ
- จัดให้มีการศึกษาดูงานกลุ่มที่ดำเนินการตามพ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตรา 35 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถานประกอบการอื่นๆ หรือนำไป พัฒนาต่อยอดต่อไป
- มีข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการเกี่ยวกับสภาพความพิการ ศักยภาพในการทำงานและความต้องการในการมีงานทำของคนพิการ

- ควรจัดงบประมาณสนับสนุนองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงาน

คนพิการผู้ได้รับประโยชน์

- อยากให้หน่วยงานภาครัฐช่วยประชาสัมพันธ์เรื่องการใช้ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมถึงสิทธิของคนพิการ แก่คนพิการในชุมชนที่ห่างไกล

3.2.4 รูปแบบการมอบของ (การมอบบัตรเติมน้ำมัน)



กรณีการมอบบัตรเติมน้ำมันของธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นการดำเนินการจ้างงานคนพิการ ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 35 ใน การให้ความช่วยเหลืออื่นใด โดยทางธนาคารได้มอบบัตรเติมน้ำมัน (ปตท.) มูลค่า 109,500 บาท บัตรเติมน้ำมันเป็นการดสำหรับรูดชำระ ค่าน้ำมันตามปั้มน้ำมันทั่วประเทศ โดยจัดทำเป็นบัตรมูลค่า 36,500 บาท 3 ใบ รวมมูลค่า 109,500 บาท สำหรับผู้พิการที่ได้รับสิทธิ์สามารถนำบัตรเติมน้ำมันไปใช้ประโยชน์ในการเติมน้ำมันตามปั้มน้ำมันทั่วประเทศ สามารถใช้ไปจนหมดมูลค่าของจำนวนเงินในบัตร แต่มีระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี ธนาคารแห่งประเทศไทยได้มอบ บัตรเติมน้ำมันให้คนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 จนถึงปี พ.ศ.2558 โดยดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ 3 องค์กร คือ สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย สมาคมคนพิการจังหวัดนนทบุรี สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คน พิการไทย จำกัด ในการดำเนินการธนาคารแห่งประเทศไทยติดต่อประสานงานผ่านองค์กรคนพิการ แจ้ง วัตถุประสงค์เงื่อนไขและความต้องการเพื่อขอให้องค์กรคนพิการช่วยคัดเลือกคนพิการเข้าใช้สิทธิ์ บทบาทของ สหกรณ์คนพิการในฐานะองค์กรคนพิการ คือ ดำเนินการคัดเลือกคนพิการจากสมาชิกของสหกรณ์ โดยใช้ มติของคณะกรรมการกำหนดคุณสมบัติของคนพิการที่ใช้สิทธิ์ว่าจะต้องเป็นคนพิการที่มียานพาหนะและใช้ ยานพาหนะในการประกอบอาชีพ ต้องเป็นผู้ที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิ์ในปีนั้นๆ ในการดำเนินการสหกรณ์ทำหน้าที่รวม รวบรวมรายชื่อผู้ขอใช้สิทธิ์ส่งให้ธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อธนาคารแห่งประเทศไทยตรวจสอบแล้ว ทาง สหกรณ์ก็จะเป็นผู้จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องของคนพิการสำหรับการทำสัญญาและนำส่งเอกสารทั้งหมด ให้กับธนาคารแห่งประเทศไทย การทำสัญญาจะเป็นสัญญาปีต่อปี แต่ด้วยสหกรณ์มีสมาชิกจำนวนมาก จำนวนคู่มือที่ได้มามีจำนวนน้อยไม่สามารถแจกให้สมาชิกได้เพียงบางส่วน ในแต่ละปีคณะกรรมการสหกรณ์ จะส่งใบสมัคร/ใบแจ้งความประสงค์เข้าร่วมไปยังสมาชิก เมื่อได้รับใบสมัครแล้วจึงมาพิจารณาคุณสมบัติ

จากนั้นจึงใช้วิธีการจับฉลากเท่ากับจำนวนบัตรเติมน้ำมันที่ได้รับในปีนั้น เพื่อหมุนเวียนไปยังสมาชิกคนอื่นๆ ทุกปี

สรุปประเด็นสำคัญ

- **ประเภทของกฎหมายที่ใช้** พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อที่ 7. การช่วยเหลืออื่นใด หมายถึง การให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยตรงเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการสามารถประกอบอาชีพได้
- **ชื่อสถานประกอบการ** ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.)
- **ชื่อองค์กรประสานงาน** ไม่มี
- **ชื่อองค์กรคนพิการ** สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด
- **ชื่อคนพิการผู้ได้รับประโยชน์ (สัมภาษณ์)** นายดอกกรัก เกตุวงษ์ คนพิการ (ทางด้านการเคลื่อนไหวประกอบอาชีพอิสระ)
- **การตีมูลค่าตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** คนพิการ 1 คน จะได้รับบัตรเติมน้ำมันมูลค่า 109,500 บาท/ปี (บัตรที่ได้รับ จำนวน 3 ใบ บัตร 1 ใบ มีมูลค่า 36,500 บาท) (บัตรมีอายุ 3 ปี) มูลค่าเท่ากับค่าจ้าง 9,125 บาท X 12 เดือน
- **จำนวนคนพิการที่ใช้สิทธิ์** 30 คน จาก 3 องค์กรคนพิการ
- **การดำเนินการ** ดำเนินการโดยผ่านองค์กรคนพิการ
- **เงื่อนไข** – ต้องเป็นคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ ที่เป็นภาคการผลิตการค้าการบริการ หรือภาคการเกษตรซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมองค์กรนั้นๆ
 - ต้องใช้ยานพาหนะในการประกอบอาชีพ
 - ในการทำสัญญาต้องระบุเลขทะเบียนรถ
- **แนวคิดและเหตุผลในการเลือกใช้มาตรา 35 ของสถานประกอบการ**

เห็นว่ามาตรา 35 เป็นช่องทางที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีอาชีพและมีงานทำของคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ
- **ผลที่ได้รับ/การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น**

คนพิการที่ได้รับบัตรเติมน้ำมันได้ใช้ประโยชน์จากบัตรในการประกอบอาชีพอิสระของตนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในกรณีของคุณดอกกรัก การมีบัตรเติมน้ำมันทำให้การประกอบอาชีพของคนพิการ ที่จะต้องนำ

สินค้าไปจำหน่ายยังที่ต่างๆมีความสะดวก ลดต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนของค่าพาหนะ ทำให้มีต้นทุนลดลง มีกำไรมากขึ้น และทำให้สามารถขยายพื้นที่ในการทำการตลาดไปได้ทั่วประเทศ

สหกรณ์คนพิการในฐานะองค์กรคนพิการเห็นว่า มาตรา 35 เป็นช่องทางหรือการปลดล๊อคจากมาตรา 33 เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับคนพิการได้มีทางเลือกที่หลากหลาย เสริมให้คนพิการมีพลัง และเป็นแต้มต่อสำหรับการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน

➤ ปัญหาและข้อเสนอแนะ

สถานประกอบการ

- ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐ เปิดทางเลือกที่มากขึ้น โดยมีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินการ ตาม มาตรา 35 ที่หลากหลาย มีตัวอย่างเป็นชุดเมนูเสนอให้กับสถานประกอบการ และหน่วยงานต่างๆ นำไปพิจารณาเพื่อการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการจ้างงานคนพิการต่อไป

องค์กรคนพิการ: สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด

- ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานภาครัฐติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรา 35 เพื่อนำไปพัฒนา ใ ห้ เ กิ ด ต้นแบบที่สามารถนำไปขยายผลที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

- ระดับนโยบายภาครัฐควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วน เปิดโอกาสให้เกิดการจ้างงานในหลายรูปแบบ ชี้ให้เห็นแนวทาง ระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่สามารถดำเนินการได้ อย่างมีความถูกต้องและชัดเจน ควรแก้กฎหมายเพื่อให้มีแต้มต่อในการที่สถานประกอบการสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้เหมือนมาตรา 33 และ 34 เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ

3.2.5 รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า (การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)



บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด เป็นบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจค้าปลีกในรูปแบบไฮเปอร์มาร์เก็ต (Hypermarket) เดิมใช้ชื่อว่า “ห้างโลตัส” (Lotus Supercenter) และเปลี่ยนเป็นเทสโก้ โลตัส ปัจจุบันเทสโก้ โลตัส มีจำนวนสาขาประมาณ 1,800 แห่ง ตั้งอยู่ใน 73 จังหวัดทั่วประเทศ มีพนักงานประจำกว่า 50,000 ตำแหน่ง ต้องจ้างงานคนพิการราว 500 คน ซึ่งทางห้างมีการดำเนินการทั้งมาตรา 33,34 และ35 การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้ โลตัส เป็นการดำเนินการจ้างงานคนพิการตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 35 ในการจัดสถานที่หรือบริการโดยการเปิดเป็น “ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ” สาเหตุที่ห้างเทสโก้ โลตัส เลือกดำเนินการในรูปแบบนี้เพราะเป็นการสอดคล้องกับภารกิจงานของห้างเทสโก้ โลตัส ที่ประกอบกิจการด้านการค้าปลีก และเป็นการนำเอาทุนเดิมของห้างที่มีอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ อุปกรณ์ชั้นวางสินค้า ระบบบัญชี บาร์โค้ด รวมทั้งประสบการณ์ของห้างไปใช้ ณ ปี พ.ศ. 2558 ห้างเทสโก้ โลตัส ให้พื้นที่คนพิการในการเปิดร้านค้าชุมชนจำนวน 11 สาขา แต่มีสองพื้นที่ที่หยุดกิจการเพื่อรอปรับปรุง ขั้นตอนการดำเนินการนั้นทางบริษัทเริ่มจากการหารือกับฝ่ายกฎหมายของห้างและประสานงาน จากนั้นก็นำเอาแนวคิดการดำเนินการร้านค้าชุมชนเข้าหารือกับ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) พร้อมขอคำแนะนำเกี่ยวกับองค์กร/กลุ่มคนพิการที่เข้มแข็งเพื่อที่จะนำเข้ามาใช้ประโยชน์ตามมาตรา 35 จากนั้นทางบริษัทก็ดำเนินการในเรื่องการเปิดร้านค้าชุมชน ในการดำเนินการจะประชุมหารือร่วมกันกับชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานีในเรื่องความต้องการของชมรมในส่วนในพื้นที่ ขนาด ทำเลที่ตั้งและการจัดตกแต่งพื้นที่ ในขั้นตอนการ

ดำเนินการที่ติดขัดหรือไม่เข้าใจทางบริษัทจะหารือกับทางกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ในส่วนของชมรมฯ จะจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในการเข้าร่วม การรวบรวมและจัดทำ เอกสารผู้ใช้สิทธิ การจัดหาสินค้าเข้าร้าน ร้านค้าชุมชนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ห้างเทสโก้ โลตัส ปทุมธานีเป็นสาขาแรก เปิดเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 ในส่วนของการคิดคำนวณมูลค่าในปีแรกจะตีราคา เป็นค่าเช่าพื้นที่ ค่าก่อสร้าง ค่าโครงสร้าง ค่าครุภัณฑ์ ค่าสาธารณูปโภค แต่ในปีถัดมาจะไม่มีค่าก่อสร้างแต่ ค่าเช่าพื้นที่จะมีราคาเพิ่มขึ้นเนื่องจากไม่ใช่พื้นที่ว่างเปล่า แต่เป็นพื้นที่ที่ปรับปรุงแล้ว กิจการของร้านมีสอง ส่วน คือการจำหน่ายสินค้าประเภทหัตถกรรมที่ทำโดยผู้ปกครองและเด็กพิการ และการให้บริการการนวดแผน ไทย การบริหารงานและการทำงานในร้านเป็นการทำงานของกลุ่มผู้ปกครองเด็กพิการ

สรุปประเด็นสำคัญ

- **ประเภทของกฎหมายที่ใช้** พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อที่ 2. การจัดพื้นที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ หมายถึง การจัดสถานที่บริเวณองค์กรหรือสถานประกอบการ ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกเพื่อคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ
- **ชื่อสถานประกอบการ** บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด (Tesco Lotus)
- **ชื่อองค์กรประสานงาน** ไม่มี
- **ชื่อองค์กรคนพิการ** ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี
- **ชื่อคนพิการที่ได้รับประโยชน์(สัมภาษณ์)** น.ส.หนึ่งฤทัย เสมอชัย
- **การตีมูลค่าตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** คิดคำนวณมูลค่าเป็นค่าเช่าพื้นที่/ ตารางเมตร ค่าก่อสร้าง ค่าโครงสร้าง ค่าครุภัณฑ์ ค่าสาธารณูปโภค ในปีที่ 2 ราคาเช่าจะเพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่ใช่พื้นที่เปล่าแต่ไม่มีค่าก่อสร้าง)
- **จำนวนคนพิการที่ใช้สิทธิ** ปีพ.ศ. 2556 จำนวน 50 คน ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 63 คน
- **การดำเนินการ** ดำเนินการโดยผ่านองค์กรคนพิการ
- **เงื่อนไข** ไม่มี
- **แนวคิดและเหตุผลในการเลือกใช้มาตรา 35 ของสถานประกอบการ**
 - เลือกดำเนินการเพราะสอดคล้องกับภารกิจงานของห้างเทสโก้ โลตัส ที่ประกอบกิจการด้านการค้าปลีก
 - เป็นการนำเอาทุนเดิมของห้างที่มีอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ อุปกรณ์ชั้นวางสินค้า ระบบ บัญชีบาร์โค้ด รวมทั้งประสบการณ์ของห้างไปใช้
 - ตรงตามความต้องการของกลุ่มคนพิการ

➤ **ผลที่ได้รับ**

- จากแนวทางในการดำเนินการที่แรกที่ปทุมธานี ทำให้ห้างเทสโก้ โลตัส ดำเนินการในลักษณะเดียวกันเพิ่มอีก 10 สาขา
- เด็กพิการและผู้ปกครองในชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี ที่ผลิตสินค้า มีแหล่งจำหน่ายสินค้า และมีช่องทางทางการตลาดเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งตัวผู้ปกครองและเด็กพิการเอง มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

➤ **ปัญหาและข้อเสนอแนะ**

สถานประกอบการ

- ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ“จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคนพิการในการเตรียมความพร้อมก่อนการมีงานทำ” โดยเน้นความรู้พื้นฐานในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างกำลังใจก่อนการทำงานให้กับคนพิการ

องค์กรคนพิการ: ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี

- ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ ช่วยขยายรายละเอียดของ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 35 ให้มีความชัดเจนมากขึ้น มีตัวอย่างการดำเนินการ

บทที่ 4

รูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35

4.1 รูปแบบกรณีศึกษาการปฏิบัติตามมาตรา 35

รูปแบบการจ้างงานตามพระราชบัญญัติคนพิการมาตรา 35 ภายใต้การศึกษาตามโครงการนี้มีจำนวน 5 รูปแบบ คือ

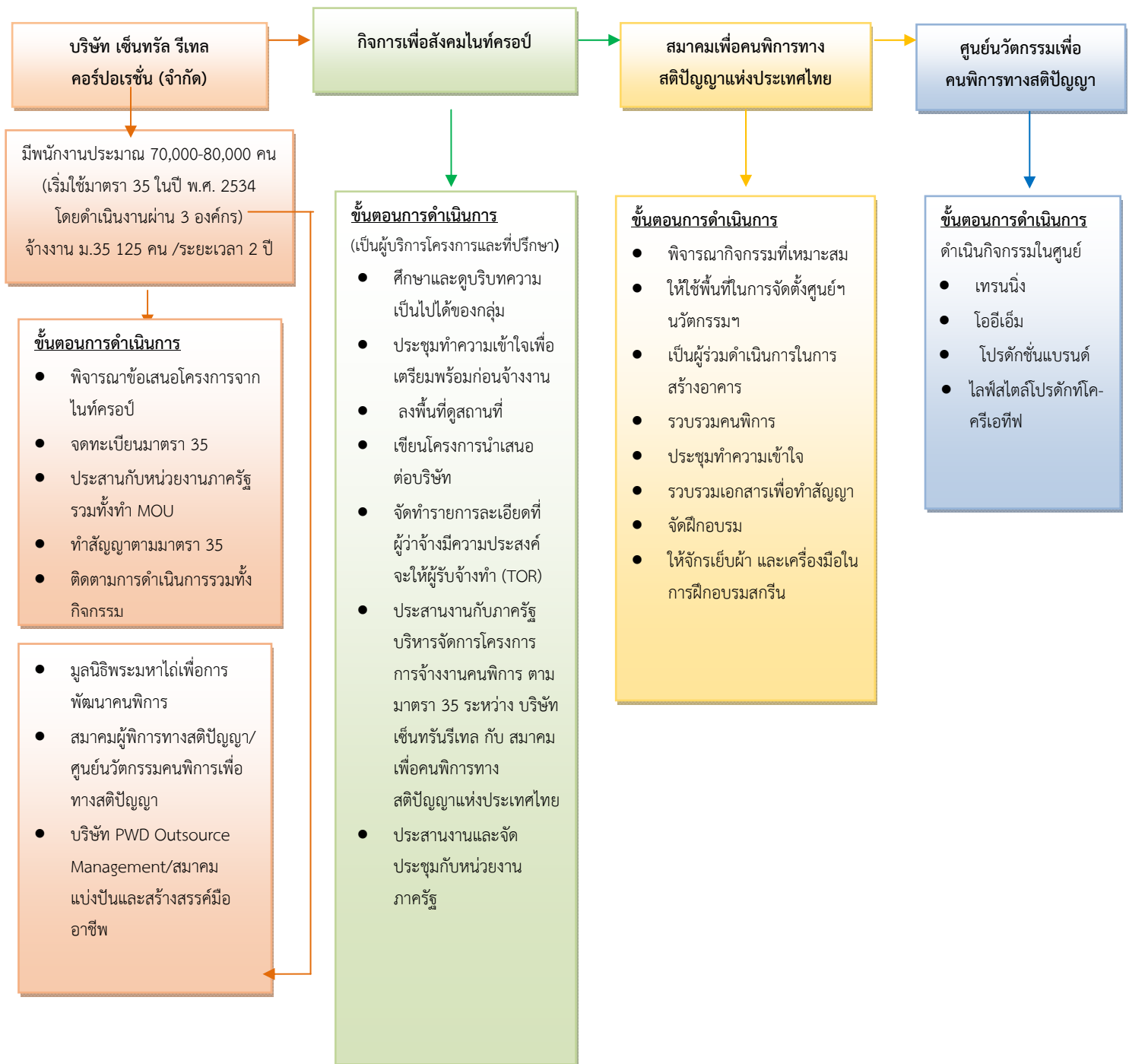
1. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม (การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา)
2. รูปแบบการฝึกงาน (การฝึกอบรมการทำเบเกอรี่)
3. รูปแบบการมอบของ (การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ)
4. รูปแบบการมอบของ (การมอบบัตรเติมน้ำมัน)
5. รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า (การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)

รูปแบบ ทั้ง 5 รูปแบบ แยกตามประเภทการดำเนินการตาม มาตรา 35

กรณีศึกษา	1. การจัด สัมปทาน	2. การจัด สถานที่ หรือ บริการ	3. การจัดจ้าง เหมาช่วงงาน หรือการเหมา บริการ	4. การ ฝึก งาน	5. การจัดให้มี อุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวก สะดวก	6. การจัด ให้มีบริการ ล่ามภาษา มือ	7. การ ช่วย เหลือ อื่นใด
1. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ ฝึกอบรม (การจัดตั้งศูนย์ นวัตกรรมเพื่อคนพิการ ทางสติปัญญา)				✓			✓
2. รูปแบบการฝึกงาน (การฝึกอบรมการทำ เบเกอร์รี่)				✓			
3. รูปแบบการมอบของ (การมอบของให้ศูนย์การ เรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมือง อำเภอเชียงคำ) 2							✓
4. รูปแบบการมอบของ (การมอบบัตรเติมน้ำมัน)							✓
5. รูปแบบการให้พื้นที่ จำหน่ายสินค้า (การให้ พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้าง เทสโก้โลตัส)		✓					

4.1.1 รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม(การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา : Center for Intellectually Disabled Innovation: ABLE)

รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม (การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา)

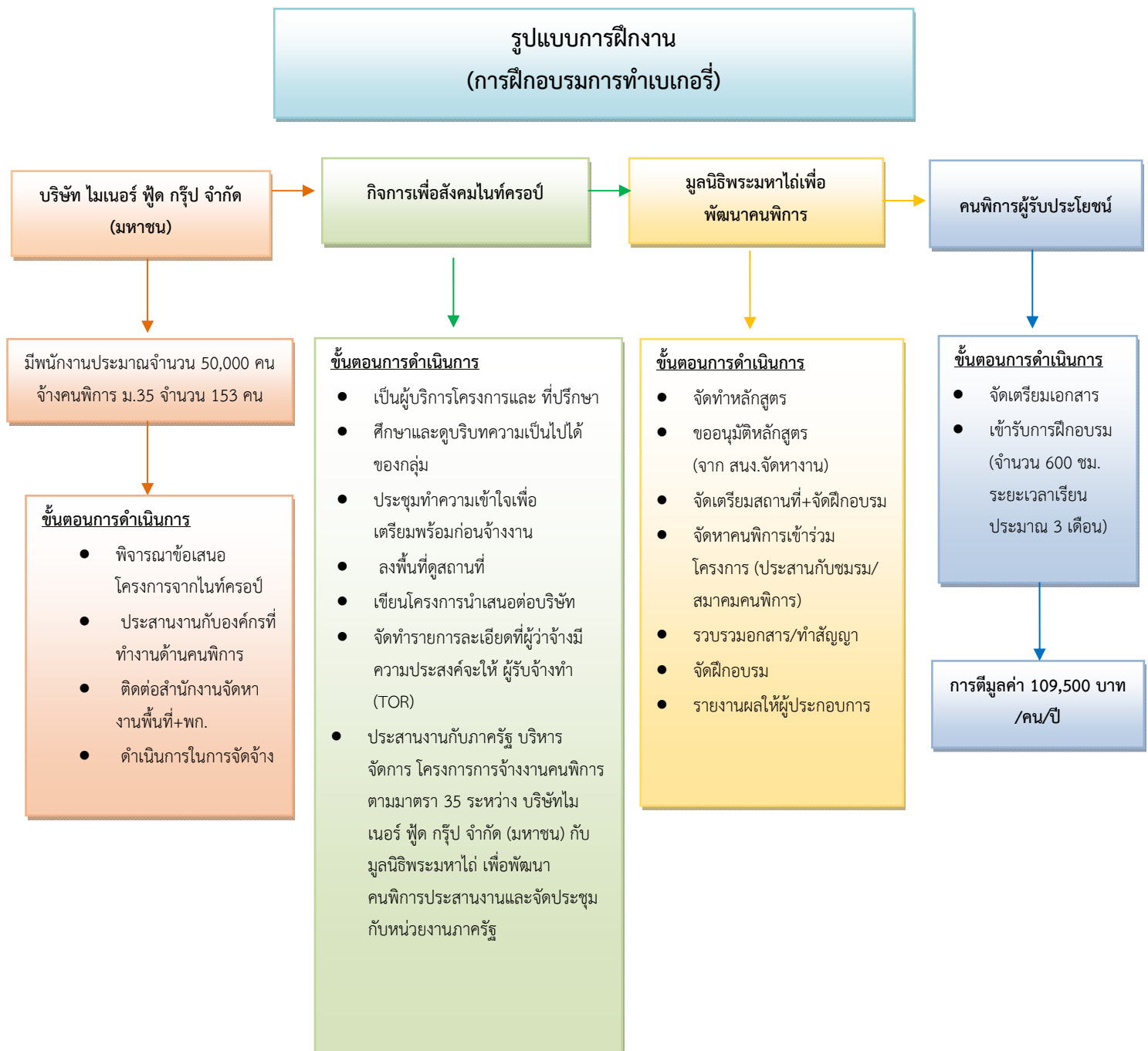


วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- รูปแบบการดำเนินการที่ใช้การฝึกงานร่วมกับการจัดสร้างอาคารที่มีความพร้อมด้านเครื่องมือทำให้กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการสามารถดำเนินการได้ครบวงจรและต่อเนื่อง - ให้ความสำคัญกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - เป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม - มีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนภายใต้ข้อเสนอโครงการ - มีการติดตามและประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาและนำไปใช้ในการดำเนินงานในอนาคต - มีการจ้างองค์กรที่มีประสบการณ์ให้ทำหน้าที่ดำเนินการและประสานงานช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ลดภารกิจของสถานประกอบการ - เป็นการส่งเสริมอาชีพที่สามารถเข้าถึงคนพิการได้จริง สามารถพัฒนาให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้ - เด็กพิการและผู้ปกครองได้ทำงานทำร่วมกัน ผู้ปกครองสามารถดูแลลูกพร้อมกับการมีงานทำ - การทำงานมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กพิการ - มีสื่อเดอวีในการผลิตของใช้ต่างๆให้กับภาคธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - ธุรกิจของศูนย์ฯสามารถเชื่อมต่อการตลาดกับสถานประกอบการคือเซลล์ทรัลได้ - คนพิการได้รับการจ้างงานเพิ่มจากสถานประกอบการอื่น	- ขาดรูปแบบ/ตัวอย่างในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ตาม มาตรา 35 ทำให้ต้องใช้เวลา - การดำเนินการยังใหม่ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ - กลุ่มผู้ประกอบการยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านอาชีพและทักษะเชิงธุรกิจ - ใช้เวลามากในการประสานงานและทำความเข้าใจกับภาครัฐ - การตีความกฎหมายโดยไม่มองถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายทำให้การนำกฎหมายไปใช้ถูกจำกัด ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร - การที่กฎหมายอยู่ภายใต้การดูแลของ 2 กระทรวงแต่มีการตีความไม่ตรงกันทำให้สถานประกอบการไม่กล้าดำเนินการต่อ

สรุปรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 ของการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เป็นการใช้มาตรา 35 ในประเภทการดำเนินการ 2 ประเภท คือ การฝึกงานและความช่วยเหลืออื่นใด รูปแบบการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการไปถึงคนพิการ มีการจัดจ้างองค์กรตัวกลางเข้ามาทำหน้าที่ในการดำเนินการและ *ประสานงาน* โดยองค์กรตัวกลางจะประสานงานและดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการเพื่อส่งผ่านไปยังคนพิการอีกทีหนึ่ง การดำเนินการในรูปแบบนี้มีจุดแข็งคือ สามารถดำเนินการได้กับกลุ่มคนพิการขนาดใหญ่ มีคนพิการที่สามารถเข้ามาใช้สิทธิจำนวนมาก ทรัพยากรหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจะมีจำนวนมากและเป็นทรัพย์สินถาวรที่คนพิการสามารถใช้ประโยชน์ได้ในระยะยาว การจ้างมืออาชีพคือองค์กรตัวกลางเข้ามาเป็นผู้บริหารจัดการ แก้ไขปัญหาและติดตามประเมินผล ถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลอย่างสูงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานประกอบการที่ต้องการเห็นความสำเร็จและความยั่งยืน แต่ต้องเพิ่มการประสานงานและการทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน ด้วยกลุ่มคนพิการเป้าหมายยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านอาชีพ ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานในเชิงธุรกิจ

4.1.2 รูปแบบการฝึกงาน(การฝึกอบรมการทำเบเกอร์รี่)



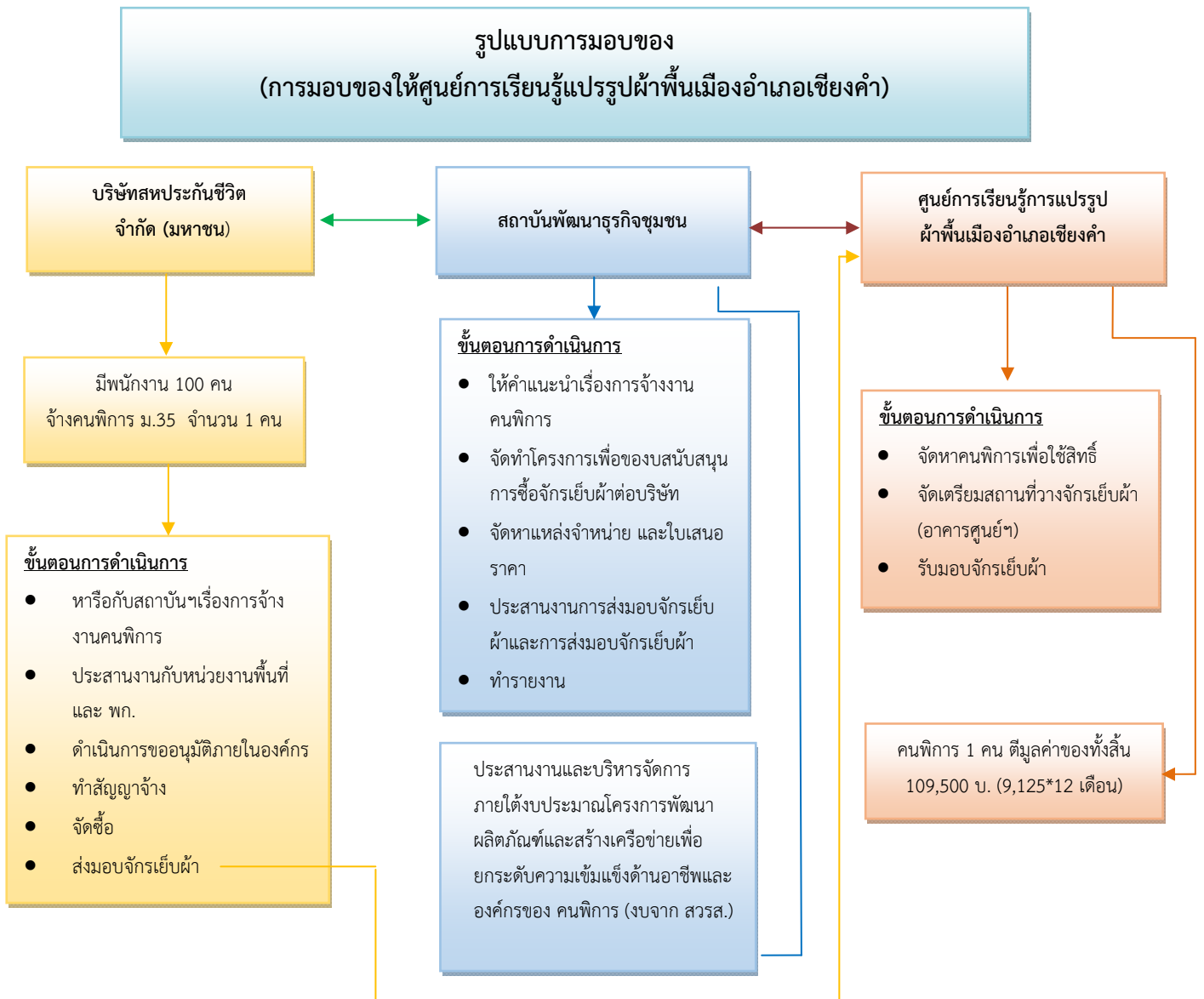
วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการที่ชัดเจนภายในข้อเสนอโครงการ - สถานประกอบ คือ ไมเนอร์มีทุนเดิมในธุรกิจที่ส่งเสริมคนพิการคือธุรกิจอาหารโดยเฉพาะเบเกอรี่ที่สามารถสนับสนุนและพัฒนาต่อยอดธุรกิจเบเกอรี่ที่ฝึกอบรมให้คนพิการได้ - มีการติดตามผลการดำเนินการทำให้สามารถวัดผลประเมินผลเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการในอนาคต - การจ้างองค์กรที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการให้ทำหน้าที่ดำเนินการและประสานงานช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น ลดภารกิจของสถานประกอบการ - เป็นการทำงานที่ครบวงจร คือมีการผลิตและมีสถานที่จำหน่าย - สามารถเข้าถึงคนพิการได้จริง สามารถพัฒนาให้คนพิการพึ่งพาตนเองได้ - มีการปรับปรุงสถานที่ให้กับองค์กรคนพิการที่รับผิดชอบการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นห้องอบรมและจำหน่ายเบเกอรี่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรคนพิการในการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องช่วย เพิ่มโอกาสให้คนพิการกลุ่มอื่นต่อไป	- ขาดรูปแบบ/ตัวอย่างในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 ทำให้ต้องใช้เวลา - โครงการ/การดำเนินการยังใหม่ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจ ทั้งเจ้าหน้าที่ สถานประกอบการและองค์กรคนพิการ - คนพิการที่เข้ารับการอบรมบางรายที่กลับไปประกอบอาชีพในบ้านเกิดของตนเอง อาจจะมีปัญหาในการเริ่มต้นธุรกิจที่ต้องมีเงินทุนในการซื้อเครื่องมือทำเบเกอรี่ รวมทั้งช่องทางการตลาดในพื้นที่ - การประสานงานและทำความเข้าใจกับภาครัฐ - การตีความกฎหมายโดยไม่มองถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายทำให้การนำกฎหมายไปใช้ถูกจำกัด ไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร - การที่กฎหมายอยู่ภายใต้การดูแลของ 2 กระทรวง แต่มีการตีความไม่ตรงกัน

สรุปรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 ของรูปแบบการฝึกงาน(การฝึกอบรมการทำเบเกอร์รี่)

เป็นการใช้มาตรา 35 ในประเภทการดำเนินการฝึกงาน รูปแบบการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการไปถึงคนพิการ มีการจัดจ้างองค์กรตัวกลางเข้ามาทำหน้าที่ในการดำเนินการและประสานงาน โดยองค์กรตัวกลางจะประสานงานและดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการเพื่อส่งผ่านไปยังคนพิการอีกทีหนึ่ง มีการจ้างมืออาชีพคือองค์กรตัวกลางเข้ามาเป็นผู้บริหารจัดการ แก้ไขปัญหาและติดตามประเมินผล ถือ เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลอย่างสูงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานประกอบการที่ต้องการเห็นความสำเร็จและความยั่งยืน แต่รูปแบบการฝึกอบรมควรมองถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความสำเร็จและดำเนินการควบคู่กันไป ควรมีการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการการดำเนินธุรกิจหรือทำอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมไปของคนพิการแต่ละราย เช่น อบรมไปแล้วเขาจะสามารถกลับไปทำเองได้หรือไม่ มีเครื่องมือมีทุนไหม มีตลาดหรือไม่ เพราะสถานประกอบการคาดหวังผลสำเร็จคือการที่คนพิการจะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ มิใช่เพียงการผ่านการอบรม

4.1.3 รูปแบบการมอบของ(การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ)

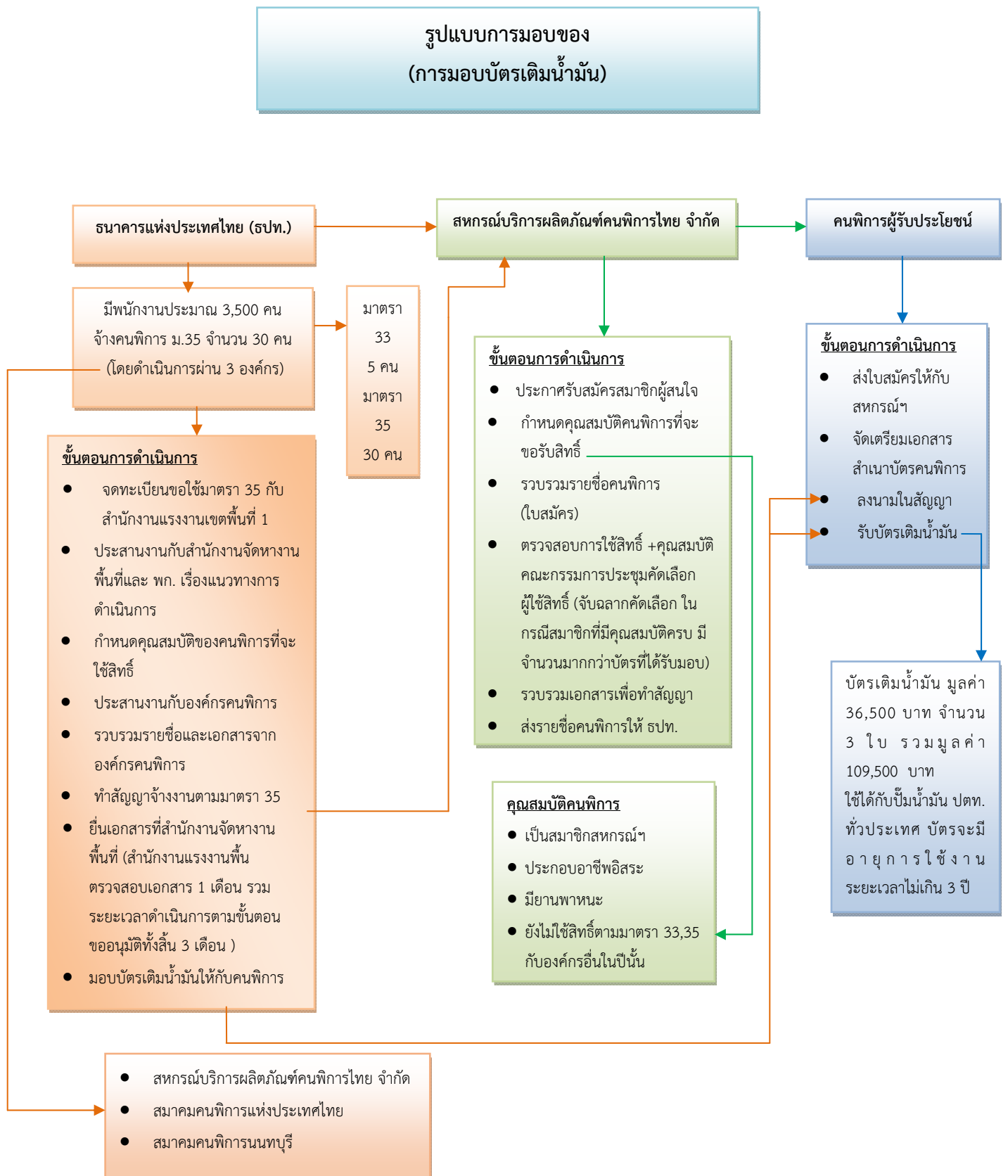


วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- สิ่งของที่ได้รับมอบตามสิทธิ์ของคนพิการเพียง 1 คน ทำให้เกิดประโยชน์แก่คนหลายคนหลายคน ทุกคน พิกการและคนปกติ - เป็นการพัฒนาย่อยออกจากงานเดิมที่คนพิการทำอยู่ แล้วทำให้คนพิการสามารถพัฒนาไปได้เร็ว - เป็นกิจกรรมที่ไปบูรณาการการทำงานกับโครงการอื่นทำให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างครบวงจร - อุปกรณ์ที่ได้รับมอบสามารถนำไปใช้กับกิจกรรมหลายด้านตั้งแต่การฝึกอบรมอาชีพการตัดเย็บการรวมกลุ่มกันทำตัดเย็บเสื้อผ้า และเป็นแหล่งศึกษาดูงาน - ทำให้คนพิการได้รับการยอมรับ กิจกรรมของคนพิการช่วยสร้างอาชีพให้คนในชุมชน - การมีศูนย์การเรียนรู้ทำให้กิจกรรมของกลุ่มคนพิการเป็นที่รู้จัก - การประกอบอาชีพอยู่ในชุมชนภายใต้วิถีชีวิตชุมชน ความรักและการช่วยเหลือกันของคนในชุมชนช่วยเพิ่มโอกาสให้คนพิการในการทำงาน - สร้างความตระหนักให้กับส่วนราชการอื่นในพื้นที่เกิดการสนับสนุนต่อยอด - ศูนย์การเรียนรู้สามารถเชื่อมต่อกับสถานประกอบการในเรื่องอื่นๆได้ในอนาคต เช่น ผลิตของที่ระลึกให้กับทางบริษัท	- อยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลทำให้มีข้อจำกัดในการช่วยเหลือประสานงาน - กิจกรรมด้านการส่งเสริมอาชีพจะไม่ครบวงจร หากในอนาคต ไม่มีโครงการส่งเสริมอาชีพจากส่วนงานอื่นเข้ามาทำงานเสริมกัน - ต้องใช้เวลามากในการประสานงานและทำความเข้าใจกับภาครัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สรุปรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 การมอบของ (การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ) เป็นการใช้มาตรา 35 ในประเภทการให้ความช่วยเหลืออื่นใด รูปแบบการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการไปถึงคนพิการ มีองค์กรตัวกลางเข้ามาทำหน้าที่ในการดำเนินการและประสานงาน โดยองค์กรตัวกลางจะประสานงานและดำเนินการในการเอาของที่ได้รับมอบไปให้กับศูนย์การเรียนรู้ของคนพิการเพื่อให้คนพิการในชุมชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน กรณีนี้ไม่มีการจัดจ้างองค์กรตัวกลาง แต่องค์กรตัวกลางใช้ค่าใช้จ่ายในการประสานงานและดำเนินการจากเงินโครงการซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทุนจึงสามารถดำเนินการได้ จุดแข็งของรูปแบบนี้ คือของที่ได้รับมอบสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดใช้เป็นเครื่องมือในการทำมาหากินและเกิดประโยชน์กับคนพิการเป็นทวีคูณ คือใช้สิทธิ์คนพิการ 1 คน แต่มีคนใช้ประโยชน์จากของที่มอบให้เป็น 10 คน จุดอ่อนคือการบริหารจัดการขององค์กรคนพิการที่ยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการบริหารจัดการกลุ่มให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต้องมีพี่เลี้ยงเข้าไปให้คำปรึกษาแนะนำ

4.1.4 รูปแบบการมอบของ(การมอบบัตรเติมน้ำมัน)

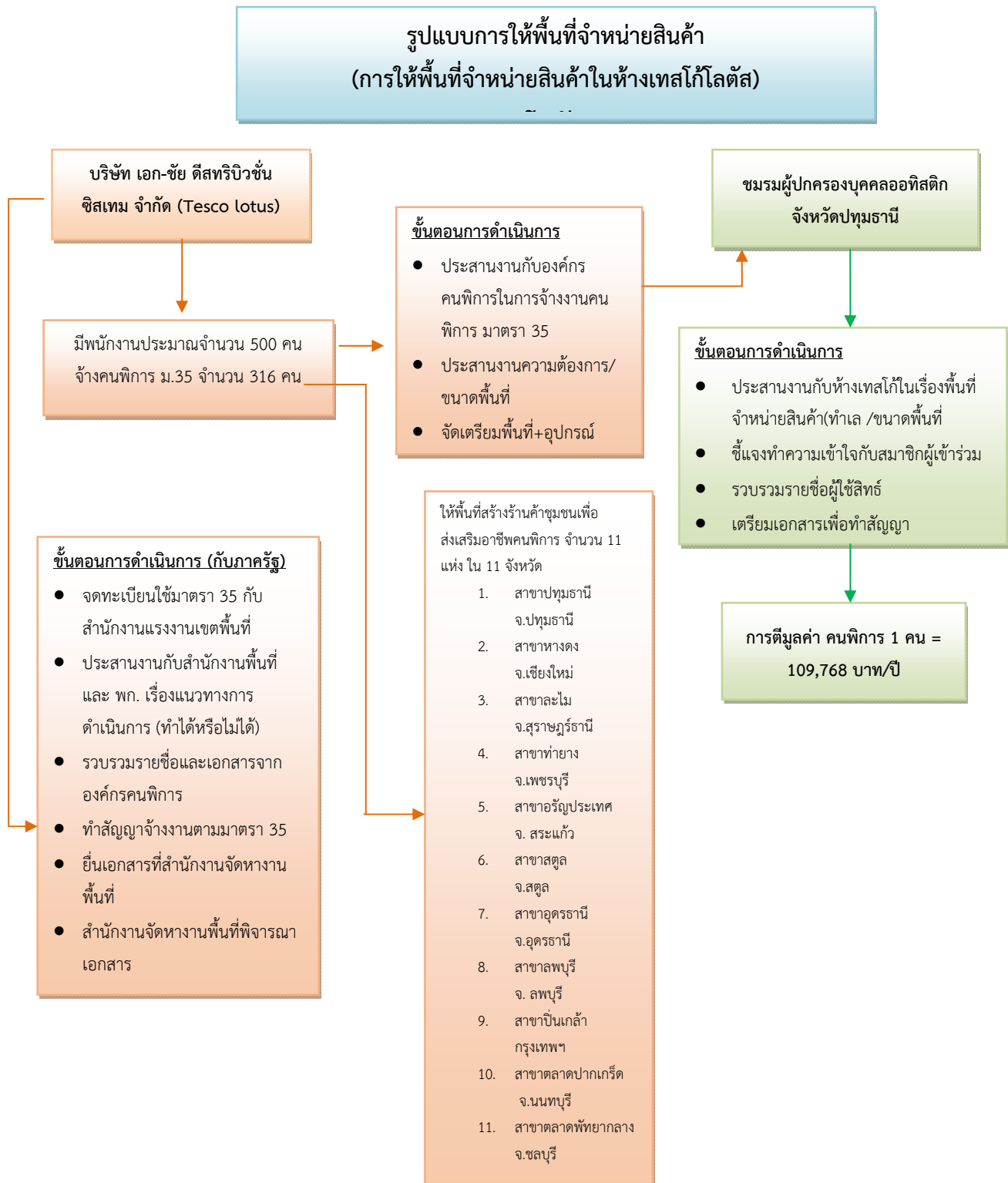


วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- การกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติทำให้มีการคัดกรองคนพิการที่เป็นผู้นำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ - มีองค์กรคนพิการที่เข้มแข็งและมีความน่าเชื่อถือทำหน้าที่คัดกรองและประสานงาน - รูปแบบที่ใช้ได้ดำเนินการต่อเนื่องมาหลายปีทำให้ธปท.มีประสบการณ์ และนำไปปรับปรุงให้เหมาะสม เช่น จากเดิมบัตรใบเดียวเปลี่ยนเป็นบัตร 3 ใบ - สิทธิที่สามารถนำไปใช้ในอาชีพของคนพิการทำอยู่แล้วช่วยลดค่าใช้จ่ายในการประกอบอาชีพ ทำให้คนพิการเพิ่มโอกาสในเรื่องการตลาดมาก - การใช้บัตรง่ายไม่ยุ่งยากและมีประโยชน์มาก	- เป็นสิทธิและประโยชน์รายบุคคล - คนพิการบางคนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงจะไม่สามารถใช้สิทธิได้ - จำนวนบัตรเดิมน้ำมันที่สหกรณ์ได้รับมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุและมีความต้องการ - ความไม่เข้าใจของผู้ที่ไม่ได้รับบัตรทำให้เกิดปัญหาในการจัดการของสหกรณ์ - สหกรณ์ต้องจ่ายเงินและทรัพยากรของสหกรณ์ในการดำเนินการและติดตามผล - ประธานสหกรณ์ต้องเข้าไปรับรองและคำประกันให้ผู้ใช้สิทธิทุกคนโดยจ่ายเงินส่วนตัวในกรณีที่ปัญหา

สรุปรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 รูปแบบการมอบของ (การมอบบัตรเดิมน้ำมัน) เป็นการใช้มาตรา 35 ในประเภทการให้ความช่วยเหลืออื่นใด รูปแบบการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการไปถึงคนพิการ มีการดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ โดยการมอบบัตรเดิมน้ำมันให้กับคนพิการที่มีความจำเป็นต้องใช้น้ำมันสำหรับยานพาหนะในการประกอบอาชีพ ซึ่งสิ่งที่ได้รับมีประโยชน์อย่างมากต่อคนพิการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบนี้ คือการที่สถานประกอบการเลือกองค์กรคนพิการที่เข้มแข็งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการคัดเลือกคนพิการและกระจายผลประโยชน์ที่ได้รับไปยังคนพิการ

4.1.5 รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า(การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)



วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- การสนับสนุนเป็นไปตามความต้องการของคนพิการ - การสนับสนุนในสิ่งที่เป็ทุนเดิมของเทสโก้โลตัสอยู่ แล้วถือเป็นความพร้อมในการสนับสนุนและสามารถขยายไปยังสาขาต่างๆทั่วประเทศ - การสนับสนุนที่ไม่ได้สนับสนุนเพียงพื้นที่ว่างเปล่าแต่มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้มีความพร้อมในการจำหน่ายสินค้า - กลุ่มคนพิการได้มีพื้นที่ในการจำหน่ายสินค้าที่ตนผลิตขึ้นแต่ยังขาดช่องทางในการจำหน่ายสินค้า - องค์ประกอบทางธุรกิจมีอยู่แล้วบางส่วน คือ ส่วนของผลิตภัณฑ์และบริการ และช่องทางในการตลาดหรือพื้นที่ในการจำหน่าย โอกาสของการไปต่อ อยู่ยู่ที่การเติมเต็มในส่วนของการจัดการ	- กลุ่มคนพิการที่เข้าใช้ประโยชน์ในพื้นที่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจรวมทั้งไม่มีทักษะในเชิงธุรกิจ - กลุ่มคนพิการยังขาดระบบในการบริหารจัดการร้าน - การไม่มีระบบการคัดเลือกสินค้าทำให้สินค้าบางส่วนไม่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการตลาดและทำให้ร้านประสบสภาวะการขาดทุนและอาจจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ - ไม่มีการเตรียมการและพัฒนาความพร้อมของคนพิการที่เข้าไปจำหน่ายสินค้ามีผลต่อความยั่งยืนของธุรกิจ - การทำสัญญาปีต่อปี ส่งผลต่อธุรกิจที่อาจจะต้องหยุดลงหากไม่ได้รับต่อสัญญา หรือทางเทสโก้เลือกที่จะใช้รูปแบบอื่นในการจ้างงานคนพิการ

สรุปรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา35 รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า (การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)

เป็นการใช้มาตรา 35 ในประเภทการให้ความช่วยเหลืออื่นใด รูปแบบการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการไปถึงคนพิการ มีการดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ โดยการมอบพื้นที่ให้กลุ่มคนพิการได้นำสินค้าที่ตนผลิตขึ้นไปจำหน่ายและให้บริการด้านการนวด ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของคนพิการ แต่มีจุดอ่อนคือการบริหารจัดการของกลุ่มคนพิการที่ยังมีน้อย ซึ่งจะส่งผลอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนของธุรกิจ

4.2 รูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 ที่เป็นต้นแบบหรือ Model

จากกรณีศึกษาที่นำมาประมวลเป็นรูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 ทั้ง 5 รูปแบบที่ได้ทำการศึกษานั้น กรณีศึกษา 3 รูปแบบ มีองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและบริหารให้กับองค์กรคนพิการ ซึ่งจะขอเรียกว่า “องค์กรกลางหรือองค์กรตรงกลาง” ส่วนกรณีศึกษาอีก 2 รูปแบบ ดำเนินการกับตรงกับองค์กรคนพิการ ไม่มีกรณีศึกษาใดที่สถานประกอบการติดต่อตรงกับคนพิการ บทสรุปของการศึกษานี้สรุปได้ว่า มีรูปแบบหลักๆ สำหรับการเป็นต้นแบบ (Model) ของการปฏิบัติตามมาตรา 35 นั้นมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1. รูปแบบการดำเนินการโดยองค์กรตรงกลางทำหน้าที่บริหารจัดการ/บริหารโครงการ

รูปแบบที่ 2. รูปแบบการดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ

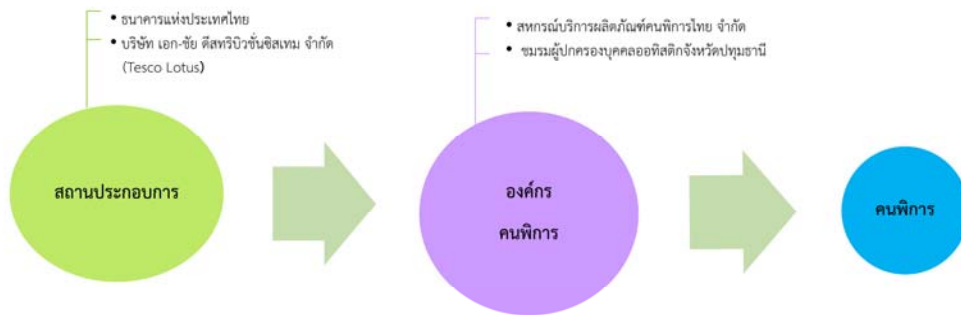
จากข้อสรุปรูปแบบทั้งสองรูปแบบชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องมีมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางร่วมเป็นพี่เลี้ยงในการแนะนำปรึกษาให้กับคนพิการในการประกอบอาชีพ ทั้งในส่วนที่เป็นองค์กรตรงกลาง รวมทั้งการที่ต้องพัฒนาและยกระดับองค์กรคนพิการให้มีศักยภาพในการทำงานเพื่อสนับสนุนการมีงานทำของคนพิการตามมาตรา 35

ผังรูปแบบมาตรา 35

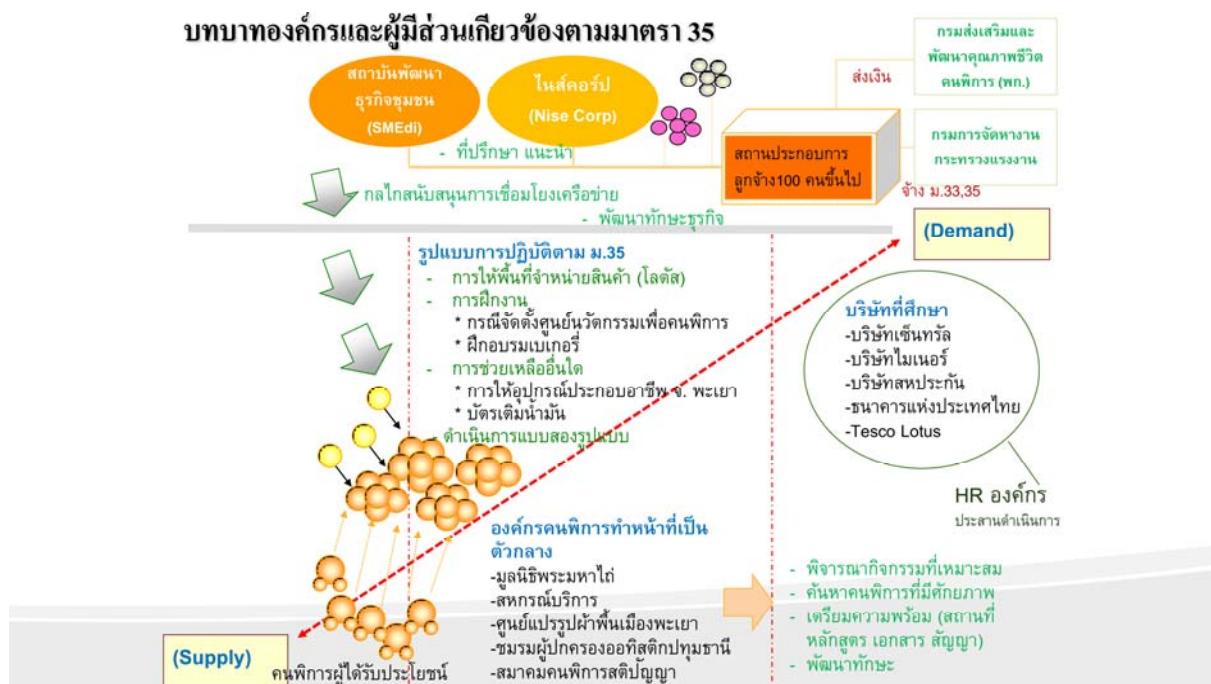
รูปแบบที่ 1 รูปแบบการดำเนินการโดยองค์กรตรงกลางทำหน้าที่บริหารจัดการ/บริหารโครงการ

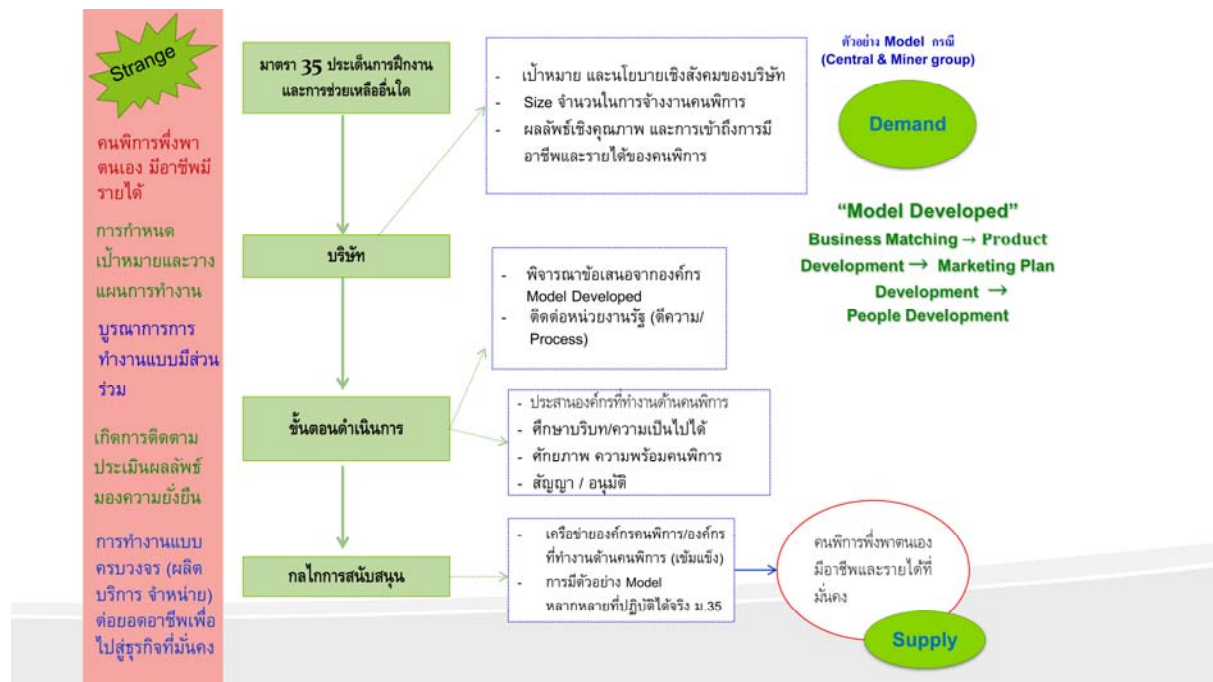


รูปแบบที่ 2 รูปแบบการดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ



ผังรูปแบบมาตรา 35 แสดงบทบาทขององค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง





บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษากรณีศึกษารูปแบบการปฏิบัติตามมาตรา 35 พบว่าการจ้างงานคนพิการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 เป็นช่องทางในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ เพื่อที่จะให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นที่เป็นช่องทางตามกฎหมายที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อคนพิการ สามารถที่จะให้คนพิการทำงานในบริษัทที่เหมาะสมกับตนเอง ภายใต้ข้อจำกัดของความพิการ มีประโยชน์ต่อคนพิการเป็นอย่างยิ่ง ช่วยแก้ปัญหาทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายของสถานประกอบการที่ไม่สามารถหาคนพิการเข้าทำงานได้ และฝ่ายคนพิการที่หางานที่เหมาะสมกับตนเองไม่ได้ด้วยข้อจำกัดด้านความพิการ ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมทางกายภาพอันหมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งจะมีผลอย่างยิ่งต่อคนพิการในการเข้าถึงสิทธิในการมีงานทำตามกฎหมาย

อนึ่ง ในการจัดเวทีสัมมนานำเสนอผลการศึกษาแบบการมีงานทำของคนพิการ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ภายใต้การปฏิบัติตามมาตรา 35 ซึ่งสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ร่วมกับสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน (SMEDI) จัดขึ้น ณ ห้องประชุม Conference B ชั้น 3 โรงแรมเดอะ แกรนด์ โฟร์วิงส์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ นั้นมีผู้เข้าร่วมจากหลายภาคส่วนทั้งภาคเอกชน สถานประกอบการที่ สนับสนุนการจ้างงานตามมาตรา 35 องค์กรคนพิการ คนพิการที่ได้รับประโยชน์ และผู้สนใจทั่วไป จำนวน 39 คน และจากการแลกเปลี่ยนความเห็นอย่างกว้างขวางของผู้เข้าร่วมทั้งนักวิชาชีพ ที่เป็นแนวคิดนักกฎหมาย นักวิชาการ ที่ปรึกษาโครงการ ตลอดจนสถานประกอบการ และองค์กรคนพิการ ถึงปัญหาการเข้าไม่ถึงการจ้างงาน แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการใช้กฎหมาย มีประเด็นสถานการณ์การใช้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 ที่น่าสนใจ ดังนี้

1. สถานการณ์การใช้มาตรา 35 ในสังคมไทย ยังมีไม่มากนัก มีคนรู้จักน้อยและยังมีข้อถกเถียง (โดยเฉพาะแนวทางปฏิบัติทางกฎหมาย) อยู่มาก ทั้งๆที่ตรงกับความต้องการของผู้พิการส่วนใหญ่ ที่ต้องการทำงานอิสระมากกว่าที่จะอยู่ในระบบบริษัท (จากข้อมูลของ สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด) อีกทั้งยังมีตัวอย่างการดำเนินการอยู่ไม่มากนัก จึงเป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาตัวอย่างการดำเนินงาน (โมเดล) และผลักดันให้ภาครัฐเข้ามาร่วมสร้างมาตรฐานการ

ดำเนินงาน และตัวอย่างโครงการ (โมเดล) เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและภาระในการดำเนินการของภาคเอกชนอีกทางหนึ่งด้วย

2. การดำเนินการตาม มาตรา 35 นั้นยังเป็นเรื่องใหม่และยังไม่ได้เห็นกระบวนการที่เป็นรูปธรรมองค์กรภาคธุรกิจส่วนใหญ่รวมทั้งบางองค์กรที่เข้าร่วมเวทียังไม่มี ความเข้าใจเนื้อหาและข้อบัญญัติของมาตรานี้อย่างชัดเจน ดังที่มีเสียงนำเสนอออกมาว่า ต้องการเข้ามาเรียนรู้ ที่สามารถนำไปดำเนินการตามได้ ยังต้องเรียนรู้ร่วมกันในทุกขั้นตอน(เรียนรู้ใหม่ด้วยตนเอง ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก)
3. หากเปรียบเทียบระหว่างมาตรา 33 ,34 และ35 แล้วถือว่ามาตรา 35 มีจุดอ่อนในส่วนที่ไม่มีเหตุจูงใจ ให้บริษัทสนใจเข้าร่วมเหมือนมาตรา 33 และ 34 ในเรื่องของภาษี
4. ปัญหาหนึ่งที่คนไม่ใช่ มาตรา 35 เนื่องจากการตีปัญหาเรื่องกฎหมาย เช่นเรื่องบัตรเดบิตน้ำมันเดิมที่มีการเข้ามาหารือกับสหกรณ์ในปีแรกก็ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะตีปัญหาเรื่องกฎหมาย สำหรับคนพิการถ้าให้เลือกก็อยากมีอาชีพอิสระ
5. ปัญหาที่พบจากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลคือ การขาดคนเชื่อมต่อตรงกลาง ขาดโมเดลต้นแบบที่จะให้ภาคธุรกิจที่จะดำเนินการตามมาตรา 35 นำไปใช้ กลับให้องค์กรธุรกิจต้องลองผิดลองดีและที่สำคัญคือต้องมีคนขับเคลื่อนและพัฒนาโมเดล เพื่อให้องค์กรธุรกิจทำงานได้ง่ายขึ้น จากโมเดลที่นำเสนอในกรณีศึกษาคนที่ทำหน้าที่ตัวกลางเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะต้อง Support
6. ประเด็นที่ชัดเจนการพัฒนาต่อยอดของการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามมาตรา 35 นั้นคือมีช่องทางในการดำเนินการไปจนถึงปลายทางคือการตลาด แต่คนที่เข้าไปประสานงานก็พบปัญหาเพราะหลายเรื่องไม่สามารถดำเนินการได้ตามความเป็นจริงด้วยติดระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน
7. การปฏิบัติตามมาตรา35 ไม่ง่ายเพราะเป็นเรื่องใหม่ และยังมีหลายกลุ่มที่เพิ่งแต่ทำ คือ “แค่ทำงานให้เสร็จ” แต่ไม่รู้ว่าการพิการต้องการหรือไม่ หรือคนพิการเข้ามาเพียงเพื่อต้องการรักษาโควตา ถ้าเป็นแบบนี้อาจเกิดความผิดหวังหรือล้มเหลวได้ในอนาคต

สรุปประเด็นปัญหาและข้อท้าทายในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาเพื่อให้มาตรา 35 ได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเกิดประโยชน์มากขึ้นคือ

1. ปัญหาความต้องการในการมีงานทำของคนพิการและปัญหาความต้องการคนพิการเข้าทำงานของสถานประกอบการที่ไม่สอดคล้องกัน เป็นปัญหาที่ยากแก่การแก้ไข ยิ่งต้องด้วยกรณีการจ้างงานคนพิการด้วยมาตรา 33 เนื่องจากจากสถิติข้อมูลพบว่าถิ่นที่อยู่ของคนพิการและแหล่งงานที่จะรับคนพิการเข้าทำงานสวนทางกัน คือคนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท แต่แหล่งงานอยู่ในเมือง และเมื่อไม่สามารถใช้มาตรา 33 ได้ สถานประกอบการก็ไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนฯตามมาตรา 34 ด้วยเห็นว่าเงินในกองทุนมีมาก แต่คนพิการใช้ประโยชน์ได้น้อย

ความท้าทายคือการนำเอามาตรา 35 ไปการสร้างงานสร้างอาชีพให้คนพิการ เพราะมาตรา 35 เปิดกว้างมีช่องทางที่หลากหลายที่จะสามารถสนับสนุนคนพิการในการมีงานทำได้ และที่สำคัญคือมาตรา 35 เป็นมาตราที่ช่วยส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการให้สามารถทำงานอยู่ในท้องถิ่นที่เป็นที่อยู่อาศัยได้ ช่วยสร้างอาชีพอิสระให้กับคนพิการในชนบท

2. ปัญหาทางกฎหมาย การตีความกฎหมายของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่จะตีความกฎหมายตามตัวอักษรโดยมิได้พิจารณาถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าต้องการอะไร ทำให้กฎหมายถูกบังคับใช้อย่างมีข้อจำกัด เกิดประโยชน์ต่อคนพิการน้อย นอกจากนั้นยังพบปัญหาจากการตีความกฎหมายไม่ตรงกันของเจ้าหน้าที่รัฐจาก 2 กระทรวง คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน ทำให้สถานประกอบการไม่มั่นใจในความถูกต้องของการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35

ความท้าทายคือ การสร้างความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้มีความเข้าใจในกฎหมายที่ส่วนงานนั้นรับผิดชอบดูแล การให้ความรู้ด้านกฎหมายเพื่อให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายว่ามีที่มาและจุดมุ่งหมาย ประการสำคัญคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจว่าหลักกฎหมายที่บัญญัติไว้จะต้องนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์มากกว่าจะเป็นโทษ โดยไม่สูญเสียคุณค่าของกฎหมาย และเมื่อซึ่งน้ำหนักส่วนได้เสียของข้อเท็จจริงหากปรากฏว่าส่วนได้ประโยชน์มากกว่าส่วนเสีย ก็สามารถปรับใช้กฎหมายไปในทางที่เป็นประโยชน์ได้ ควรจัดให้มีการประชุมหารือเรื่องการตีความกฎหมายในระหว่าง 2 หน่วยงานภาครัฐ คือกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคปฏิบัติ

ได้แก่ องค์กรคนพิการ คนพิการ สถานประกอบการ และผู้ที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการหรือทำงานกับคนพิการเข้าร่วม เพื่อหาข้อสรุปในการตีความที่ตรงกัน

3. **ปัญหาขั้นตอนการปฏิบัติของรัฐ** จากกรณีศึกษาของสถานประกอบการที่ใช้มาตรการทางกฎหมายตามมาตรา 35 นั้นมีขั้นตอนของการดำเนินงานก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติด้วยไม่มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลัก กลับกระจายไปตามความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยระเบียบข้อบังคับที่ต่างกัน จึงเกิดความล่าช้า ต้องใช้ระยะเวลา 2 - 3 เดือนในการดำเนินการ ส่งผลทำให้เกิดความไม่เข้าใจและไม่เป็นมาตรฐานที่สถานประกอบการควรเชื่อถือได้ อีกทั้งหน่วยงานที่เข้ามารับผิดชอบต่อขีดความรู้ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของมาตรา 35 อย่างถ่องแท้ ทำให้มีการโยนภาระหน้าที่ความรับผิดชอบกันไปมา

ความท้าทาย คือการกำหนดให้มีหน่วยงานหลักที่เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความรวดเร็วและการเข้าถึงข้อมูลข้อเท็จจริงได้อย่างแม่นยำทันทั่วถึง ที่เกิดความรวดเร็วและส่งประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ คนพิการ มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน

4. **ปัญหาการขาดรูปแบบในการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 35** ขาดต้นแบบในการทำงาน ด้วยการใช้มาตรา 35 ยังเป็นเรื่องใหม่ ขาดต้นแบบ (Model) ทำให้สถานประกอบการไม่มีรูปแบบหรือแนวทางในการดำเนินการตามมาตรา 35

ความท้าทาย คือ ส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะทำอะไรที่จะให้มีรูปแบบหรือ Model เพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางเพื่อให้สถานประกอบการได้นำไปใช้ ซึ่งกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) อาจจะสามารถทำได้หลายทางเช่น จัดเอกสารรูปแบบหรือตัวอย่างการจ้างงานตาม มาตรา 35 ออกเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ส่วนงานภาครัฐใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทาง ในการที่จะให้สถานประกอบการนำไปศึกษาเพื่อเป็นทางเลือกในการจ้างงานตามมาตรา 35 จัดให้มีการ

สัมมนานำเสนอรูปแบบตามมาตรา 35 ที่น่าสนใจ รวมทั้งการนำผู้แทนสถานประกอบการไปศึกษาดูงานรูปแบบการจ้างงานตาม มาตรา 35 เพื่อให้สถานประกอบการได้เกิดแนวคิดและวิธีการ

5. ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จากการศึกษาแบบการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 ที่สรุปออกมาเป็น 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1. รูปแบบการดำเนินการโดยมีองค์กรตรงกลางทำหน้าที่บริหารจัดการ/บริหารโครงการ
รูปแบบที่ 2. รูปแบบการดำเนินการผ่านองค์กรคนพิการ

ไม่พบว่ามีรูปแบบใดที่มีการดำเนินการตรงไปยังคนพิการ ซึ่งนั่นหมายถึงความจำเป็นและต้องการองค์กรที่ทำหน้าที่ตรงกลางในการดำเนินการระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ

ความท้าทาย คือ การจัดให้มีองค์กรตรงกลางเพื่อทำหน้าที่ดำเนินการ บริหารจัดการ เป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการภายใต้ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตาม มาตรา 35 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความยั่งยืน และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างแท้จริง โดยต้องเป็นองค์กรที่มีประสบการณ์ มีรูปธรรมในการทำงานและไว้ใจได้ รวมทั้งการพัฒนาและยกระดับคุณภาพองค์กรของคนพิการให้มีศักยภาพในการทำงานเพื่อคนพิการมากขึ้น เช่น เพิ่มศักยภาพในการบริหารโครงการ การจัดฝึกอบรม การจัดทำรายงาน ค่าบริหารจัดการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและบริหารจัดการที่ให้องค์กรตรงกลางใช้ในการดำเนินงานมาจากไหน แหล่งงบประมาณสนับสนุนสามารถนำมาจากแหล่งใดได้บ้าง เช่น เงินจากกองทุนที่ได้รับตามมาตรา 34 เงินสนับสนุนจากสถานประกอบการเพื่อการดำเนินการในด้าน CSR. หรือเงินที่ใช้การบริหารจัดการเงินภายใต้มาตรา 35 แต่มีหมวดในการใช้เงินเพื่อการดำเนินการได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ยังมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

➤ **ประเด็นความต้องการ/งานที่เหมาะสมกับคนพิการ :** มุมมองจากองค์กรที่ดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่าคนพิการส่วนมาก ไม่ได้ต้องการเป็นมนุษย์เงินเดือน แต่ต้องการมีรายได้จากอาชีพอิสระที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง สามารถทำอยู่ในชุมชน โดยมองถึงปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขหลายส่วน อาทิ

- เงื่อนไขในการรักษาตนเอง (อาจไม่สอดคล้องกับเวลาทำงาน)
- เงื่อนไขและข้อจำกัดในการเดินทาง ที่ยังไม่เอื้ออำนวยแก่คนพิการ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าคนอื่น
- เงื่อนไขทางสังคมที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ และการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล่าวคือยังมีการจ้างด้วยวิธีคิดแบบการจ้างเพราะสงสาร การมุ่งที่การช่วยเหลือ ไม่ได้จ้างเพราะยอมรับความสามารถ หรือการจ้างเพราะต้องจ้างตามกฎหมาย

จากกรณีปัญหาดังกล่าวจึงอาจกล่าวได้ว่า การใช้กระบวนการดำเนินการจ้างงานคนพิการตามแนวทางของ มาตรา 35 เป็นแนวทางหนึ่งในการผ่อนคลายสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวได้

➤ **ประเด็นการทำงานขององค์กรตัวกลาง :** หน่วยงานที่ทำหน้าที่องค์กรตัวกลางต้องสร้างบทบาทการทำงานที่ชัดเจน ที่จะหนุนเสริมให้องค์กรคนพิการ และคนพิการเข้มแข็ง สามารถสร้างอาชีพและรายได้ที่มั่นคงได้จริง โดยมุมมองจากองค์กรที่ทำงานในรูปแบบองค์กรตัวกลาง พบว่าหากต้องการสร้างกระบวนการทำงานในกรณีมาตรา 35 ให้เกิดความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

- องค์กรคนพิการ ที่องค์กรตัวกลางเลือกจะทำงานด้วยจะต้องมีความเข้มแข็ง ทำงานอยู่จริง มีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี มีผลการทำงานที่ดี
- ในส่วนของคนพิการ จะต้องมีความต้องการอยากจะมีงานทำจริงๆ ไม่ใช่เพียงการตอบรับเพื่อรักษาพื้นที่ของตนเอง
- บทบาทขององค์กรตัวกลาง ที่มีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินงานขององค์กรตัวกลางต้องการการประสานงานกันหลายฝ่าย ต้องการการประสานเชิงนโยบายและการทำงานควบคู่กับองค์กรคนพิการเองเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้กับคนพิการที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน

ในกลุ่มภาคธุรกิจก็มีความต้องการในการช่วยเหลือสังคมและเชื่อว่ามาตรา 35 จะเป็นช่องทางที่ตนทำได้ แต่ไม่มีความรู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร ไม่รู้จะติดต่ออย่างไร ไม่มีช่องทางในการเข้าถึงผู้พิการ จึงมองว่าควรจะมีการพัฒนาองค์กรตัวกลางให้สามารถเข้ามาทำงานและทำหน้าที่เชื่อมต่อการดำเนินงานในส่วนนี้เพื่อขยายการดำเนินงานใน กรณีมาตรา 35 ให้กว้างขวางมากขึ้น อีกทั้งภาคธุรกิจยังมีความรู้ในเรื่องศักยภาพ และข้อจำกัดของคนพิการในแต่ละประเภท ดังนั้นหากมีคนคิดเรื่องนี้ มีการศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้ในด้านนี้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้เข้าถึงได้ง่าย การออกแบบรูปแบบการจ้างงาน การค้นหารูปแบบงานหรือตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้พิการในแต่ละประเภทจะสามารถทำได้ง่ายขึ้น และในความเป็นจริงมีธุรกิจ มีจ้างงานใหม่ๆ ให้ทำแต่ยังไม่มีองค์กรตัวกลางเพียงพอที่จะประสานงานเพื่อให้องค์กรธุรกิจต่างๆ สามารถเข้าถึงคนพิการกลุ่มต่างๆ

- **ประเด็นทางกฎหมาย :** แนวคิดจากนักกฎหมาย กฎหมายคนพิการถือเป็นกฎหมายด้านสังคมซึ่งส่วนใหญ่ (ในหลายประเทศ) จะเป็นกฎหมายส่งเสริมคือไม่มีการบังคับ ซึ่งก็จะออกมาว่าถ้าทำแล้วจะได้อะไร (กระบวนการสร้างแรงจูงใจ) เช่นหากสถานประกอบการจ้างคนพิการ 10 คน จะได้อะไร จ้าง 20 คนจะได้อะไร เช่นสิทธิลดหย่อนทางภาษี ในขณะที่กฎหมายไทยเป็นการบังคับ คือมีทั้งผลได้จากการกระทำและผลเสียจากการไม่กระทำ เมื่อทำแล้วจะได้อะไร หากไม่ทำจะเกิดอะไรขึ้น ซึ่งจะมีผลในเชิงจิตวิทยา เมื่อกฎหมายดังกล่าวถูกประกาศใช้แล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องตีความเพื่อบังคับใช้ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการจ้างงานคนพิการ คือต้องการให้คนพิการมีงานทำ รัฐจึงควรต้องเลือกใช้การตีความที่ยืดหยุ่น คือจะตีความอย่างไรให้คนพิการมีงานทำ อีกกรณีหนึ่งที่จะขอยกมาเป็นตัวอย่าง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งได้ส่งเรื่องให้กฤษฎีกาตีความว่าหากไม่จ้างตามมาตรา 33 จะจ่ายเงินเข้ากองทุนได้หรือไม่ และกฤษฎีกาได้ตีความว่าสามารถทำได้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวอาจจะมองว่าทำได้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ประเด็นสำคัญในมุมมองของนักกฎหมายคือหากองค์กรภาครัฐองค์กรอื่นดำเนินการเช่นเดียวกันจะเกิดอะไรขึ้น และหากกรณีเช่นนี้เกิดจากองค์กรภาครัฐ (องค์กรภาครัฐใช้กรณีนี้เป็นกรณีศึกษาเพื่อดำเนินการตาม) ปัญหาจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น เพราะการทำเช่นนั้นยิ่งมองเห็นว่าองค์กรภาครัฐนอกจากจะเป็นผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในที่ตนออกกฎหมาย คือไม่มีการจ้างงานคนพิการแล้ว ยังนำเงินที่เป็นเงินภาษีไปส่งเข้ากองทุนฯอีก กฎหมายการจ้างงานคนพิการปัจจุบันยังเป็นรูปแบบของการบังคับใช้ตามกฎหมาย แต่ยังไม่ได้สร้างพื้นฐานทางความคิดในเรื่องความรับผิดชอบ หรือในเรื่องสิทธิ

มนุษยชนให้เกิดการยอมรับกลุ่มคนพิการได้จริง กรณีมาตรา 35 ไม่ได้มีเหตุจูงใจใด หรือยังไม่มี การนำเสนอเหตุจูงใจใดให้องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่สนใจเข้ามาทำ

อีกทั้ง ได้มีมุมมองจากนักกฎหมายต่อสถานการณ์ปัญหาเรื่องการจ้างงานคนพิการในชุมชน โดยสถานประกอบการจะจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 แต่ให้คนพิการไปทำงานในชุมชน/ ทำงานสังคม เช่น ให้ไปทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เทศบาล อบต. ซึ่งขณะนี้ได้รับการโต้แย้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐคือ พก.ว่าทำไม่ได้นั้น หากมองถึงกฎหมายในเรื่องนี้ พบว่า ไม่มีข้อความใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ว่าไม่ให้พนักงานทำงานนอกสถานประกอบการ และสัญญาจ้างเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างและลูกจ้างตกลง ยินยอมกันก็สามารถดำเนินการได้ ในทางกลับกันหากผู้ใดดำเนินการให้ลูกจ้างตกงานมีความผิดตามกฎหมายอาญา ดังนั้น **การที่จ้างคนพิการในพื้นที่หรือการจ้างงานในชุมชนจึง ควรจะสามารถทำได้** และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถดำเนินการได้โดยไปใช้ในมาตรา 35 ใน ส่วนของเรื่องความช่วยเหลืออื่นใดได้ กรณีการจ้างงานคนพิการบริษัทจ่ายเงินให้ปรกติตาม สัญญา แต่ให้ไปทำงานที่อื่น หากตีความแบบรัฐคือไม่ได้ แต่หากตีความตามเจตนารมณ์ควรจะสามารถทำได้ จากกรณีแบบนี้ที่มีการตีความที่ทำให้การจ้างงานในชุมชนโดยใช้มาตรา 33 ไม่สามารถเกิดขึ้นได้นั้น อาจจะเป็นผลดีกับกองทุนที่มีเงินส่งเข้ากองทุนมากขึ้น แต่คนพิการไม่ได้ รับผลดี “**กรณีเหล่านี้ส่งให้กองทุนเติบโต แต่คนพิการปัจเจกจะยิ่งอ่อนแอลง**” อีกทั้งที่ภาครัฐ กล่าวอ้างว่าการจ้างงานในชุมชน ตามมาตรา 33 ทำไม่ได้เพราะไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ส่งผลให้การจ้างงานในชุมชนที่คนพิการส่วนหนึ่งได้งานทำงานแล้วติดลืออยู่ใน ขณะนี้ยังหาความชัดเจนไม่ได้ แต่หากมองกลับไปยังการจ้างงานที่เกิดจากการใช้เงินกองทุนที่ไม่ถูกต้องก็มีอยู่เช่นกัน จึงควรต้องมีการตรวจสอบถึงการปฏิบัติตามกฎหมายทั้งภาครัฐและ เอกชนมิใช่จะตรวจสอบในฝั่งภาคเอกชนเพียงฝ่ายเดียวซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติ สำหรับการจ้าง งานคนพิการของหน่วยงานท้องถิ่นนั้นมองว่าเป็นหน่วยงานที่ยากที่จะบังคับ หากจะผลักดันในเรื่องนี้ควรจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

สำหรับ**ความคาดหวังของภาคธุรกิจ** มองว่ากลุ่มองค์กรที่ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการ จะต้องเรียนรู้ความคาดหวังของภาคเอกชนเพื่อปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับ กลุ่มองค์กรธุรกิจด้วย เพื่อสร้างผลสำเร็จที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน (Win – Win) ซึ่งสิ่งทีพบ สามารถแยกประเด็นจุดมุ่งเน้นและความต้องการขององค์กรธุรกิจได้ ดังนี้

- เกิดประโยชน์หรือไม่ ซึ่งตรงนี้องค์กรตัวกลางซึ่งเข้าไปดำเนินการต้องนำเสนอให้ได้

- ยั่งยืนหรือไม่ ภาคธุรกิจต้องการให้งานที่ตนเองเข้าร่วมทำให้เกิดความยั่งยืน สามารถวัดผล (ซึ่งอาจไม่ใช่ผลประโยชน์ทางธุรกิจเท่านั้น) จากการลงแรงลงทุนทำงานได้จริง ไม่ใช่ทำเพื่อให้จบไป
- มีประโยชน์ร่วมหรือไม่ เช่น 1. ตนเองคือองค์กรภาคธุรกิจเป็นที่รู้จักมากขึ้น 2. สิ่งที่จะเชื่อมและพัฒนาต่อไปในอนาคต เช่น การต่อเชื่อมต่อการฝึกอบรม โดยการซื้อสินค้าที่คนพิการผลิตต่อไปคือมีการเชื่อมต่อกันเป็นห่วงโซ่การผลิต(Supply chain)
- มีความโปร่งใสในการทำงาน คุณภาพของการทำงานต้องเกิดขึ้นได้จริง ต้องสัมผัสได้ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ควรมีการรวบรวมข้อมูล เรื่องศักยภาพและข้อจำกัดของกลุ่มคนพิการในแต่ละประเภท เพื่อให้องค์กรธุรกิจสามารถเข้าถึงได้ง่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนให้คนพิการเข้าสู่ระบบงานที่เหมาะสม สามารถออกแบบงานที่เหมาะสมและรองรับการทำงานของคนพิการได้ รวมถึงเป็นแนวทางในการที่สถานประกอบการสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมและสามารถรองรับคนพิการได้ตามศักยภาพที่เป็นจริง

การจัดทำฐานข้อมูล ต้องแบ่งกลุ่มคนพิการออกเพื่อจะจัดการได้อย่างถูกต้อง เช่น

- กลุ่มที่มีความพร้อมแต่ยังไม่มีการทำงาน กลุ่มนี้มีความพร้อมอย่างไร มีความสามารถอย่างไร องค์กรธุรกิจสามารถเข้าไปรับมาทำงานให้ตนเองได้อย่างไรบ้าง
- กลุ่มที่ยังไม่มีความพร้อมแต่ต้องการทำงาน จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความพร้อมในตลาดแรงงาน
- กลุ่มที่มีความพร้อมแต่ไม่ต้องการทำงานประจำ จะต้องสร้างรูปแบบที่คนพิการสามารถเข้าถึงการสนับสนุนตามมาตรา 35 ได้

ประการสุดท้าย ได้มีข้อเสนอเพื่อการดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มข้อเสนอ ได้ดังนี้

ข้อเสนอในประเด็น มาตรา 33

1. ควรมีการแสดงจุดยืนเพื่อยืนยันความคิดในเรื่องการจ้างงานเข้าไปทำในชุมชน ดังที่เราเคยทำ ต้องการให้อยู่ที่มาตรา 33 “ซึ่งเรากล้าทำว่ามันถูกกฎหมาย” ดังนั้นขอให้ทำต่อไป เช่นเดิม สานต่อการดำเนินงาน โดยไม่ต้องลังเล

ข้อเสนอในประเด็น มาตรา 34

1. ควรมีการใช้งบประมาณจากเงินกองทุนที่ผู้ประกอบการส่งให้รัฐตามมาตรา 34 เข้ามารองรับการทำงานเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ คือ
 - 1.1 สนับสนุนการทำงานขององค์กรตัวกลาง เพื่อให้องค์กรตัวกลางสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ และช่วยลดภาระให้กับองค์กรธุรกิจไม่ให้อย่างต้องจ่ายสองต่อ
 - 1.2 สนับสนุนการทำงานวิจัยและการประสานงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะที่ผ่านมาพบว่า เมื่อดำเนินการมาได้ระยะหนึ่งก็ต้องหยุดเพราะหมดงบประมาณในการทำงาน ตรงนี้ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และทำให้ความไว้วางใจขององค์กรธุรกิจลดลง

ข้อเสนอในประเด็น มาตรา 35

1. ควรส่งเสริมให้คนพิการสามารถทำงานในชุมชนได้ จะช่วยให้คนพิการสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีได้ในชุมชน โดยการช่วยกันยื่นข้อเสนอ และข้อพบเห็นและปัญหา เป็นหนังสือและส่งเข้าไปเพื่อสร้างให้เกิดการขับเคลื่อน ต้องการให้พกไปจัดการเรื่องระเบียบให้ชัดเจน มาตรา 35 มี 7 แบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ให้หลายพื้นที่ทำตามได้ เพราะในความเป็นจริง องค์กรคนพิการมีอีกหลายพื้นที่ยังไม่ได้เข้มแข็ง พื้นที่เหล่านี้ยังไม่สามารถขับเคลื่อนได้ องค์กรตัวกลางต้องสร้างบทบาท มีการพัฒนาองค์กรตัวกลาง การทำงานโดยขับเคลื่อนผ่านเข้าไปทางอนุกรรมการจังหวัดจะเป็นหนึ่งงานที่จะทำให้สามารถได้ข้อมูลเพิ่มในหลายด้าน
2. ควรร่วมกันผลักดันให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างโมเดลในการทำงานตามมาตรา 35 เพื่อลดภาระและความเสี่ยงให้กับองค์กรตัวกลางและองค์กรภาคธุรกิจที่ต้องการเข้าร่วม

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการจำแนกตามภูมิภาค และเพศ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2537 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2558. ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการแห่งชาติ. 108 ทางเลือก มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550.

คณะผู้วิจัยวิทยาลัยราชสุตา มหาวิทยาลัยมหิดล.(2558). ผลการศึกษาโครงการศึกษาวิจัยโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ.วิทยาลัยราชสุตา, มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556. จาก กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เว็บไซต์: <http://nep.go.th/sites/default/files/files/law/197.pdf>.

สำนักงานกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติกระทรวงการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์. (2556).รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550.

ภาคผนวก



“โครงการสัมมนานำเสนอผลการศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการ
ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา ๓๕”
วันจันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

ณ ห้องประชุม Conference B ชั้น ๓ โรงแรมเดอะ แกรนด์ โฟร์วิงส์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ
โดยสถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน
สนับสนุนโดย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ผู้เข้าร่วมสัมมนา ๓๙ คน ประกอบด้วย

- ผู้แทนจากสถานประกอบการ ๗ คน
- ผู้แทนจากองค์กรสนับสนุนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ๑๔ คน
- ผู้แทนจากองค์กรคนพิการ/คนพิการ ๑๐ คน
- นักวิชาการและนักกฎหมาย ๒ คน
- คณะทำงาน ๖ คน

ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-นามสกุล	หน่วยงาน/องค์กร/คนพิการ
๑.	นายสุกิจ อุทินทุ	บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
๒.	นางนริศรา สุขฉายา	บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด
๓.	นายลักษณะดนัย เกตวัลย์	บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด
๔.	นางสาวนวิยา อินทรไพโรจน์	บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด
๕.	นายสหพล สังข์เมฆ	บริษัทสหประกันชีวิตจำกัด (มหาชน)
๖.	นางสาวสิริรัตน์ จุ้ยเย็น	บริษัทสหประกันชีวิตจำกัด (มหาชน)
๗.	นางสาวณัฐปภัสร คำโสภา	บริษัทสหประกันชีวิตจำกัด (มหาชน)
๘.	นางสาววรรณ ขายไพฑูรย์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
๙.	นายสุรพล เหลี่ยมสูงเนิน	ทีมประเมินสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
๑๐.	นางสุจิตราภรณ์ คำสอาด	ทีมประเมินสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
๑๑.	นางสุนันทา เนตรนุช	ทีมประเมินสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
๑๒.	นางสาววรรณพร บุญเรือง	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
๑๓.	นางเบญจรงค์ สุขจำนง	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

ลำดับ ที่	ชื่อ-นามสกุล	หน่วยงาน/องค์การ/คนพิการ
๑๔.	นางสาวแก้วตา วิศว์บำรุงชัย	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
๑๕.	นางสาวนิธิตา อุฒามาต	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
๑๖.	นาศุภกิต สิ้นนุช	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
๑๗.	นายอภิชาติ การุณกรสกุล	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
๑๘.	นายชยุต จินตรัศมี	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
๑๙.	น.ส.สุรัชนา หอมชื่นสุข	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
๒๐.	น.ส.จิราภรณ์ มากบุญธรรม	มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
๒๑.	นางสาวสกุลทิพย์ กิรติพันธวงศ์	กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป
๒๒.	นายกิตติพร สุดประเสริฐ	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๒๓.	นายวีระศักดิ์ พงศ์วัชร	นักกฎหมาย
๒๔.	นางสาวกรรณิการ์ สรวายสุวรรณ	มูลนิธิพิทักษ์ดวงตาลำปาง
๒๕.	นายสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์	มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๒๖.	นางสายใจ ชาภิรมย์	มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๒๗.	นางสาวมาลี แซ่หั่ว	มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๒๘.	นายจิราวัฒน์ มงคลสวัสดิ์	มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ
๒๙.	นายภพดี เทภาสิต	สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด
๓๐.	นางสาวรสสุคนธ์ ทาจำปา	สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด
๓๑.	นางหนึ่งหยัย เสมาไชย	ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี
๓๒.	นางลักขมี เตชะแก้ว	ศูนย์การเรียนรู้การแปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ
๓๓.	นายดอกรัก เกตุวงษ์	คนพิการ
๓๔.	นางภัทรีพันธ์ พงศ์วัชร	สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน หัวหน้าโครงการ
๓๕.	นางมนิษา อนันต์ผล	คณะทำงาน
๓๖.	นางสาวนริศา ปิ่นวาสี	สถาบันพัฒนาธุรกิจชุมชน คณะทำงาน
๓๗.	นางสาวเพ็ญญา ชุมทอง	คณะทำงาน
๓๘.	นางสาวณัฐพร วิโรจน์	คณะทำงาน
๓๙.	นายมิตร เผ่าแสงนิล	คณะทำงาน

สรุปสาระสำคัญของการสัมมนาได้ ดังนี้



กระบวนการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพการใช้ชีวิตที่ดีขึ้นของคนพิการในแง่ของการมีงานทำและการสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้เกิดความทัดเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม ภายใต้กระบวนการสัมมนานำเสนอการศึกษารูปแบบการมีงานทำของคนพิการ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ภายใต้การปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาชีวิตคนพิการ ซึ่งมีประเด็นหลัก ที่สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

รายละเอียดเนื้อหาเวที

เปิดเวที : ความคาดหวังของผู้เข้าร่วมเวที

- มูลนิธิพิทักษ์ดวงตาจังหวัดลำปาง ทำเรื่องพัฒนาอาชีพในชุมชนในกลุ่มเด็กพิการซ้ำซ้อน สนใจมาตรา ๓๕ ในแง่การเข้าถึงแหล่งทุน เพื่อคืนกลับมาให้คนพิการ การส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะ เพื่อให้มีอาชีพสามารถอยู่ในชุมชนได้
- บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีประสบการณ์จากการดำเนินงานตามมาตรา ๓๓ จึงต้องการมาเรียนรู้ มาตรา ๓๕
- บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด เน้นเรื่องนโยบายนี้มาตลอด โดยเฉพาะ มาตรา ๓๓ มีการดำเนินการมาก่อนแล้ว และก็มีแนวทางในการเข้ามาเริ่มดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ต่อไป
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในฐานะนักวิชาการด้านกฎหมาย เข้าร่วมเรียนรู้
- สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด มาเรียนรู้ข้อมูลเพื่อส่งต่อ เพราะในส่วนของสหกรณ์มีการดำเนินการ มาตรา ๓๓ มาระยะหนึ่งแล้ว

- ทีมประเมินสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เข้าร่วมเรียนรู้ เข้ามาขอความรู้ เพื่อจะเข้าใจบริบทต่างๆ
- ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดปทุมธานี คิดว่าตนเองเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานในเรื่องนี้
- บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ต้องการเรียนรู้เพื่อที่จะสนับสนุนให้ผู้พิการในสังคมมีโอกาสที่ดีขึ้น
- บริษัทสหประกันชีวิตจำกัด (มหาชน) เป็น บริษัทของสหกรณ์ ด้วยพื้นฐานของสหกรณ์ที่ต้องการพัฒนาด้านทั้งทางธุรกิจและสังคม เราจึงต้องการมีส่วนร่วมแบ่งปันให้กับสังคมในกลุ่มคนพิการในอีกทางหนึ่ง
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) คิดว่าเวทีนี้น่าจะได้ตัวอย่าง (โมเดล) หรือข้อเสนอที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้จริง
- กิจกรรมเพื่อสังคมไנס์คอร์ท มีส่วนในการเข้ามาร่วมขับเคลื่อน มาตรา ๓๕ เพราะเป็นเรื่องที่ยาก ไนส์เองมีประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องนี้พบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็คิดว่ามาตรา ๓๕ มีประโยชน์และมีความจำเป็นกับคนพิการเพราะเขาต้องการมีชีวิตอิสระและต้องการประกอบอาชีพอิสระ แต่ก็ต้องยอมรับว่าบางส่วนของ มาตรา ๓๕ ก็มีผลเชิงลบเช่นกัน
- มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม มีหน้าที่ส่งเสริมให้มีการจ้างงานและเปิดโอกาสทางสังคมแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมคนพิการให้ทำงานในชุมชนโดยการจ้างงานของภาคธุรกิจตามมาตรา ๓๓

นำเสนอความเป็นมา/วัตถุประสงค์ของโครงการและรูปแบบการดำเนินงานของคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาตรา ๓๕”

โดยผู้จัดการโครงการ (คุณภัทรพันธ์ พงศ์วัชร)

มีรูปแบบ จากการศึกษา จำนวน ๕ รูปแบบ คือ

๑. รูปแบบการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม(การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเพื่อคนพิการทางสติปัญญา)
๒. รูปแบบการฝึกงาน(การฝึกอบรมการทำเบเกอรี่)
๓. รูปแบบการมอบของ(การมอบของให้ศูนย์การเรียนรู้แปรรูปผ้าพื้นเมืองอำเภอเชียงคำ)
๔. รูปแบบการมอบของ(การมอบบัตรเติมน้ำมัน)
- ๕.รูปแบบการให้พื้นที่จำหน่ายสินค้า(การให้พื้นที่จำหน่ายสินค้าในห้างเทสโก้โลตัส)

🚦 เวทีพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

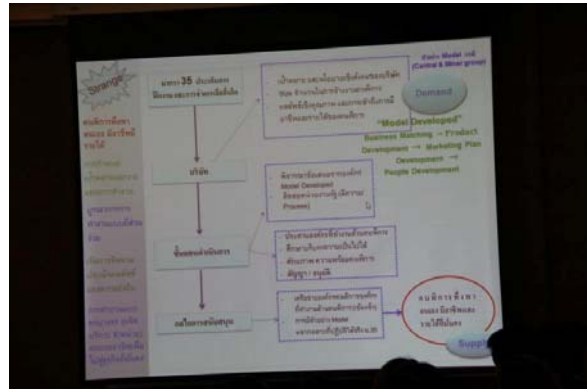


ประเด็น : การแลกเปลี่ยนสถานการณ์คนพิการในแต่ละพื้นที่

สำหรับประเด็นการแลกเปลี่ยนสถานการณ์ของคนพิการในแต่ละพื้นที่นั้น มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งในรูปแบบระยะสั้นและระยะยาว กล่าวคือ ประสบการณ์ระยะสั้นเป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากกลุ่มองค์กรธุรกิจ ที่เข้าร่วมโครงการในช่วงที่ผ่านมา ส่วนประสบการณ์ระยะยาวนั้น ได้จากกลุ่มองค์กรที่ดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนพิการมาเป็นระยะเวลานาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. สถานการณ์ในปัจจุบันพบว่าคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานที่ได้ทำงาน เพียง ๓ แสนกว่าที่มีงานทำ จาก ๗ แสนคน และมีเพียงบางกลุ่มเท่านั้น กลุ่มคนพิการที่ติดเตียง/ที่ไม่สามารถทำงานได้ ประมาณ ๙ หมื่นคน
๒. สถานการณ์การใช้มาตรา ๓๕ ในสังคมไทยยังมีไม่มากนัก มีคนรู้จักน้อยและยังมีข้อถกเถียง (โดยเฉพาะแนวทางปฏิบัติทางกฎหมาย) อยู่มาก ทั้งที่ตรงกับความต้องการของผู้พิการส่วนใหญ่ ที่ต้องการทำงานอิสระมากกว่าที่จะอยู่ในระบบบริษัท (จากข้อมูลของ สหกรณ์บริการผลิตภัณฑ์คนพิการไทย จำกัด) อีกทั้งยังมีตัวอย่างการดำเนินการอยู่ไม่มากนัก จึงเป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาตัวอย่างการดำเนินงาน (โมเดล) และผลักดันให้ภาครัฐเข้ามาร่วมสร้างมาตรฐานการดำเนินงาน และตัวอย่างโครงการ (โมเดล) เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและภาระในการดำเนินการของภาคเอกชนอีกทางหนึ่งด้วย

🚩 ประเด็น : การเสนอรูปแบบ ตัวอย่าง(โมเดล) จากการดำเนินงานที่ผ่านมา



ประเด็นการนำเสนอรูปแบบตัวอย่าง(โมเดล) จากการดำเนินงานในพื้นที่ต่าง ๆ นั้น เป็นรูปแบบที่เกิดจากประสบการณ์การดำเนินงานทั้งจากการดำเนินงานระยะยาว ตามมาตรา ๓๓ และกระบวนการดำเนินงานในระยะสั้น จากการเริ่มดำเนินการตามมาตรา ๓๕ โดยมีโมเดลที่สามารถหยิบยกมาเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

๑. ตัวอย่างการดำเนินงานตามมาตรา ๓๓

๑.๑ การจ้างงานตามศักยภาพของคนพิการ โดยกระบวนการปรับเจตคติของผู้จ้างจากการ “ใช้ตำแหน่งเป็นตัวตั้งแล้วหาคนเข้าไปทำงานในตำแหน่งนั้น” เป็นรูปแบบ **การเรียนรู้ ศักยภาพของคนพิการแล้วออกแบบงานตามตำแหน่งที่เหมาะสมกับเขา** ดังเช่น ประสบการณ์ที่สะท้อนออกมาโดย ครูปุ๋ย จากมูลนิธิพิทักษ์ดวงตา ดังนี้ กรณีบริษัทไทยน้ำทิพย์ ที่มีการจ้างงานตาม มาตรา ๓๓ จ้างคนตาบอด ๓๐ คน เข้าไปกวาดให้พนักงานสายส่งของเขา ซึ่งถือเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานได้ด้วย

๑.๒ ในกรณีการจ้างงานตามศักยภาพและตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการนั้น เสียงสะท้อนออกมาจาก ตัวแทน กลุ่มบริษัทไมเนอร์ ดังนี้

- ✓ หากเป็นกรณีของไมเนอร์กรุ๊ปที่ทำธุรกิจด้านโรงแรม มีห้องซักรีดขนาดใหญ่ และมีเสียงดังอันเกิดจากการทำงานของเครื่อง จึงเห็นว่าการทำงานในห้องซักรีดน่าจะเหมาะกับคนหูหนวก เพราะคนหูหนวกจะไม่มีปัญหาเรื่องเสียง/ไม่ถูกรบกวนด้วยเสียง
- ✓ การจ้างผู้พิการทางสมอง (ออทิสติก) ไปทำงานตกแต่งสวน พบว่าคนกลุ่มนี้มีความสนใจเฉพาะด้าน เขาจะอยู่กับสิ่งที่ตนเองทำได้นาน การให้เขาไปดูแลต้นไม้ ดูแลสวนจะเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมของความพิการของคนกลุ่มนี้

๒. ตัวอย่างการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕

- กรณีการพัฒนาทักษะของคนพิการในการทำอาหาร ซึ่งเป็นกรณีการดำเนินงานตามมาตรา ๓๕ ที่ทางกลุ่มไมเนอร์กรุ๊ป ดำเนินการโดยการฝึกอบรมเรื่องการทำเบเกอรี่ ไมเนอร์เลือกทำเพราะมีความชำนาญมีกิจการด้านนี้อยู่ไม่ว่าจะเป็น S&P หรือ ๑๑๑๒ เดอะฟิชซ่าคอมปะนี

๓. กรณีโมเดลที่อาจเป็นไปได้ (แนวคิดตัวอย่าง)

กรณีนี้เป็นเพียงข้อเสนอที่สามารถนำไปเสนอต่อองค์กรธุรกิจบางกลุ่มเช่นกลุ่มห้างสรรพสินค้าเทสโก้ โลตัส เซลทรัล ที่อาจนำไปพัฒนาต่อได้ โดยการเปิดมุมให้บริการลูกค้า แล้วจ้างคนพิการเข้าไปนัด เพื่อเป็นการตอบแทนให้ลูกค้าโดยไม่มีค่าบริการ (แต่คนพิการสามารถตั้งกล่องให้ลูกค้าบริจาคเงินหรือให้ทิปตามความพอใจของลูกค้า) ซึ่งห้างสรรพสินค้าอาจทำเป็นโปรโมชั่น ซื้อครบ ๑,๐๐๐ บาท (ราคาแล้วแต่กำหนด) สามารถเอาใบเสร็จมารับการนัดฟรี ๑ ชั่วโมง เป็นต้น

🌈 ประเด็น : การนำเสนอความคิดเห็นในฐานะวิชาชีพ



๑. ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายการจ้างงานคนพิการจากแนวคิดนักกฎหมาย กฎหมายคนพิการ ถือเป็นกฎหมายด้านสังคมซึ่งส่วนใหญ่ (ในหลายประเทศ) จะเป็นกฎหมายส่งเสริม คือ ไม่มีการบังคับ ซึ่งก็จะออกมาว่าถ้าทำแล้วจะได้อะไร (กระบวนการสร้างแรงจูงใจ) เช่น หากสถานประกอบการจ้างคนพิการ ๑๐ คน จะได้อะไร จ้าง ๒๐ คนจะได้อะไร เช่นสิทธิลดหย่อนทางภาษี ในขณะที่กฎหมายไทยเป็นการบังคับ คือมีทั้งผลได้จากการกระทำและผลเสียจากการไม่กระทำ เมื่อทำแล้วจะได้อะไร หากไม่ทำถูกละเลย ซึ่งจะมีผลในเชิงจิตวิทยา เมื่อกฎหมายดังกล่าวถูกประกาศใช้แล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องตีความเพื่อบังคับใช้ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการจ้างงานคนพิการ คือต้องการให้คนพิการมีงานทำ รัฐจึงควรต้องเลือกใช้การตีความที่ยืดหยุ่น คือ จะตีความอย่างไรให้คนพิการมีงานทำ อีกกรณีหนึ่งที่ขอยกมาเป็นตัวอย่าง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งได้ส่งเรื่องให้ทฤษฎี

ตีความว่าหากไม่จ้างตามมาตรา ๓๓ จะจ่ายเงินเข้ากองทุนได้หรือไม่ และกฤษฎีกาได้ตีความว่าสามารถทำได้ ซึ่งในกรณีดังกล่าวอาจจะมองว่าทำได้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ประเด็นสำคัญในมุมมองของนักกฎหมายคือหากองค์กรภาครัฐองค์กรอื่นดำเนินการเช่นเดียวกันจะเกิดอะไรขึ้น และหากกรณีเช่นนี้เกิดจากองค์กรภาครัฐ (องค์กรภาครัฐใช้กรณีนี้เป็นกรณีศึกษาเพื่อดำเนินการตาม) ปัญหาจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น เพราะการทำเช่นนั้นยังมองเห็นว่าองค์กรภาครัฐนอกจากจะเป็นผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในที่ตนออกกฎหมาย คือไม่มีการจ้างงานคนพิการแล้ว ยังนำเงินที่เป็นเงินภาษีไปส่งเข้ากองทุนฯ อีก

๒. มุมมองจากนักกฎหมายต่อสถานการณ์ปัญหาเรื่องการจ้างงานคนพิการในชุมชน โดยสถานประกอบการจะจ้างงานคนพิการตามมาตรา ๓๓ แต่ให้คนพิการไปทำงานในชุมชน/ทำงานสังคม เช่น ให้ไปทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เทศบาล อบต. ซึ่งขณะนี้ได้รับการโต้แย้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐคือ พก.ว่าทำไม่ได้นั้น หากมองถึงกฎหมายในเรื่องนี้พบว่า ไม่มีข้อความใน พรบ. แรงงานสัมพันธ์ว่าไม่ให้พนักงานทำงานนอกสถานประกอบการ และสัญญาจ้างเป็นนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากนายจ้างและลูกจ้างตกลงยินยอมกันก็สามารถดำเนินการได้ในทางกลับกันหากผู้ใดดำเนินการให้ลูกจ้างทำงานมีความผิดตามกฎหมาย ดังนั้น **การที่จ้างคนพิการในพื้นที่หรือการจ้างงานในชุมชนจึงควรจะสามารถทำได้** และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถดำเนินการได้โดยไปใช้ในมาตรา ๓๕ ในส่วนของเรื่องความช่วยเหลืออื่นใดได้
๓. กรณีการจ้างงานคนพิการบริษัทจ่ายเงินให้ปรกติตามสัญญา แต่ให้ไปทำงานที่อื่น หากตีความแบบรัฐคือไม่ได้ แต่หากตีความตามเจตนารมณ์ควรจะสามารถทำได้ จากกรณีแบบนี้ที่มีการตีความที่ทำให้การจ้างงานในชุมชนโดยใช้มาตรา ๓๓ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้นั้น อาจจะเป็นผลดีกับกองทุนที่มีเงินส่งเข้ากองทุนมากขึ้น แต่คนพิการไม่ได้รับผลดี “**กรณีเหล่านี้ส่งให้กองทุนเติบโต แต่คนพิการปัจเจกจะยิ่งอ่อนแอลง**”
๔. มุมมองจากองค์กรที่ดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงประสบการณ์ส่วนตัว ของผู้ดำเนินงาน(ซึ่งก็เป็นคนพิการ) พบว่าคนพิการจำนวนหนึ่งหรือส่วนมาก ไม่ได้ต้องการเป็นมนุษย์เงินเดือน แต่ต้องการมีรายได้จากอาชีพอิสระที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง สามารถทำอยู่ในชุมชน เนื่องจาก
 - ๔.๑ เงื่อนไขในการรักษาตนเอง (อาจไม่สอดคล้องกับเวลาทำงาน)
 - ๔.๒ เงื่อนไขและข้อจำกัดในการเดินทาง ที่ยังไม่เอื้ออำนวยแก่คนพิการ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าคนอื่น
 - ๔.๓ เงื่อนไขทางสังคมที่ยังมีความเหลื่อมล้ำ และการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล่าวคือ ยังมีการจ้างด้วยวิธีคิดแบบการจ้างเพราะสงสาร การมุ่งที่การช่วยเหลือ ไม่ได้จ้างเพราะยอมรับความสามารถ หรือการจ้างเพราะต้องจ้างตามกฎหมาย

จากกรณีปัญหาดังกล่าวจึงอาจกล่าวได้ว่า การใช้กระบวนการดำเนินงานการจ้างงานคนพิการตามแนวทางของ มาตรา ๓๕ เป็นแนวทางหนึ่งในการผ่อนคลายสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวได้

๕. มุมมองจากองค์กรที่ทำงานในรูปแบบ องค์กรตัวกลาง พบว่าหากต้องการสร้างกระบวนการทำงานในกรณีมาตรา ๓๕ ให้เกิดความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ องค์กรคนพิการ ที่องค์กรตัวกลางเลือกจะทำงานด้วยจะต้องมีความเข้มแข็ง ทำงานอยู่จริง มีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่ดี มีผลการทำงานที่ดี

๑.๒ ในส่วนของคนพิการ จะต้องมีความต้องการอยากจะมีงานทำจริงๆ ไม่ใช่เพียงการตอบรับเพื่อรักษาพื้นที่ของตนเอง

๑.๓ บทบาทขององค์กรตัวกลาง ที่มีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินงานขององค์กรตัวกลางต้องการการประสานงานกันหลายฝ่าย ต้องการการประสานเชิงนโยบายและการทำงานควบคู่กับองค์กรคนพิการเองเพื่อพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้กับคนพิการที่จะเข้าสู่ระบบการทำงาน

๖. จากมุมมองของกลุ่มองค์กรที่ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มองว่า จะต้องเรียนรู้ความคาดหวังของภาคเอกชนเพื่อปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มองค์กรธุรกิจด้วย เพื่อสร้างผลสำเร็จที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน (Win – Win) ซึ่งสิ่งที่พบสามารถแยกประเด็นจุดมุ่งเน้นและความต้องการขององค์กรธุรกิจได้ดังนี้

๖.๑ เกิดประโยชน์หรือไม่ ซึ่งตรงนี้อองค์กรตัวกลางซึ่งเข้าไปดำเนินการต้องนำเสนอให้ได้

๖.๒ ยั่งยืนหรือไม่ ภาคธุรกิจต้องการให้งานที่ตนเองเข้าร่วมทำให้เกิดความยั่งยืน สามารถวัดผล (ซึ่งอาจไม่ใช่ผลประโยชน์ทางธุรกิจเท่านั้น) จากการลงแรงลงทุนทำงานได้จริง ไม่ใช่ทำเพื่อให้จบไป

๖.๓ มีประโยชน์ร่วมหรือไม่ เช่น ๑.ตนเองคือองค์กรภาคธุรกิจเป็นที่รู้จักมากขึ้น ๒. สิ่งที่จะเชื่อมและพัฒนาต่อไปในอนาคต เช่น การต่อเชื่อมต่อการฝึกอบรม โดยการซื้อสินค้าที่คนพิการผลิตต่อไปคือมีการเชื่อมต่อกันเป็นห่วงโซ่การผลิต(Supply chain)

๖.๔ มีความโปร่งใสในการรายงาน คุณภาพของการทำงานต้องเกิดขึ้นได้จริง ต้องสัมผัสได้ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ประเด็น : การนำเสนอข้อค้นพบและปัญหาจากการดำเนินงาน

การนำเสนอข้อค้นพบจากการดำเนินงาน เป็นการแสดงความคิดเห็นจากประสบการณ์การดำเนินงาน และการนำเสนอข้อค้นพบจากการดำเนินงาน โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้



ปัญหาที่พบจากการดำเนินงาน

๑. การดำเนินการตาม มาตรา ๓๕ นั้นยังเป็นเรื่องใหม่และยังไม่เห็นกระบวนการที่เป็นรูปธรรม องค์กรภาคธุรกิจส่วนใหญ่รวมทั้งบางองค์กรที่เข้าร่วมเวทียังไม่มีความเข้าใจเนื้อหาและข้อบัญญัติของ มัตรานี้อย่างชัดเจน ดังที่มีเสียงนำเสนอออกมาว่า ต้องการเข้ามาเรียนรู้ ที่สามารถนำไปดำเนินการตามได้
๒. การดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ยังต้องเรียนรู้ร่วมกันในทุกขั้นตอน (เรียนรู้ใหม่ด้วยตนเอง ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก)
๓. หากเปรียบเทียบระหว่างมาตรา ๓๓ ,๓๔ และ ๓๕ แล้วถือได้ว่ามาตรา ๓๕ มีจุดอ่อนในส่วนที่ไม่มีเหตุจูงใจ ให้บริษัทสนใจเข้าร่วมเหมือนมาตรา ๓๓ และ ๓๔ ในเรื่องของภาษี
๔. โควตาของบริษัทที่จะจ้างคนพิการ ๑๐๐ : ๑ นั้นไม่เพียงพอสำหรับคนพิการโดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัดมีองค์กรธุรกิจขนาดเล็กที่มีการจ้างงานเกินกว่า ๑๐๐ คน มีอยู่น้อยทำให้ไม่มีอัตราจ้างประเด็นสำคัญคือ มีพื้นที่ในการจ้างงานกระจุกอยู่ในเมืองใหญ่ คนพิการในพื้นที่ถ้าอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีโควตาจะจ้างงาน ถ้าต้องการมีงานทำก็ต้องออกจากพื้นที่ ซึ่งก็ต้องไปแบ่งโควตากับกลุ่มคนพิการในพื้นที่นั้นๆอีก
๕. ในความเป็นจริงมีธุรกิจ มีจ้างงานใหม่ๆให้ทำแต่ยังไม่เมืองครตัวกลางเพียงพอที่จะประสานงานเพื่อให้องค์กรธุรกิจต่างๆสามารถเข้าถึงคนพิการกลุ่มต่างๆ
๖. ปัญหาหนึ่งที่คนไม่ใช้ มาตรา ๓๕ เนื่องจากการตีปัญหาเรื่องกฎหมาย เช่นเรื่องบัตรเดมน์น้ำมัน เดิมที่มีการเข้ามาหารือกับสหกรณ์ในปีแรกก็ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะตีปัญหาเรื่องกฎหมาย

สำหรับคนพิการถ้าให้เลือกก็อยากมีอาชีพอิสระ ในส่วนของการทำงานภายใต้ระบบสหกรณ์ก็ยังมีข้อ
กังวลในเรื่องความต่อเนื่องของงาน เนื่องจากคณะกรรมการสหกรณ์ซึ่งมีวาระในการทำงานครั้งละ ๒
ปี ไม่เกิน ๒ วาระ เมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหาร คือคณะกรรมการตามระเบียบวาระแล้ว หากกรรมการ
ชุดใหม่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย งานที่เริ่มไว้ทำไว้ก็ต้องหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง

๗. ปัญหาที่พบจากการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลคือ การขาดคนเชื่อมต่อตรงกลาง ขาดโมเดลต้นแบบที่จะให้
ภาคธุรกิจที่จะดำเนินการตามมาตรา ๓๕ นำไปใช้ กลับให้องค์กรธุรกิจต้องลองถูกลองผิด และที่สำคัญ
คือต้องมีคนขับเคลื่อนและพัฒนาโมเดล เพื่อให้องค์กรธุรกิจทำงานได้ง่ายขึ้น จากโมเดลที่นำเสนอใน
กรณีศึกษาคนที่ทำหน้าที่ตัวกลางเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะต้อง Support ปัจจุบันคนพิการที่เข้าไป
ผลักดันและดำเนินการให้มีการจ้างงานคนพิการและต้องรับภาระและมีความเสี่ยงเพราะต้องเข้าไป
เซ็นสัญญาประกันความเสี่ยงหากคนพิการที่เข้าไปปรับประโยชน์ตามมาตรา ๓๕ มีปัญหา
๘. ประเด็นที่ชัดเจนการพัฒนาต่อยอดของการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีช่องทางในการดำเนินการไปจนถึง
ปลายทางคือการตลาด แต่คนที่เข้าไปประสานงานก็พบปัญหา เพราะหลายเรื่องไม่สามารถดำเนินการ
ได้ตามความเป็นจริงด้วยติดระเบียบที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหา

ข้อกังวลที่พบในการพัฒนางานในอนาคต

๑. การดำเนินการจะยั่งยืนหรือไม่ เพราะยังไม่มีกรณีศึกษาการดำเนินการในระยะยาว (กรณีมาตรา
๓๕) เพราะสำหรับหารดำเนินการในระยะยาวยังต้องคำนึงถึงความมั่นคงและการขยายตัวซึ่งต้อง
มีการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม
๒. การทำมาตรา ๓๕ ไม่ง่ายและยังมีหลายกลุ่มที่เพียงแต่ทำ คือ “แค่ทำงานให้เสร็จ” แต่ไม่รู้ว่าคน
พิการต้องการหรือไม่ หรือคนพิการเข้ามาเพียงเพื่อต้องการรักษาโควตา ถ้าเป็นแบบนี้อาจเกิด
ความผิดหวังหรือล้มเหลวได้ในอนาคต
๓. กฎหมายการจ้างงานคนพิการปัจจุบันยังเป็นรูปแบบของการบังคับใช้ตามกฎหมาย แต่ยังไม่ได้อ
สร้างพื้นฐานทางความคิดในเรื่องความรับผิดชอบ หรือในเรื่องสิทธิมนุษยชนให้เกิดการยอมรับ
กลุ่มคนพิการได้จริง กรณีมาตรา ๓๕ ไม่ได้มีเหตุจูงใจใด หรือยังไม่มีคำแนะนำเหตุจูงใจใดให้
องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่สนใจเข้ามาทำ
๔. ประเด็นการจ้างงานในชุมชน ที่ภาครัฐกล่าวอ้างว่าการจ้างงานในชุมชน ตามมาตรา ๓๓ ทำไม่ได้
เพราะไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่งผลให้การจ้างงานในชุมชนที่คนพิการส่วน
หนึ่งได้งานทำงานแล้วติดลือคอยู่ในขณะนี้ยังหาความชัดเจนไม่ได้ แต่หากมองกลับไปยังการจ้าง
งานที่เกิดจากการใช้เงินกองทุนฯที่ไม่ถูกต้องก็มีอยู่เช่นกัน จึงควรต้องมีการตรวจสอบถึงการ
ปฏิบัติตามกฎหมายทั้งภาครัฐและเอกชนมิใช่จะตรวจสอบในฝั่งภาคเอกชนเพียงฝ่ายเดียวซึ่งเป็น

การเลือกปฏิบัติ สำหรับการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานท้องถิ่นนั้นมองว่าเป็นหน่วยงานที่
ยากที่จะบังคับ หากจะผลักดันในเรื่องนี้ควรจะต้องมีการวางแผนดีๆ

ข้อค้นพบจากการดำเนินงาน(ข้อเสนอแนะในการพัฒนาโครงการ)

๑. ข้อค้นพบจากการทำงานที่ผ่านมา เกิดผลให้ คนพิการและผู้ปกครองสามารถผลิตสินค้าได้
มีความสามารถในการผลิต มีการสั่งออเดอร์ และสามารถส่งขายได้ ผู้บริโภคพึงพอใจ ต้องการ
ซื้อต่อ นี่คือการยั่งยืนที่เกิดขึ้น ที่เราจะต้องพิสูจน์ได้ และที่สำคัญเมื่อคนพิการและผู้ปกครอง
เห็นความสำคัญจึงไม่ยอมให้ล้ม เค้ามีความต้องการ มีความหวงแหนโครงการ แล้วเราเข้าไป
หนุนก็จะสามารถทำให้ยั่งยืนได้
๒. ในกรณีมาตรา ๓๓ ,๓๕ มันมีช่องทางทำได้หลายรูปแบบ จะให้เกิดขึ้นจริงควรจะต้องสร้างความ
ตระหนัก ความสำนึก และการสะท้อนกลับไปให้ภาคธุรกิจ เช่น การทำในรูปแบบของความ
รับผิดชอบต่อสังคม (CSR.) และการประชาสัมพันธ์ (PR.) การบังคับอาจได้ผลน้อยกว่า
การสร้างควมสำนึก และการให้ผลบางอย่างที่สะท้อน องค์กรภาครัฐควรจะต้องมีทั้งการส่งเสริม
ไม่ใช่แค่กำกับอย่างเดียว
๓. ปัญหาการประสานงานเป็นปัญหาเรื่องการต้องการเวลาและการทำความเข้าใจร่วมกันในส่วน
ของผู้ที่เกี่ยวข้อง
๔. ในกลุ่มภาคธุรกิจก็มีความต้องการในการช่วยเหลือสังคมและเชื่อว่ามาตรา ๓๕ จะเป็นช่องทางที่
ตนทำได้ แต่ไม่มีความรู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร ไม่รู้จะติดต่ออย่างไร ไม่มีช่องทางในการเข้าถึงผู้
พิการ จึงมองว่าควรจะมีการพัฒนาองค์กรตัวกลางให้สามารถเข้ามาทำงานและทำหน้าที่เชื่อมต่อ
การดำเนินงานในส่วนนี้เพื่อขยายการดำเนินงานใน กรณีมาตรา ๓๕ ให้กว้างขวางมากขึ้น
๕. ภาคธุรกิจยังมีความรู้ในเรื่องศักยภาพ และข้อจำกัดของคนพิการในแต่ละประเภท ดังนั้น
หากมีคนคิดเรื่องนี้ มีการศึกษาและรวบรวมองค์ความรู้ในด้านนี้ให้สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้เข้าถึง
ได้ง่าย การออกแบบรูปแบบการจ้างงาน การค้นหารูปแบบงานหรือตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับผู้
พิการในแต่ละประเภทจะสามารถทำได้ง่ายขึ้น

🚩 ประเด็น : ข้อเสนอเพื่อการดำเนินการต่อเนื่อง



สำหรับข้อเสนอเพื่อการดำเนินการต่อเนื่องนั้น มีข้อเสนอ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นกลุ่มข้อเสนอ ดังนี้

➤ ข้อเสนอในประเด็น มาตรา ๓๓

๑. ควรมีการแสดงจุดยืนเพื่อยืนยันความคิดในเรื่องการจ้างงานเข้าไปทำในชุมชน ดังที่เราเคยทำ ต้องการให้อยู่ที่มาตรา ๓๓ “ ซึ่งเรากล้าทำว่ามันถูกกฎหมาย ” ดังนั้นขอให้ทำต่อไปเช่นเดิม สานต่อการดำเนินงาน โดยไม่ต้องลังเล

➤ ข้อเสนอในประเด็น มาตรา ๓๔

๑. ควรมีการใช้งบประมาณจากเงินกองทุนที่ผู้ประกอบการส่งให้รัฐตามมาตรา ๓๔ เข้ามารองรับการทำงานเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ คือ
 - ๑.๑ สนับสนุนการทำงานขององค์กรตัวกลาง เพื่อให้องค์กรตัวกลางสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่ และช่วยลดภาระให้กับองค์กรธุรกิจไม่ให้อย่างต้องจ่ายสองต่อ
 - ๑.๒ สนับสนุนการทำงานวิจัยและการประสานงานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพราะที่ผ่านมาพบว่า เมื่อดำเนินการมาได้ระยะหนึ่งก็ต้องหยุดเพราะหมดงบประมาณในการทำงาน ตรงนี้ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง และทำให้ความไว้วางใจขององค์กรธุรกิจลดลง

➤ **ข้อเสนอในประเด็น มาตรา ๓๕**

๑. ควรส่งเสริมให้คนพิการสามารถทำงานในชุมชนได้ จะช่วยให้คนพิการสามารถอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีได้ในชุมชน โดยการช่วยกันยื่นข้อเสนอ และข้อพบเห็นและปัญหา เป็นหนังสือและส่งเข้าไปเพื่อสร้างให้เกิดการขับเคลื่อน ต้องการให้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ไปจัดการเรื่องระเบียบให้ชัดเจน มาตรา ๓๕ มี ๗ แบบ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ให้หลายพื้นที่ทำตามได้ เพราะในความเป็นจริง องค์กรคนพิการมีอีกหลายพื้นที่ยังไม่ได้เข้มแข็ง พื้นที่เหล่านี้ยังไม่สามารถขับเคลื่อนเข้าไปทางอนุกรรมการจังหวัดจะเป็นหนึ่งงานที่จะทำให้สามารถได้ข้อมูลเพิ่มเติมในหลายด้าน
๒. ควรร่วมกันผลักดันให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างโมเดลในการทำงานตามมาตรา ๓๕ เพื่อลดภาระและความเสี่ยงให้กับองค์กรตัวกลางและองค์กรภาคธุรกิจที่ต้องการเข้าร่วม

➤ **ข้อเสนอแนะในประเด็นทั่วไป**

กลุ่มข้อเสนอต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการเข้าร่วมขององค์กรธุรกิจ

๑. ควรมีการรวบรวมข้อมูลเรื่องศักยภาพและข้อจำกัดของกลุ่มคนพิการในแต่ละประเภท เพื่อให้องค์กรธุรกิจสามารถเข้าถึงได้ง่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนให้คนพิการเข้าสู่ระบบงานที่เหมาะสม สามารถออกแบบงานที่เหมาะสมและรองรับการทำงานของคนพิการได้ รวมถึงเป็นแนวทางในการที่สถานประกอบการสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมและสามารถรองรับคนพิการได้ตามศักยภาพที่เป็นจริง
๒. ในส่วนขององค์กรตัวกลางจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถดำเนินงานมากกว่าการประสานงาน คือต้องเป็นพี่เลี้ยง ประสานงานให้เกิดการเซ็นสัญญา ต้องปรับทัศนะ สนับสนุนทุนอบรม การศึกษา เสริมสร้างศักยภาพ และทำการตลาดได้ด้วย
๓. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูล คือต้องแบ่งกลุ่มคนพิการออกเพื่อจะจัดการได้อย่างถูกต้อง เช่น
 - ๓.๑ กลุ่มที่มีความพร้อมแต่ยังไม่มีการทำ กลุ่มนี้มีความพร้อมอย่างไร มีความสามารถอย่างไรบ้าง องค์กรธุรกิจสามารถเข้าไปรับมาทำงานให้ตนเองได้อย่างไรบ้าง
 - ๓.๒ กลุ่มที่ยังไม่มีความพร้อมแต่ต้องการทำงาน จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความพร้อมในตลาดแรงงาน
 - ๓.๓ กลุ่มที่มีความพร้อมแต่ไม่ต้องการทำงานประจำ จะต้องสร้างรูปแบบที่ผู้พิการสามารถเข้าถึงการสนับสนุนตามมาตรา ๓๕ ได้อย่างแท้จริง

กลุ่มข้อเสนอต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องในด้านการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา

๑. ควรมีการทำข้อค้นพบ ปัญหาอุปสรรคเป็นหนังสือเข้าไปเสนอหน่วยงานภาครัฐ
๒. พยายามใช้การสื่อสารให้มากขึ้น และนำเอางานวิจัยต่างๆที่มีอยู่แล้ว เช่นจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) เอามาใช้เพื่อพัฒนาข้อเสนอออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการนำเสนออย่างเป็นรูปแบบ คือเป็นข้อเสนอที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการวิจัยมีองค์ความรู้รองรับ ไม่ใช่การนำเสนอแบบปากเปล่า
๓. ควรจะต้องมีการเชื่อมประสานทุกฝ่ายเข้ามาหากันให้ได้ แล้วสร้างรูปแบบมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน
๔. ควรจะต้องมีการนำเสนอข้อมูลต่อส่วนราชการที่รับผิดชอบและประสานงานร่วมกับราชการ
๕. ควรจะต้องมีการสร้างมาตรฐานและมาตรการในการตรวจสอบดูแล องค์กรตัวกลาง เพราะยังมีบางองค์กรที่ทำงานไม่โปร่งใสเข้ามาหาแสวงหาประโยชน์เพียงอย่างเดียว
๖. ชวนให้ร่วมกันฟ้อง ปก.เพราะสิ่งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทำอยู่ขณะนี้โดยการตระเวนพูดว่า “การจ้างงานในชุมชนผิดกฎหมาย” เป็นการกระทำเกินหน้าที่ และตามกม.อาญานั้นการกระทำดังกล่าวหากส่งผลทำให้คนพิการถูกเลิกจ้างถือว่าผิดกฎหมายสามารถฟ้องร้องเอาผิดกับข้าราชการผู้นั้นได้ (ข้อเสนอจากมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการและมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม)