



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการ การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ
ของคนพิการ

Vocational Situation of Persons with Disabilities

in Thailand: A Documentary Review

โดย

พิมพา ใจธรรม

พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ສັນນູມາເລີກທີ່ RDG4630028

รายงานວิจัยฉบับสมบูรณ์

ໂຄງການ ການສັງເຄຣະທົ່ວໂລກ ຄວາມຮູ້ດ້ານກາປປະກອບອາຊີພ ຂອງຄນພິກາຮ

**Vocational Situation of Persons with Disabilities
in Thailand: A Documentary Review**

ພິມພາ ຂຈຮ່ຽມ
ວິທຍາລ້ຽນຮາສູດາ ມາວິທຍາລ້ຽມທິດລ

ສັນບສຸນໂດຍສໍານັກງານກອງທຸນສັນບສຸນກາປວິຈີຍ (ສກວ.)
(ຄວາມເຫັນໃນຮາຍງານນີ້ເປັນຂອງຜູ້ວິຈີຍ ສກວ. ໄນຈະເປັນຕົ້ນທີ່ໄປ)

บทคัดย่อ

รหัสโครงการ : RDG4630028

ชื่อโครงการ : การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ

ชื่อนักวิจัย : พิมพา ขจรธรรม วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

email address : rspkc@mahidol.ac.th

ระยะเวลาโครงการ : พฤษภาคม 2546 – เมษายน 2547

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการที่มีอยู่ในประเทศไทย และเสนอทิศทางสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการในอนาคต โดยเป็นการวิจัยเอกสารด้วยวิธีการรวบรวมงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และบทความทางวิชาการ ที่มีการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2534 – 2545 จำนวนทั้งหมด 90 เรื่อง และดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยด้านกลไกสนับสนุนของภาครัฐ ปัจจัยด้านสถานประกอบการ ด้านตัวคนพิการ ด้านครอบครัว บทบาทองค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาในประเด็นเรื่อง กลไกของภาครัฐซึ่งจัดว่าเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งพบว่าการใช้มาตรการต่าง ๆ ทั้งด้านกฎหมายและทางสังคมยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรเนื่องจากมาตรการเหล่านี้ไม่มีบทลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม รวมทั้งมิได้ใช้กับหน่วยงานภาครัฐ การพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแก่คนพิการของภาครัฐยังให้ความสำคัญกับการฝึกอาชีพในสถานฝึกอาชีพมากกว่าบริการด้านอาชีพอื่น ๆ และยังมีข้อจำกัดทั้งในด้านปริมาณและในด้านคุณภาพเช่น ด้านมาตรฐานของหลักสูตร และอุปกรณ์ที่ใช้ฝึกอาชีพ คนพิการบางส่วนขาดความพร้อมและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในตลาดแรงงาน เปิด ถึงแม้ว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกต่อคนพิการแต่ยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องคนพิการ และพบว่าองค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการเป็นแหล่งข้อมูลและมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ

ปัญหาที่น่าสนใจที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานของคนพิการคือการขาดการศึกษา มาตรการของภาครัฐในการขัดอุปสรรคต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพพอ โดยเฉพาะมาตรการด้านการขัดอุปสรรคในการเดินทาง

ข้อเสนอแนะได้แก่ การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการจะสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านตั้งแต่กลไกที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐ และการสนับสนุนจากสังคมบนฐานแนวคิดแห่งความเสมอภาค หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเผยแพร่องค์ความรู้และนำผลงานวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่ควรส่งเสริมคือการพัฒนาหรือดัดแปลงอุปกรณ์เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยการประกอบอาชีพของคนพิการ และงานวิจัยเชิงประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพทั้งของภาครัฐและเอกชน

คำหลัก : การพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพคนพิการ การประกอบอาชีพคนพิการ

ABSTRACT

Project Code : RDG4630028

Project Title : Vocational Situation of Persons with Disabilities in Thailand : A Documentary Review

Investigators : Kachondham Pimpa. Ratchasuda College, Mahidol University

Email address : rspkc@mahidol.ac.th

Project Duration : May 2003 – April 2004

This study had two objectives: to collect and synthesize all published documents related to vocational aspects of person with disabilities and to offer direction for future research in this area. Ninety research and theses which were conducted during B.E. 2534-2545 were collected, analyzed and synthesized into 6 dimensions: main factors regarding the governmental policies and measures, factors from enterprises, persons with disabilities, family roles, roles of non-governmental organization and organization of person with disabilities, and work-related technology.

It was found that the majority of research reviewed focused on the factor regarding the government policies and measures. Although various government measures had been implemented, there had been little accomplishment in the employment situation of persons with disabilities due to no penalty for those who do not comply to the law. Most of the government vocational rehabilitation centers put more emphasis on the vocational training than other vocational services. However, only small number of persons with disabilities could get into the training centers each year. Though the majority of employers and co-workers had positive attitude toward disabled workers, their knowledge about persons with disabilities was limited. Most of person with disabilities still lack of skill required for the job in the open market. Organization of/for persons with disabilities played an important role in promoting employment opportunity for person with disabilities.

The major obstacle to work for persons with disabilities are lack of effective government measures such as the education and the public transportation system.

The recommendations are that: if the country wants to improve the employment situation of persons with disabilities, it needs to have effective government mechanisms and social support, which are based on concept of equalization. There should be more research on evaluation of various vocational projects, work-related technology development and work adjustment since the scarcity of research in these areas is very noticeable.

Keywords: Vocational rehabilitation, Vocational Training, Employment and Person with disabilities

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	จ
บทที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
- วิธีดำเนินการวิจัย	4
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3. สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย	
- นโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย	17
- สถานการณ์ของคนพิการไทย	20
บทที่ 4. งานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทย	
- ปัจจัยหลัก	26
- บริการฝึกอาชีพ	27
- มาตรการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงาน	36
- กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ	38
- ปัจจัยด้านสถานประกอบการ	42
- ปัจจัยเกี่ยวกับตัวคนพิการ	46
- ปัจจัยด้านเทคโนโลยีหรือสื่อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ	48
- ปัจจัยด้านครอบครัว	49
- บทบาทองค์กรเอกชน องค์กรคนพิการ	50
- สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ	53
บทที่ 5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากการวิจัยต่าง ๆ	55
ภาคผนวก	
ภาคผนวก 1 รายการเอกสารงานวิจัยและวิทยานิพนธ์	68
ภาคผนวก 2 บทความสำหรับเผยแพร่	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและอัตรา้อยละของประชากรจำแนกตามคนพิการ หมวดอายุและเพศ	21
ตารางที่ 2 จำนวนและอัตรา้อยละของคนพิการ จำแนกตามลักษณะความ พิการ 5 ประเภท และเพศ	22
ตารางที่ 3 จำนวนและอัตรา้อยละของผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามความพิการ ภาคและเขตการปกครอง	23
ตารางที่ 4 อัตรา้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ เขตการปกครองและเพศ	24
ตารางที่ 5 อัตรา้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตาม สถานภาพการทำงาน เขตการปกครอง และเพศ	25
ตารางที่ 6 ผลการดำเนินงานการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพของ กรมประชาสงเคราะห์ระหว่างปี พ.ศ. 2539-2543	28
ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ศูนย์สามารถรับได้ต่อจำนวนผู้ฝึกอาชีพจริง ปี 2540	29
ตารางที่ 8 เป้าหมายและจำนวนที่รับจริงในศูนย์ฝึกอาชีพของแต่ก่อน จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึก	31
ตารางที่ 9 จำนวนคนพิการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพและสำเร็จวิชาชีพ ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมฯ จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2542-2544	32
ตารางที่ 10 ผลการดำเนินงานจัดทำงานให้คนพิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 – 2543	35
ตารางที่ 11 สถานประกอบการที่มีคนงาน 200 คนขึ้นไปที่ปฏิบัติตามกฎหมายและ จำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ	37
ตารางที่ 12 ผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินประกอบอาชีพคนพิการระหว่างปี 2538-2543	39
ตารางที่ 13 การประกอบอาชีพของคนพิการที่กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ จำแนกตาม ประเภทความพิการในระหว่างปี พ.ศ. 2538 -2543	41

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

คนพิการนับเป็นกลุ่มประชากรด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะโอกาสในการประกอบอาชีพนอกเหนือไปจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อีกมากมายในสังคม การมีงานทำเป็นปีกหมายสำคัญของกระบวนการพึ่งพาคนพิการซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองอันเป็นปีกหมายสูงสุดของบุคคลทุกคน เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าในตนเอง ไม่เป็นภาระต่อสังคม

จากการตระหนักรถึงความสำคัญของการมีงานทำต่อคนพิการ ประเทศต่างๆ จึงพยายามหา มาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคนพิการ โดยการจัดให้มีระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation) ที่หลากหลาย ได้แก่ บริการความช่วยเหลือเรื่องอาชีพ การให้ บริการสารสนเทศเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านอาชีพและตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน การบริการจัดหางาน บริการให้ความช่วยเหลือเมื่อคนพิการเริ่มเข้าทำงานหรือเริ่มงานใหม่ (Job coach) การให้เงิน สนับสนุนแก่นายจ้างสำหรับชดเชยลูกจ้างที่ทำงานได้ไม่เต็มที่เนื่องจากความพิการ การสนับสนุนหลัง จากที่คนพิการได้เข้าทำงานแล้ว

สำหรับการฝึกอบรมอาชีพแก่คนพิการในหลายประเทศมีแนวคิดแตกต่างกันคือ บางประเทศนิยมจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการเฉพาะ โดยมีหลักสูตรฝึกอบรมที่คิดว่าเหมาะสมกับคนพิการซึ่งประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่ดำเนินนโยบายแนวโน้ม อย่างไรก็ตาม แนวโน้มในการฝึกอบรมอาชีพแก่คนพิการในบางประเทศเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยมีศูนย์หรือหน่วยงานเพื่อฝึกอาชีพคนพิการเป็นการจัดฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป ซึ่งเหมาะสมกับคนที่มีความพิการไม่มากนัก

ระบบสัดส่วน(โควต้า) ก็เป็นอีกมาตรการหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้โดยมีความแตกต่างกัน ในเรื่องของการกำหนดสัดส่วนระหว่างลูกจ้างที่ไม่พิการกับลูกจ้างพิการรวมทั้งมาตรการลงโทษหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในประเทศในทวีปยุโรป 18 ประเทศ พบว่า ไม่มีประเทศใดที่ประสบความสำเร็จจากการใช้ระบบโควต้าในการสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ แต่ระบบมีประสิทธิภาพก็คือเป็นแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เช่น เพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ หรือชดเชยให้แก่นายจ้างที่ต้องปรับสถานที่ทำงาน หรืออุปกรณ์ให้อีกแก่คนพิการ หรือชดเชยกับการที่นายจ้างอาจต้องสูญเสียผลการผลิตลงไปบ้างเนื่องจากการจ้างคนพิการทำงาน ในขณะที่หลายประเทศมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติซึ่งแนวคิดภายใต้กฎหมายนี้แตกต่างจากแนวคิดภายใต้ระบบสัดส่วน

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย จากการสำรวจคนพิการครั้งล่าสุดซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2544 พบร้อยละ 1.8 ดังนั้นจำนวนคนพิการในประเทศไทยจึงมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน โดยเป็นประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) 664,215 คน พบว่า ประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำเพียงร้อยละ 31.9 หรือประมาณ 3 แสน

คนเท่านั้นที่มีงานทำซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนทั่วไปซึ่งมีงานทำร้อยละ 73.7 คนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีอาชีพทางด้านการเกษตรและประมง รองลงมาได้แก่ งานฝีมือ/ธุรกิจการค้า และ การขายและบริการต่างๆ คนพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาคือ เป็นลูกจ้าง ซึ่งส่วนมากเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 3.1 เท่านั้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการขาดการสนับสนุนของภาครัฐในการจ้างงานคนพิการ เมื่อพิจารณาแยกตามเพศพบประเด็นที่น่าสนใจคือ คนพิการหญิงส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพการทำงานคือช่วยธุรกิจในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างมีถึงร้อยละ 42.4 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะที่ยังต้องพึ่งพิงคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการผู้หญิง

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการและมีนโยบายด้านคนพิการที่เป็นรูปธรรม โดยในปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งถือเป็นการประกาศนโยบายชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมคนพิการในทุกด้านและได้กำหนดให้ การพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยมีมาตรการและกลไกต่างๆ ทั้งในด้านกฎหมายและมาตรการทางสังคมเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ แต่ก็ยังพบว่าการดำเนินงานด้านการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพยังไม่ประสบความสำเร็จ คนพิการจำนวนมากยังขาดโอกาสด้านอาชีพอยู่ มีการทำงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยด้านนี้ เพื่อหาข้อเท็จจริง หาวิธีการแก้ไขสถานการณ์ แต่ยังขาดการรวบรวมและสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ จึงทำให้มีการนำไปใช้ได้จำกัด ดังนั้นวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือการรวบรวมองค์ความรู้และสังเคราะห์งานวิจัยด้านการประกอบอาชีพคนพิการและเสนอแนะทิศทางสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

จากการรวบรวมงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ซึ่งได้มีการดำเนินงานในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2534 – 2545 พน.ว่าเอกสารที่สืบคันได้สมบูรณ์มีทั้งหมด 90 เรื่อง แบ่งเป็นงานวิจัย/งานวิจัยเพื่อประกอบการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ 25 เรื่อง และเป็นงานวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์ 65 เรื่อง การแบ่งประเด็นหรือหัวข้อของงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 6 ประเด็นโดยบางเรื่องอาจจัดอยู่ได้มากกว่าหนึ่งประเด็น สามารถสรุปได้ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการส่วนใหญ่ เป็นการศึกษากลุ่มคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว รองลงมาคือคนพิการทางการเห็น ส่วนคนพิการกลุ่มนี้พบน้อยมาก และไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการทางสติปัญญา หรือจิตใจเลย
- งานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม โดยอาจมีการสัมภาษณ์ในระดับลึกประกอบ
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 1 : ปัจจัยหลัก อันได้แก่ นโยบาย มาตรการและกลไกสนับสนุนของภาครัฐมีจำนวน 38 เรื่อง พน.ว่ามาตรการด้านการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพในประเทศไทยมีหลายด้าน แต่ให้ความสำคัญกับบริการฝึกอาชีพมากกว่าบริการสนับสนุนด้านอื่น ซึ่งผลการ

ศึกษาพบว่าสูนย์พื่นฟูอาชีพคนพิการซึ่งกรมประชาสงเคราะห์จัดตั้งขึ้น 8 แห่งสามารถให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการได้เพียงปีละประมาณ ไม่เกิน 1 พันคนเท่านั้น โดยบางแห่งจำนวนผู้พิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ในขณะที่บางแห่งสามารถให้บริการคนพิการได้น้อยกว่าจำนวนคนที่ต้องการฝึกมาก ปัญหาที่พบมากในการฝึกอาชีพคนพิการคือ คนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและบางคนมีสภาพร่างกายไม่พร้อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการฝึกอาชีพหลายสาขา

ปัญหาหลักของสูนย์ฝึกอาชีพคือ การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย การจัดบริการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภทโดยส่วนใหญ่ผู้รับการฝึกอาชีพเป็นคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว นอกจากนั้นกระบวนการจัดทำงานของภาครัฐ ยังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ โดยพบว่า กรมประชาสงเคราะห์สามารถจัดทำงานให้คนพิการได้เพียงปีละไม่เกิน 1,000 คน เท่านั้น

สำหรับมาตรการกำหนดสัดส่วนลูกจ้างพิการต่อลูกจ้างทั้งหมดโดยให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างทุกสองร้อยคนขึ้นไปต้องจ้างคนพิการหนึ่งคนต่อจำนวนลูกจ้างสองร้อยคนนั้น เนื่องจากกฎหมายนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและไม่มีบังคับให้มีผลในทางปฏิบัติน้อย โดยพบว่าสถานประกอบการไม่ลึกริ่งหนึ่งปฏิบัติตามกฎหมายนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่อยู่ในข่ายไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน หลายแห่งเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ

มาตรการส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกประการหนึ่งได้แก่ การจัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ布ว่าจำนวนคนพิการที่ขอรับเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้นทุกปี จากจำนวน 1,923 คนในปี พ.ศ. 2539 เป็น 3,242 คน ในปี 2540 และ 4,050 คน 4,624 คน ในปี 2542 และ 2543 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ของคนที่รับเงินกองทุนพื้นฟู เป็น คนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว แต่ถูกประยุกต์คือการถูกเพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมหรือการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด ปัญหาอุปสรรคที่ควรต้องนำไปปรับปรุงได้แก่การปรับปรุงกฎระเบียบขั้นตอนและหลักเกณฑ์การถูกเงินให้สอดคล้องกับลักษณะอาชีพอิสระของคนพิการ รวมทั้งเพิ่มการติดตามและประเมินผลการใช้เงินถูกยืนของคนพิการเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงแนวทางและการปฏิบัติงานด้วย คนพิการส่วนใหญ่ต้องการบริการอื่นเสริมนอกเหนือจากการถูกเงิน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด เทคนิคการบริหารจัดการเพื่อจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระที่ตนต้องการ ได้

- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 2 :ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านสถานประกอบการ นายจ้าง เพื่อปรับปรุงงาน มีจำนวน 11 เรื่อง ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างพิการมีความเห็นว่าลูกจ้างพิการมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน แต่ยังขาดความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน สถานประกอบการจำนวนมากไม่มีข้อมูลรวมทั้งไม่เข้าใจคนพิการว่าทำอะไรได้บ้าง สถานประกอบการส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพร้อมที่จะส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานโดยมองในเรื่องของ “ความรับผิดชอบ

ต่อสังคม” แต่เมื่อถึงประเด็นเรื่องความพร้อมในการจัดเครื่องอุปกรณ์สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สถานประกอบการยังไม่แน่ใจที่จะเตรียมความพร้อมทางด้านนี้ เพราะพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น ประเด็นที่น่าสังเกตคือ สิ่งที่ผู้ประกอบการหรือนายจ้างชุมชนเชยคือคนพิการมีความขยันขันแข็ง ตั้งใจทำงาน คนพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ได้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่ตัวคนพิการและคิดว่าเป็นหน้าที่ของคนพิการที่จะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะทำการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อคนพิการ

- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 3 :ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านตัวคนพิการ มีจำนวน 29 เรื่อง พนว่าคนพิการส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้สังคมตระหนัก รับรู้และยอมรับในตัวคนพิการ แต่ปัญหาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดของคนพิการในการประกอบอาชีพคือ ความลำบากในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากสิ่งกีดขวางด้านกายภาพและสถาปัตยกรรมในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งระบบการขนส่งมวลชน ซึ่งเป็นปัญหาในเชิงโครงสร้างและต้องแก้ไขด้วยมาตรการด้านนโยบายที่ชัดเจน และจริงจัง

คนพิการบางส่วนมีความเห็นว่าความพิการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คนพิการมีศักยภาพและความสามารถเท่าเทียมกับคนปกติหากได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม แต่ยังมีคนพิการบางส่วนที่มีความเห็นว่าคนพิการมีความสามารถที่ไม่ทัดเทียมกับคนไม่พิการ กลุ่มคนพิการในภายหลังหลายคนมีปัญหารื่องการยอมรับสภาพความพิการและการปรับตัวและต้องการได้รับบริการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจและคำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 4: ครอบครัว มีจำนวน 4 เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทางอ้อมคือความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจากตัวคนพิการ บทบาทที่สำคัญของครอบครัวคือการเป็นกำลังใจให้คนพิการ โดยเฉพาะคนที่พิการกายหลังในช่วงของการยอมรับสภาพและการปรับตัวให้สามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งพบว่าบางครอบครัวยังมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องและมีผลต่อการปฏิบัติต่อคนพิการที่ไม่เหมาะสม เช่น การปกป่องคนพิการมากเกินไป การไม่ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษา ซึ่งจะทำให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาและขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 5: องค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการ มีจำนวน 5 เรื่อง ภาคเอกชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นและระยะยาว แต่งานวิจัยในส่วนของภาคเอกชนยังมีน้อย ผลการศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหลักสูตรวิชาชีพของภาคเอกชน คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงานทำทั้งนี้เนื่องจากองค์กรเอกชนเหล่านี้ออกแบบทำหน้าที่ด้านฝึกอาชีพแล้ว ยังมีบทบาทในด้านการทำงานด้วย แต่บทบาทสำคัญขององค์กรคนพิการคือ เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคนพิการและแหล่งงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

- งานวิจัยด้านเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมหรือประกอบอาชีพ มีเพียง 1 เรื่องเท่านั้น

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากสภาพปัจจุบันกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมี หน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านการสวัสดิการสังคม เป็นต้น แต่ขาดเจ้าภาพที่แท้จริงทำให้ขาดการประสานงานกันจึงทำให้งานการส่งเสริมอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าประเทศไทยมีนโยบายและแผนงานด้านคนพิการหลายฉบับมาแล้วก็ตาม แต่การดำเนินงานด้านคนพิการยังมีความจำกัดและอุปสรรคอีกมากมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เสนอเจ้าภาพในการรับผิดชอบ ดูแล ประสานงานและติดตามคนพิการที่ครบวงจร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิมแต่ปรับบทบาทให้การทำงานครอบคลุมมากขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ แต่สิ่งสำคัญคือต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะที่เรียกว่าเป็น Vocational Counselor หรือ Rehabilitation Counselor รับผิดชอบจัดทำแผนด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่เข้ามารับบริการ (Individualized Plan for Employment – IPE) เนื่องจากคนพิการแต่ละคนมีความต้องการ ความสนใจ และปัญหาหรือข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการแต่ละคน นอกจากนั้น หน่วยงานนี้ควรมีระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งแก่นายจ้างและคนพิการเมื่อมีปัญหาในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะช่วงแรกที่คนงานพิการเริ่มงานใหม่ (Employment Support Service)
- เนื่องจากหน่วยงานของรัฐไม่สามารถให้บริการฝึกอาชีพคนพิการได้อย่างเพียงพอ รัฐอาจใช้วิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฝึกอาชีพหรือซื้อบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพขององค์กรเอกชนหรือองค์กรคนพิการอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น
- บริการการฝึกอาชีพของคนพิการที่มีความพิการไม่นัก ควรเป็นการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไปร่วมกับคนทั่วไป เช่นศูนย์ฝึกอาชีพของกระทรวงแรงงานหรือเอกชน เนื่องจากมีหลักสูตรที่หลากหลาย มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกันในเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระบบการขนส่ง รวมทั้งหลักสูตรที่องมีความยืดหยุ่น
- เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีการศึกษาน้อยซึ่งทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพในสถาบันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเปิดได้ ดังนั้นจึงควรพัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบของอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนรวมทั้งความต้องการของตลาด และเป็นการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปในชุมชน

- ปัญหาพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในทุก ๆ ด้านของคนพิการ คือ การขาดโอกาสในการศึกษา รัฐจึงควรเพิ่มการศึกษาเสริม เช่น การศึกษานอกโรงเรียน โดยเป็นหลักสูตรระดับสั้นนอกเหนือจากระบบการศึกษาปกติแก่คนพิการ รวมทั้งให้มีบริการสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เช่น สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท
- ควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาของคนพิการในวัยเรียน และหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยทำงาน เช่น ระบบการเตรียมคนพิการในวัยเรียนเพื่อเข้าสู่การทำงาน (Transition Services) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องโดยเฉพาะสำหรับคนพิการที่ต้องการการดูแลที่ต่อเนื่อง
- มาตรการกำหนดสัดส่วนโดยไม่มีบ่งลงโทษ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มมาตรการอื่น เช่น การเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการและมีการปรับสถานที่หรืออุปกรณ์ด้วยการให้เงินชดเชยแก่สถานประกอบการ เช่น ในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ หรือช่วงการทดลองงานของคนพิการ โดยอาจจัดสรรเงินจากกองทุนพื้นฟูเพื่อสนับสนุนให้แก่สถานประกอบการนั้น รวมทั้งดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการและได้รับทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนพิการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตลอดจนการใช้กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เป็นต้น

ในส่วนของงานวิจัยนั้น ถึงแม้ว่างานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีอยู่จำนวนไม่น้อย แต่พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เป็นลักษณะของวิทยานิพนธ์ หรือการทำวิจัยเพื่อดำเนินการ วิชาการเฉพาะบุคคลซึ่งมักมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ด้านงบประมาณ เวลา กำลังคน ทำให้งานวิจัยเหล่านี้เป็นการศึกษาขนาดเล็ก ครอบคลุมเฉพาะหน่วยงานเพียงไม่กี่แห่ง รวมทั้งไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่นอกเหนือไปจากหน่วยงานที่ทำวิจัยได้ จึงก่อให้เกิดการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมอาชีพได้ไม่มากนัก ดังนั้นถึงที่ยังนับว่าขาดอยู่มากในส่วนของงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการคือ งานวิจัยขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยที่บูรณาการหลายมิติที่เกี่ยวกับเข้าด้วยกันไม่ใช่เป็นการแยกวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่ยังนับว่ามีน้อยมากคือ งานวิจัยเชิงประมินผลและการวิจัยด้านเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยด้านนี้พบว่างานเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการมีอยู่มากน้อยในหลายหน่วยงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ จำนวนมากแต่ยังขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ขาดข้อมูลสะสมท่อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขและทำให้หล่ายโครงการมีแต่รายงานการดำเนินงานเท่านั้นอย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สำคัญที่สุดคืองานวิจัยเหล่านี้ยังจำกัดอยู่ในหน่วยงานที่ทำวิจัย ขาดการเผยแพร่องค์สู่สาธารณะชน ซึ่งหากจะให้บรรลุถึงเป้าหมายของการวิจัยที่ควรจะมุ่งสู่การนำไปใช้แล้ว คงต้องมีระบบการจัดการเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างจริงจัง

การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ

หลักการและเหตุผล

คนพิการนับเป็นกลุ่มประชากรด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การพึงตนเองอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะพิการหรือไม่ก็ตามนอกเหนือไปจากการที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อีกมากมายในสังคม ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลหลักที่นำไปสู่การวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการ โดยคาดว่าจะมีการนำผลที่ได้จากการวิจัยต่าง ๆ มาผลักดันให้เกิดการปรับปรุงมาตรการและการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ถึงแม้ว่าการคาดประมาณจำนวนคนพิการของประเทศไทยยังคงเป็นเรื่องที่ถูกถกเถียงกันเนื่องจากรายงานผลการสำรวจต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกัน โดยมีอัตราอยู่ระหว่างร้อยละ 1.8⁽¹⁾ - 8.1⁽²⁾ ก็ตาม โดยการสำรวจคนพิการครั้งล่าสุดซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2544 พบอัตราคนพิการร้อยละ 1.8 หากใช้ประมาณการขององค์การอนามัยโลกพบว่าอัตราคนพิการในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์จะอยู่ระหว่างร้อยละ 3 - 10⁽³⁾ ดังนั้นไม่ว่าจะใช้ตัวเลขจากแหล่งใดก็ตาม จำนวนคนพิการในประเทศไทยจะมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน และเมื่อคิดว่าประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) คิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 65⁽⁴⁾ ของประชากรทั้งประเทศแล้ว อาจประมาณการอย่างคร่าว ๆ ได้ว่าคนพิการในวัยแรงงานควรจะมีไม่ต่ำกว่า 500,000- 600,000 คน ซึ่งจำนวนนี้ถือเป็นการประมาณการที่ต่ำสุดแล้ว

จากรายงานการสำรวจคนพิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2544 พบว่า ประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำเพียงร้อยละ 31.9 เมื่อเทียบกับคนปกติที่มีงานทำถึงร้อยละ 72.8 จึงเห็นได้ว่าอัตราร้อยละของผู้มีงานทำของคนปกติสูงกว่าคนพิการเกินกว่า 2 เท่า⁽⁵⁾

นอกจากข้อมูลของสำนักงานสถิติที่เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจระดับชาติแล้ว ข้อมูลจากระบบเบียนของหน่วยงานกีญีนยังถึงปัญหาด้านการมีงานทำของคนพิการ รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับคนพิการพบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2537 - 2543 สามารถจัดงานให้คนพิการทั้งสิ้น 6,055 คน ในส่วนของการจัดงานรายงานว่าตั้งแต่เดือนตุลาคม 2536 - พฤษภาคม 2543 ปรากฏมีคนพิการขอสมัครงาน 5,716

¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544

² บุณนิชสาธารณสุขแห่งชาติ สถาบันวิจัยสาธารณสุขไทย. รายงานการสำรวจสถานะทางสุขภาพของประชากรไทย พ.ศ. 2534

³ World Health Organization (Online) Available <http://w3.whosea.org/dpr/intro.htm>

⁴ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สารประชากร ปีที่ 11 ฉบับวันที่ 1 มกราคม 2545

⁵ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544

คน มีจำนวนงานว่าง 29,562 ตำแหน่ง แต่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานได้เพียง 2,259 คน รวมจำนวนคนพิการที่กรมประชาสงเคราะห์และการจัดหางานสามารถส่งเข้าทำงานทั้งสิ้น 8,314 คน⁶

การมีงานทำของคนพิการงานนับได้ว่าเป็นจุดสูงสุดของกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นว่าคนพิการมีคุณค่าในตนเอง สามารถมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ไม่เป็นภาระต่อสังคม คนพิการต้องการประกอบอาชีพเพื่อต้องการให้สังคมได้ตระหนักรับรู้ ยอมรับในตัวคนพิการ และต้องการแสดงศักยภาพที่มีอยู่ให้สังคมยอมรับ รวมทั้งต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

ประเทศไทยได้ตระหนักรึงความสำคัญของคนพิการและมีนโยบายด้านคนพิการที่เป็นรูปธรรม โดยในปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งถือเป็นการประกาศนโยบายด้านสังคมในเรื่องการส่งเสริมคนพิการในทุกด้านตั้งแต่ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป และได้กำหนดให้ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยมีมาตรา 17 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการออกชันรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

ในกฎกระทรวง พ.ศ. 2537 ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 สถานประกอบการของเอกชนใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ต่ำกว่าจํานวนที่กำหนด จํานวนทุก 200 คนต่อคนพิการหนึ่งคน เทยกําลังของคนที่เกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

สาระของพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, ILO) ที่ให้ความหมายของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพว่า หมายถึง ความต่อเนื่อง หรือส่วนหนึ่งของกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านอาชีพ ได้แก่ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ และการเลือกอาชีพ ที่ได้จัดไว้ให้คนพิการใช้ในการพัฒนาตนเองสู่การเข้าทำงานที่เหมาะสม และ ในปี พ.ศ. 2498 (ค.ศ. 1955) องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ประกาศข้อแนะนำที่ 99 ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้⁷

⁶ กรมการจัดหางาน (2543). ภารจัดหางานให้คนพิการ (เอกสารอัคลสันนา) จังหวัดสุกรีธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544). แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

⁷ International Labour Organization International . (no date). R99 Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955. ผู้แปล สุกรีธรรม มงคลสวัสดิ์. (online). Available: <http://iloex.ilo.ch:1567/scripts/convde.pl?query1=99>

1. คนพิการมีสิทธิที่จะได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้มีทักษะเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ
2. การฝึกอาชีพคนพิการยังหมายรวมถึง การชี้ให้เห็นอุปสรรคที่คนพิการจะพบในการทำงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น
3. รัฐบาลมีหน้าที่ในการจัดการ พัฒนา และสนับสนุนงบประมาณในการให้บริการฝึกอาชีพ

อย่างไรก็ตาม นโยบายของรัฐและกฎหมายยังขาดการบังคับใช้ที่แท้จริงและมีการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันกับบุคคลธรรมด้า ไม่มีความชัดเจนโดยเฉพาะการส่งเสริมให้คนพิการทำงานในภาคธุรกิจ อีกทั้งบริการด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังขาดทั้งคุณภาพและปริมาณ โดยมีศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการของภาครัฐซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์(เดิม) เพียง 8 แห่งทั่วประเทศเท่านั้นและให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการ ได้ไม่เกินปีละ 1,000 คน โดยส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว นอกจากนั้นหลักสูตรการฝึกอาชีพยังมีปัญหาในด้านความทันสมัยหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและผู้พิการในบางหลักสูตร ทำให้คนพิการที่จบหลักสูตรการฝึกอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพจำนวนมากทำงานไม่ตรงกับอาชีพที่ฝึก

ในด้านสถานประกอบการ พบว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการและศักยภาพของคนพิการ ขาดข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนความรู้และความเข้าใจในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นประเภทของงานที่มอบหมายให้คนพิการทำ จึงเป็นงานสำนักงาน หรืองานเบา ๆ เท่านั้น รวมทั้งสถานประกอบการส่วนมากมิได้จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หรือ การดัดแปลงอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่อกันพิการ เนื่องจากคิดว่าไม่คุ้มทุนในการแบกรับภาระที่ใช้จ่ายต่อการข้างหน้างาน เพียงไม่กี่คน หรือคิดว่าคนพิการควรจะปรับตัวให้เข้ากับเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่บริษัทมีอยู่

สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การขาดบริการสนับสนุนด้านอาชีพ เนื่องจากขาดความต้องการเดินทางของคนพิการ การไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ เจตคติของสังคมที่มองคนพิการในทางลบทำให้ละเลยการให้ความสำคัญของการที่คนพิการจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคม ในส่วนของคนพิการเองนั้นยังขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทำให้ขาดการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

แม้ว่าพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลากว่า 10 ปีแล้วก็ตาม การดำเนินงานด้านคนพิการของรัฐที่ผ่านมาซึ่งไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 คณะกรรมการตระหนักรู้ได้มีมติกำหนดให้ปี 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการมีงานทำมากขึ้น และเพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมส่งเสริมคนพิการใน

hely ฯ ด้านอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้สังคมยอมรับศักยภาพในคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีคุณค่า มีเกียรติและสักดิ์ศรี อีกทั้งได้มีแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ พ.ศ. 2545 - 2549 ขึ้น เพื่อให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ ตลอดจนเพื่อให้มีการอบรมรังค์การจัดกิจกรรมส่งเสริมศักยภาพคนพิการอย่างต่อเนื่อง ตามเจตนาหมายที่รัฐบาลประกาศให้เป็นปีการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

แนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การประกอบอาชีพของคนพิการ จากการทบทวนงานวิจัยที่กระทำในช่วง พ.ศ. 2534 - 2545 พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการนับว่า มีจำนวนไม่น้อย แต่ประเด็นที่ศึกษาข้างไม่ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะต้องมองตั้งแต่ ระดับนโยบาย มาตรการ ระดับการปฏิบัติ จนถึงผลลัพธ์ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาถึงความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของคนพิการในการประกอบอาชีพ นอกจากนั้นงานวิจัยเหล่านี้นั้นจำนวนมากถูกทิ้งไว้ในห้องสมุด สำนักงาน โดยมิได้มีการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง เป็นการสูญเปล่าของทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา ตลอดจนองค์ความรู้ที่ควรจะได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากการวิจัยต่างๆ

ดังนั้นการรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยที่มีอยู่อย่างเป็นระบบจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่ช่วยลดความสูญเปล่าและความชำช้อนของการทำวิจัยและเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมสิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการให้มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการ ที่มีอยู่ในประเทศไทย
- เพื่อเสนอแนะทิศทางสำหรับการทำวิจัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการในอนาคต

วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งจากรายงานการวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ รายงานการประชุมสัมมนา ที่มีการดำเนินการในช่วงปี 2534 – 2545 โดยจะดำเนินการรวบรวม ทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์โดยแบ่งหัวข้อในการสังเคราะห์และวิเคราะห์เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ด้านกลไกสนับสนุน ได้แก่

1.1 นโยบายหรือมาตรการ/แนวทางปฏิบัติของภาครัฐเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของคนพิการ การปฏิบัติตามนโยบาย ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบาย

1.2 ระบบการให้บริการสนับสนุน/ส่งเสริมด้านอาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 สถานประกอบการ ได้แก่นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน เช่น เจตคติของนายจ้าง/เพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อคนพิการ/การจ้างงานคนพิการ การเตรียมการ/ความพร้อมของสถานประกอบการเพื่อรับการทำงานของคนพิการ ปัญหา/อุปสรรค/ความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อการจ้างงานคนพิการ

2.2 ด้านตัวคนพิการ ได้แก่ ศักยภาพของคนพิการในการประกอบอาชีพ ความต้องการ/ความพึงพอใจของคนพิการเกี่ยวกับอาชีพ เหตุผลในการเลือกอาชีพ ความต้องการเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ หรือบริการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงาน ประเภทของงาน/อาชีพที่คนพิการทำในปัจจุบัน ปัญหา/อุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ

2.3 ด้านครอบครัว ได้แก่ เจตคติของครอบครัวต่อการทำงานของคนพิการ การสนับสนุนของครอบครัว

3. บทบาทขององค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ
4. บทบาทขององค์กรคนพิการที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ
5. เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่ร่วบรวมได้จากการวิจัยทั้งหมด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านการประกอบอาชีพของคนพิการ
2. รายงานสถานภาพการประกอบอาชีพตามประเด็นที่วิเคราะห์
3. ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการเสนอทิศทาง/ประเด็นของงานวิจัยเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการในอนาคต
4. ข้อเสนอแนะจากรายงานวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอมาตรการหรือการปรับปรุงมาตรการที่มีอยู่ให้มีผลในเชิงปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมสิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการมีงานทำเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่อยู่ในวัยที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีความพิการหรือไม่ก็ตาม เนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางด้านจิตใจและสังคมควบคู่กันไป เหตุผลในการต้องการมีงานทำของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับภูมิหลังและปัจจัยต่างๆ ในชีวิตของบุคคล คนพิการก็เช่นกันแต่ละคนมีเหตุผลที่อาจต่างกันหลายประการ⁸ ได้แก่

1. งานก่อให้เกิดรายได้จากการทำงานเพื่อตอบสนองปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังก่อให้เกิดรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกิดขึ้นเนื่องจากการมีความพิการ
2. งานทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า โดยเฉพาะการทำงานที่มีรายได้ทำให้คนรู้สึกว่าตนเองมีค่าในสังคม สามารถทำประโยชน์แก่สังคม ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ไม่ต้องการถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิต
3. ความต้องการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตในสังคม ในครอบครัว โรงเรียน เพาะสถานที่ทำงานจะเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งนี้เพราะความพิการเป็นการบั่นทอนโอกาสในการพนับประสงค์กับบุคคลอื่น
4. ความต้องการทำให้ชีวิตอยู่ในภูมิภาคที่และเป็นรูปธรรมเข่นเดียวกับบุคคลทั่วไป คนพิการไม่ต้องการมีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงาน คนพิการไม่ต้องการสวัสดิการหรือการทำงาน เพาะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขารู้สึกพึงพอใจตลอดไป และลดทอนศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

แม้ว่าสังคมจะให้ความสำคัญของการทำงานว่ามีคุณค่าต่อบุคคลทุกคน แต่คนพิการยังประสบกับความด้อยโอกาสในการประกอบอาชีพและต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย คนพิการจำนวนมากต้องตอกย้ำในภาระ ไร้งานทำและต้องพึ่งพิงผู้อื่น ดังนั้นในปี พ.ศ. 2524 องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีคนพิการสากระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ (World Program of Action Concerning Disabled Persons) ซึ่งได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการดำเนินงานของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเสมอภาค

⁸ Heron & Murray. (1997) .Assisting Disabled Persons in Finding Employment. ILO.

⁹ ริโอะชูเกะ มัทชูอิ .(มปท.) การมีงานทำของคนพิการในอาเซียน การพัฒนาใหม่และประเด็นปัญหา ใน กฎหมายเพื่อคนพิการ รวมและจัดพิมพ์โดยสภากาณพิการทุกประเทศแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร

เมื่อสิ้นสุดทศวรรษคนพิการสากล ได้มีการทบทวนและประเมินผลความสำเร็จของทศวรรษ ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก คณะกรรมการธุรกิจและการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก องค์การสหประชาชาติต้องการที่จะปฏิบัติกรรมและรณรงค์เรื่องสิทธิและโอกาสของคนพิการอย่างต่อเนื่อง และเห็นว่าจำเป็นต้องมีทศวรรษคนพิการอีกหนึ่งทศวรรษ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จที่ยั่งล้ำหลังภูมิภาคอื่น ๆ องค์การสหประชาชาติภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกจึงได้ประกาศให้ปี 2536 – 2545 เป็นทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก และจัดทำแผนปฏิบัติการทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (Asian and Pacific Decade of Disabled Persons 1993 -2002) ได้กำหนดครอบน้อยไปว่าทั้งหมด 12 ด้าน¹⁰ ได้แก่

1. องค์กร/คณะกรรมการประสานงานระดับประเทศ (National Coordination) เป็นการผลักดันให้มีองค์กรหรือคณะกรรมการการทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานร่วมระหว่างองค์กรที่ทำงานด้านคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นองค์กรที่จะช่วยให้งานด้านการพัฒนาสมรรถภาพคนพิการของแต่ละหน่วยงานเกิดการประสานงานและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
2. กฎหมายหรือระเบียบ (Legislation) เป็นการศึกษาและผลักดันให้มีกฎหมายหรือระเบียบที่จะขัดอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งศึกษาผลักดันให้มีการยกเลิกกฎหมายที่ลิด落ต์สิทธิของคนพิการ
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) จัดให้มีการเก็บข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับคนพิการทุกประเภท ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของเอกสาร สิ่งพิมพ์ วิดีทัศน์ อักษรเบรลล์ หรือ สิ่งอื่น ๆ
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับคนพิการแก่สาธารณะชน (Public Awareness) เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ทั้งในด้านการป้องกันความพิการ และสิทธิของคนพิการ
5. การเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการสื่อสาร (Accessibility and Communication) เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงบริการสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ ยานพาหนะ ระบบขนส่งมวลชน ตลอดจนความสามารถในการใช้งานระบบสื่อสารข้อมูลทุกประเภท
6. การศึกษา (Education) เพื่อเป้าหมายการศึกษาเพื่อปวงชน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาร่วมระหว่างคนพิการและไม่พิการ การศึกษาพิเศษ หรือ การศึกษานอกระบบ
7. การฝึกอาชีพและการมีงานทำ (Training and Employment) เพื่อให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการฝึกความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการดำรงชีวิต การจัดการธุรกิจ รวมทั้งการมีงานทำ เป็นต้น

¹⁰ United Nations. (1993). Asian Pacific Decade of Disabled Persons, 1993-2002: The Starting Point. P. 7-25 อ้างใน สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์. (2544) แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (อ้างแล้ว).

8. การป้องกันสาเหตุความพิการ (Prevention of Causes of Disability) เพื่อให้สังคมตระหนักรถึงสาเหตุและการป้องกันความพิการ การควบคุมมลพิษทางเสียง อากาศ อุบัติเหตุการจราจร และอื่น ๆ
9. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation Services) เป็นการขยายการให้บริการให้ครอบคลุมถึงคนโดยส่วนรวมของประเทศ และทุกประเภทความพิการ การเน้นการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน
10. เครื่องช่วยความพิการ (Assistive Devices) ให้มีการพัฒนาและให้บริการด้านเครื่องช่วยคนพิการอย่างพอเพียง และมีคุณภาพเหมาะสมแก่การใช้งานของคนพิการแต่ละประเภทตามที่ต้องการ
11. องค์กรของคนพิการ (Self-Help Organization) เป็นองค์กรหลักที่จะผลักดันงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้เกิดเป็นรูปธรรมและถูกต้อง องค์กรของคนพิการจะทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรของคนพิการจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง
12. การประสานงานระหว่างภูมิภาค (Regional Cooperation) เป็นการประสานงานร่วมกันระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เพื่อนำไปพัฒนาโครงการต่าง ๆ ของแต่ละประเทศและการทำงานร่วมกันในอนาคตในรูปของเครือข่าย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)¹¹

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรลำดับที่มีบทบาทด้านการส่งเสริม พิทักษ์สิทธิและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคนพิการจัดว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญมาเป็นเวลานานนับตั้งแต่ปี 1944 อันเนื่องมากจากจำนวนคนพิการที่เกิดขึ้นจากสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาและได้ดำเนินงานด้านนี้อย่างต่อเนื่อง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ออกข้อแนะนำ (Recommendation) เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศภาคีปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมด้านการทำงานของคนพิการ เช่น ข้อแนะนำฉบับที่ 99¹² หลังจากนั้นได้จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ฉบับที่ 159¹³ ในปี 1983 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 168¹⁴ มีสาระสำคัญ

¹¹ O'Reilly, Arthur.(2003). The Right to decent Work of Persons with Disabilities, IFP/Skills Working Paper No. 14.

¹² ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled) Recommendation No.99, 1955

¹³ ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159), 1983

¹⁴ ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation (No.168), 1983

คือ การวางแผนสำหรับการดำเนินนโยบายและแผนงานด้านการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพไว้ ซึ่งประกอบด้วยการให้บริการหลัก 3 ด้าน คือ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ และ การบรรจุงาน โดยจุดมุ่งหมายหลักของการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคือ เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในการงานที่เหมาะสม เพื่อให้คนพิการสามารถบูรณาการเข้ากับสังคม หรือกลับคืนสู่สังคมได้ (the purpose of vocational rehabilitation as being to enable a disabled person to secure, retain and advance in suitable employment and ‘thereby to further such person’s integration or reintegration into society’)

คำนิยามว่า “คนพิการ” ตามความมุ่งหมายของอนุสัญญาฯ หมายถึง คนที่ปัจจุบันคือซึ่งความหวังในเรื่องความมั่นคง ยืนหยัดและและความก้าวหน้าในการทำงานถูกบั้นทอนลง อันเป็นผลจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ

สาระสำคัญในอนุสัญญา หมายเลข 159 เป็นการเรียกร้องให้ประเทศภาคีให้มีนโยบายและมาตรการด้านการพื้นฟูทางอาชีพและการจ้างงานคนพิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละประเทศและสอดคล้องกับวิธีปฏิบัติในประเทศของตนเอง โดยมีหลักการดังนี้

- พัฒนานโยบายของประเทศที่เกี่ยวกับการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ โดยมีมาตรการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนพิการทุก ๆ ประเภท และมุ่งส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานแก่คนพิการในตลาดแรงงานเปิด
- นโยบายต้องดึงดูดกลุ่มคนพิการที่ขาดแคลนความสนใจที่จะเข้าร่วมในด้านโอกาส และการปฏิบัติต่อคนงานที่เป็นพิการไม่ว่าชายและหญิง การมีมาตรการพิเศษทางบวกต่าง ๆ ที่มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในความสนใจของคนพิการและโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานพิการและคนอื่น ๆ ไม่ควรถูกมองว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ
- มีการปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งตัวแทนองค์กรนายจ้าง และตัวแทนองค์กรลูกจ้าง ตัวแทนองค์กรคนพิการและตัวแทนองค์กรเพื่อคนพิการ เกี่ยวกับการดำเนินนโยบายรวมทั้งมาตรการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนที่ดำเนินกิจกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ

สำหรับด้านการปฏิบัติ อนุสัญญาฉบับนี้ เรียกร้องให้ประเทศภาคีดำเนินการดังนี้

- ผู้มีอำนาจเกี่ยวข้องควรจะดำเนินมาตรการต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริการ และประเมินผลการให้บริการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยการจัดให้มีบริการด้านต่าง ๆ ได้แก่ การแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดหางาน การจ้างงานและบริการที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามให้ใช้บริการที่มีอยู่สำหรับคนงานทั่วไป และปรับเปลี่ยนเพื่อให้ความเหมาะสมกับการให้บริการคนพิการ

- ควรมีการดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการทำงานสำหรับคนพิการที่อยู่ในชนบทหรือในชุมชนที่ห่างไกล
- ประเทศไทยควรจะมุ่งที่การรับรองว่ามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมรับผิดชอบงานให้คำแนะนำอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดทำงาน และการทำงานสำหรับคนพิการ

นอกจากนั้นองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ยังมีข้อเสนอแนะที่ 168 – ข้อแนะว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงาน (คณพิการ) พ.ศ. 2526 ประกอบอนุสัญญาที่เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติแก่ประเทศไทย มีสาระสำคัญได้แก่

- มาตรการในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพควรจะดำเนินการกับคนพิการทุกประเภท
- ในการวางแผนและให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการทำงานสำหรับคนพิการ ถ้าเป็นไปได้ควรใช้บริการด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่สำหรับคนงานทั่วไปโดยมีการปรับเปลี่ยนเท่าที่จำเป็น
- การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ ควรจะดำเนินการโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ระบบการคุ้มครองและหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องเวชภัณฑ์ และการฟื้นฟูทางสังคม ควรจะร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ กับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านฟื้นฟูอาชีพ
- การจัดให้มีมาตรการเพื่อสร้างโอกาสการทำงานของคนพิการในตลาดแรงงานเปิด เช่น มาตรการสร้างแรงจูงใจแก่นายจ้าง เพื่อกระตุ้นให้นายจ้างจัดการฝึกอบรมให้แก่คนพิการ และรับเข้าทำงานหลังการฝึกอบรม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนที่ทำงานตามความเหมาะสม ออกแบบงาน เครื่องมือ และการจัดองค์กรการทำงานเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมและการจ้างงานดังกล่าว
- การสนับสนุนจากรัฐเรื่องการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ สำหรับคนพิการที่ไม่สามารถไปทำงานในตลาดแรงงานเปิดได้
- ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างโรงงานอุตสาหกรรมกับฝ่ายผลิตในเรื่องของการจัดองค์กรและการจัดการเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างงานของคนพิการ และถ้าเป็นไปได้เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการสำหรับการทำงานในสภาพปกติ
- สนับสนุนจากรัฐบาลสำหรับบริการด้านอาชีพโดยไม่ว่าจะเป็นการฝึกอาชีพ การแนะนำอาชีพ ตลอดจนการจัดทำงานให้แก่คนพิการที่ดำเนินการโดยหน่วยงานภาคเอกชน
- การสนับสนุนจากรัฐบาลในการจัดตั้งและพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดเล็กโดยคนพิการ และเพื่อคนพิการ

- การจัดสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ การสื่อสารรวมทั้งสถาปัตยกรรม ที่เป็นอุปสรรคต่อกันพิการ
- การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ โดยเฉพาะข้อมูลของคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน
- การยกเว้นภาษีสำหรับอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการฝึกอาชีพหรืออุปกรณ์เครื่องช่วยเพื่อการทำงานของคนพิการ
- การยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลาและลักษณะงาน
- การจัดการอาชีวศึกษาใน การฝึกอาชีพหรือการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
- การวิจัยประยุกต์เพื่อสร้างโอกาสและสนับสนุนการทำงานของคนพิการในตลาดแรงงาน เช่น คนทั่วไป

โดยสรุปแล้ว ข้อเสนอแนะนี้ระบุถึงแนวทางขั้นพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ การดำเนินการที่มีความเสมอภาคทั้งในเมืองและชนบท การมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรคนพิการ การฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้อย่างเพียงพอในเรื่องของความพิการและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เป็นผลของความพิการนั้น การประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐ การจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และความจำเป็นสำหรับแผนงานพัฒนาสมรรถภาพทางอาชีพที่มีระบบประกันสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

นโยบาย/มาตรการเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ

จากการตระหนักรถึงความสำคัญของการมีงานทำต่อคนพิการ ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามหามาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคนพิการ โดยการจัดให้มีระบบการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation) ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยให้คนพิการมีความมั่นคง คงสภาพการทำงานและมีความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสม ช่วยให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลับคืนมาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอีก O'Reilly (2003)¹⁵ ได้รวบรวมมาตรการต่าง ๆ ที่หลายประเทศปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ พบว่ามีหลากหลาย ได้แก่

1. Employment Services (บริการความช่วยเหลือเรื่องอาชีพ)

บริการความช่วยเหลือเรื่องอาชีพประกอบด้วยบริการหลายด้านซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เช่น บริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งบางประเทศ เช่น ฝรั่งเศส และเบลเยียม เชื่อว่า การจัดทำแผนด้านอาชีพของคนพิการแต่ละคนจะช่วยให้คนพิการสามารถทำงานร่วมกับคนทั่วไปได้

¹⁵ O'Reilly, Arthur. (2003) ข้างแล้ว

บริการส่งเสริมการประกอบอาชีพประเภทอื่น ๆ ได้แก่ การให้บริการสารสนเทศเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านอาชีพและตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน กลยุทธ์การเตรียมตัวในการสมัครงานต่าง ๆ เช่น เทคนิคในการสัมภาษณ์งาน และ การนำเสนอตนเอง ตลอดจนการบริการจัดหางาน บริการให้ความช่วยเหลือเมื่อคนพิการเริ่มเข้าทำงานหรือเริ่มงานใหม่ (Job coach) ซึ่งเป็นการค่อยให้คำแนะนำแก่คนพิการ เพื่อปรับตัวเข้าสู่การทำงาน โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในระยะแรกเมื่อคนพิการกลับไปทำงาน จะกระทุ้นการกำหนดตำแหน่งบางส่วนไว้สำหรับคนพิการ เช่น งานทำความสะอาด งานรับส่งเอกสาร งานต้อนรับ เป็นต้น

นอกจากนี้หลายประเทศ เช่น ฝรั่งเศส เบลเยียม ออสเตรีย มีโปรแกรมการพื้นฟูด้านอาชีพ แต่เนื่นๆ ภายใน 6 เดือนหลังจากที่ว่างงานและโปรแกรมสำหรับคนที่ว่างงานเป็นเวลานาน โดยพยายามให้คนพิการได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านอาชีพเพิ่มเติมโดยเร็ว เนื่องจากยิ่งระยะเวลาการว่างงานนานจะยิ่งทำให้การกลับคืนสู่การทำงาน หรือการปรับตัวในการทำงานยากขึ้น

2. Training for Employment (การฝึกอาชีพ)

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอาชีพแก่คนพิการในหลายประเทศมีความหลากหลายแตกต่างกันคือ บางประเทศนิยมจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการเฉพาะ โดยมีหลักสูตรฝึกอบรมที่คิดว่าเหมาะสมกับคนพิการซึ่งประเทศไทยจัดตั้งในกลุ่มประเทศที่ดำเนินนโยบายแนวโน้ม ปัจจุบันแนวโน้มในการฝึกอบรมอาชีพแก่คนพิการในบางประเทศเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยมีศูนย์หรือหน่วยงานเพื่อฝึกอาชีพคนพิการโดยเฉพาะ เป็นการจัดฝึกอาชีพคนที่มีความพิการไม่มากนักร่วมกับคนทั่วไป เช่น ในประเทศอังกฤษ สหเดน เป็นต้น อย่างไรก็ตามสำหรับประเทศไทยที่มีนโยบายลักษณะนี้ปัจจัยที่สำคัญที่ต้องระหันกและดำเนินการแก้ไขได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่อื้อต่อการที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ระบบการขนส่ง และความยืดหยุ่นของหลักสูตรและ วิธีการจัดการเรียนการสอน เครื่องมือต่างๆ ตลอดจนตัวครุภัณฑ์ซึ่งจะต้องมีความรู้และเข้าใจคนพิการรวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อกันพิการ เป็นต้น

ปัญหาที่พบบ่อยในการจัดหลักสูตรหรือศูนย์ฝึกอบรมเฉพาะคนพิการคือ หลักสูตรที่ทางศูนย์จัดให้โดยคาดว่าเหมาะสมกับคนพิการนั้น อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือไม่สอดคล้องกับความสามารถของคนพิการ เนื่องจากอาชีพที่จัดฝึกอบรมไม่มีความหลากหลายนักและคนพิการมักไม่มีทางเลือกมากในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอาชีพ เช่นคนพิการในประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำทำให้ขาดคุณสมบัติสำหรับการเข้ารับฝึกอาชีพหลายอาชีพ

หลายประเทศเริ่มนโยบายการดึงผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอาชีพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการอบรมด้วย เช่น ประเทศไทยเบลเยียม ที่สถานประกอบการร่วมรับคนพิการเข้ามาฝึกงานโดยไม่บังคับให้ต้องรับคนพิการนั้นเข้าทำงานภายหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกงานแล้ว

3. Financial Supports (การให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ)

การช่วยเหลือเชิงเศรษฐกิจที่พบบ่อยในหลายประเทศได้แก่ การให้เงินสนับสนุนแก่นายจ้างสำหรับชดเชยลูกจ้างที่ทำงานได้ไม่เต็มที่เนื่องจากความพิการ โดยรัฐอาจกำหนดระยะเวลาการจ่ายเงินชดเชยตามความเหมาะสม เช่น ประเทศสวีเดนจ่ายค่าชดเชยให้ 4 ปี ในขณะที่ประเทศเยอรมันนีกำหนดระยะเวลาได้ถึง 8 ปีเป็นต้น นอกจากนั้นการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ได้แก่ การให้ทุนสำหรับจัดฝึกอบรมคนพิการ โบนัสสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ การลดภาษี การให้ทุนสนับสนุนคนพิการที่ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

4. Technical and Personal Supports (การสนับสนุนด้านเทคนิคและด้านบุคคลากร)

มาตรการการช่วยเหลือด้านนี้แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ส่วนมากบริการที่จัดให้ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การให้การสนับสนุนหลังจากที่คนพิการได้เข้าทำงาน แล้ว การจัดหานักล่ากรช่วยสำหรับคนพิการที่ต้องการ (personal assistance) การหาคนอ่านหนังสือให้คนตาบอดในช่วงการฝึกอบรม การจัดหาล่ามภาษามือให้คนพูด慢เวลาไปสัมภาษณ์ หรือ ในสถานที่ทำงาน รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น

5. Quota System (ระบบสัดส่วน – โควต้า)

ระบบสัดส่วนเป็นมาตรการที่หลายประเทศนำมาใช้นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา โดยมีความแตกต่างกันในเรื่องของการกำหนดสัดส่วนระหว่างลูกจ้างที่ปกติกับลูกจ้างพิการรวมทั้งมาตรการการลงโทษหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม ระบบสัดส่วนมาจากแนวคิดว่า (1) นายจ้างจะไม่ยอมจ้างคนพิการจำนวนมากกว่าเขาถูกบังคับให้ทำ และ (2) คนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถแข่งขันกับคนปกติในการทำงานในระบบตลาดแรงงาน ได้ด้วยงานของ Waddington (1996)¹⁶ ศึกษาเรื่องระบบโควต้าและแบ่งรูปแบบระบบโควต้า 3 รูปแบบ ได้แก่

- รูปแบบที่มีการแนะนำให้มีระบบสัดส่วนแต่ไม่มีการลงโทษ รูปแบบนี้ไม่ได้มีการบังคับสถานประกอบการแต่เป็นเพียงการเสนอแนะให้มีการจ้างคนพิการทำงาน เช่น ประเทศไทยเชอร์แลนด์ ตั้งแต่ปี 1986 ภายใต้กฎหมายการจ้างงานคนพิการ (The 1947 Employment of the Disabled Act and The 1986 Handicapped Workers Employment Act) ระบุให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างเกิน 20 คนขึ้นไปควรกำหนดโควต้าการจ้างคนพิการในอัตรา ร้อยละ 3 – 5 แต่ไม่มีบทลงโทษ ซึ่งรัฐบาลคาดว่าระบบนี้ควรจะได้ผลภายใน 3 ปี แต่เมื่อครบ 3 ปีปรากฏว่ามีการจ้างงาน

¹⁶ Waddington, Lisa, Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-discrimination Laws. *Comparative Labour Law Journal*, 18, 62, p. 62-101 cited in O'Reilly, Arthur. The Right to Decent Work of Persons with Disabilities. IFP/Skills Working Paper No. 14, 2003.

คนพิการในอัตราส่วนเพียงร้อยละ 2.2 เท่านั้น และลดลงเหลือเพียงร้อยละ 2 ในปี 1992 ซึ่งรัฐบาลสรุปว่านโยบายนี้ไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ

- รูปแบบที่มีการบังคับใช้ระบบสัดส่วนและมีมาตรการลงโทษแต่ไม่ประสิทธิภาพ เช่น ประเทศไทยยกกฎหมายหลังส่งความไม่สงบในปี 1944 ซึ่งระบุให้หน่วยงานออกชันที่มีลูกจ้างเกิน 20 คนขึ้นไปต้องจ้างคนพิการที่ลงทะเบียนในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 หากไม่ปฏิบัติตามการลงโทษคือเสียค่าปรับหรือลูกจำคุกไม่เกิน 3 เดือน รวมทั้งมีการส่วนงานบางอย่างสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ เช่น พนักงานบริการในลิฟท์และพนักงานดูแลที่จอดรถ เป็นต้น ระบบโควต้านี้ถูกถ้มเลิกในปี 1996 เมื่อมีกฎหมายต่อต้านการแบ่งแยกคนพิการ (The Disability Discrimination Act 1995) โดยเป็นที่เห็นพ้องต้องกันว่าระบบโควต้าไม่ได้ผลในการกระตุ้นการจ้างงานคนพิการและมาตรการติดตามผลและบังคับใช้อย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากสถิติการฟ้องร้องมีเล็กน้อยมากทั้งๆ ที่มีนายจ้างเพียงร้อยละ 20 เท่านั้นที่ปฏิบัติตาม ตลอดจนมีการขอยกเว้นจำนวนมาก
- รูปแบบที่มีระบบสัดส่วนและการลงโทษ รูปแบบนี้มีระบบกำหนดโควต้าสำหรับนายจ้าง ซึ่งหากนายจ้างไม่สามารถทำตามโควต้าได้จะต้องจ่ายค่าปรับ (fine or levy system) ซึ่งโดยปกติเงินนี้จะถูกส่งเข้าเป็นกองทุนเพื่อใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการในรูปแบบต่างๆ ต่อไป

ประเทศไทยมีระบบสัดส่วน เช่น ประเทศไทยมีระบบกำหนดให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 16 คนขึ้นไปต้องจ้างคนพิการในอัตราส่วนร้อยละ 6 และหากคนพิการมีความพิการมากอาจนับเป็นสัดส่วนเกินกว่า 1 อัตราได้ ประเทศไทยปรับเปลี่ยนกำหนดสัดส่วนร้อยละ 6 เช่นเดียวกับสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ประเทศไทยญี่ปุ่นกำหนดสัดส่วนในอัตราร้อยละ 1.8 สำหรับหน่วยงานเอกชนและร้อยละ 2.1 สำหรับหน่วยงานของรัฐ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในประเทศไทยที่วิปุโลป 18 ประเทศไทยว่า ไม่มีประเทศใดที่ประสบความสำเร็จจากการใช้ระบบโควต้าในการสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ แต่ระบบนี้มีประโยชน์คือเป็นแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เช่น เพื่อการพัฒนาสมรรถภาพ หรือชดเชยให้แก่นายจ้างที่ต้องปรับสถานที่ทำงานให้อืดแก่คนพิการ

ประเด็นที่สำคัญในเรื่องของระบบโควต้าคือ ถึงแม้จะมีตำแหน่งงานที่เปิดรับมากน้อย แต่หลายประเทศก็ประสบปัญหาคือขาดคนพิการที่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการต้องการ

6. Anti-Discrimination Legislation (กฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ)

ประเทศหลายประเทศ เช่น สวีเดน พินแลนด์ เดนมาร์ก ออสเตรเลีย แคนาดา แอฟริกาใต้ และสหรัฐอเมริกา ไม่มีการนำระบบโควต้ามาใช้แต่มีการพัฒนาระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพตลอดจนมีการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการโดยสมัครใจมากกว่า หลายประเทศมีกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติซึ่งแนวคิดภายในนี้แตกต่างจากแนวคิดภายในประเทศโควต้า ตรงที่แนวคิดนี้เชื่อว่า คนพิการมีความสามารถที่จะทำงานได้หากมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ

นอกเหนือจากมาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีมาตรการเสริมอื่น ๆ ที่หลายประเทศนำมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานของคนพิการ เช่น การเชิญชวน การให้รางวัลสถานประกอบการที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ การป้องกันความพิการในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยในภูมิภาคเอเชีย ริโออาชูเกะ มัทชูอิ¹⁷ ให้คำแนะนำไว้ว่า การให้ความสำคัญกับคนพิการในชนบทโดยจัดให้มีโครงการบริการด้านอาชีพโดยชุมชน (CBR) เป็นมาตรการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการมีอาชีพของคนพิการได้ ดังเช่นในประเทศไทยปัจปัจນี ที่เริ่มต้นจากการอบรมอาสาสมัครจากหมู่บ้านเป็นผู้ประสานงานระหว่างคนพิการกับสังคมของเข้า เป็นการอบรมหลักสูตรเข้มงวดที่สอดคล้องกับความสามารถของคนและโอกาสจ้างงานในท้องถิ่น และให้อาสาสมัครเป็นผู้ถ่ายทอดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้แก่ผู้พิการต่อไป

นอกจากนั้นมาตรการที่สำคัญอีกมาตราการหนึ่งคือ การจัดอุปสรรคในสังคมทั้งด้านเจตคติและอุปสรรคด้านสถาปัตยกรรมต่าง ๆ โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจต่อสาธารณะ เนื่องจากปัญหาทางเจตคติเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน

การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการในต่างประเทศ¹⁸

ประเทศไทยต่างๆ มีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานภาพทางเศรษฐกิจ บริบททางสังคมและวัฒนธรรม นโยบายของรัฐที่มีต่อประชากรผู้ด้อยโอกาสลุ่มต่าง ๆ แนวทางการดำเนินงานสามารถจำแนกออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่

¹⁷ ริโออาชูเกะ มัทชูอิ (อ้างแล้ว)

¹⁸ กิติพงศ์ สุทธิ. (2543) การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.

1. ประเทศไทยใช้แนวทางขัดและป้องกันการกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในรูปแบบต่าง ๆ แนวทางนี้ใช้หลักสิทธิ์ความเท่าเทียมของคนพิการเป็นหลักในการออกแบบกฎหมาย การกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ โดยจะมีการร่างกฎหมายป้องกันการกีดกันและกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นมาเป็นเครื่องมือปฏิบัติ ตัวอย่างของประเทศไทยในกลุ่มนี้ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา เดนมาร์ก และออสเตรเลีย

2. ประเทศไทยใช้แนวทางด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จะมีนโยบายเฉพาะสำหรับแรงงานคนพิการซึ่งแยกจากแรงงานทั่วไป แนวทางการส่งเสริมมีทั้งการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการ การส่วนงานบางถักย่อยหรือบางตำแหน่งไว้เฉพาะคนพิการ ตัวอย่างประเทศไทยที่ดำเนินการตามแนวนี้ได้แก่ ประเทศไทยเยอรมนี และญี่ปุ่น

สำหรับประเทศไทยจัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 กล่าวคือ มีนโยบายเฉพาะสำหรับคนพิการดังที่กำหนดในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และ กฎหมายแรงงานบ้าน พ.ศ. 2537 และประกาศต่าง ๆ รวมทั้งได้มีมาตรการอื่น ๆ อื่นเช่น มาตรการสร้างแรงจูงใจเรื่องการนำค่าใช้จ่ายมาหักภาษี การประกาศเกียรติคุณนายจ้างที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการในวันคนพิการแห่งชาติของทุก ๆ ปีซึ่งได้มีการดำเนินการมาเกือบ 10 ปี แต่ประเทศไทยไม่ได้มีมาตรการลงโทษสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนี้ รวมทั้งการบังคับใช้มาตรการการกำหนดสัดส่วนคนพิการต่อคนทั่วไปก็มิได้ใช้บังคับหน่วยงานของรัฐแต่อย่างใด

บทที่ 3

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย

3.1 นโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย

ประเทศไทยได้กระหนนถึงสิทธิของคนพิการและได้มีการดำเนินงานด้านคนพิการโดยได้กำหนดนโยบายเรื่องคนพิการอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมนานกว่าศวรรษ ดังจะเห็นได้จากการมีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการหลายฉบับ แผนพัฒนาระดับชาติ และที่สำคัญที่สุดคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 นโยบายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทยมีสาระสำคัญดังนี้

3.1.1 พระราชนูญติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายฉบับแรกของไทยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคนพิการ ประกาศใช้เมื่อเดือนพฤษจิกายน 2534 เป็นผลมาจากการพยายามร่วมกันของภาครัฐ ภาคเอกชน นักวิชาการและองค์กรคนพิการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายฉบับประวัติศาสตร์สำหรับคนพิการ และเป็นจุดเริ่มต้นในการแสวงหาการมีส่วนร่วมและความเสมอภาคของคนพิการด้วย กฎหมายฉบับนี้มีเนื้อหาสาระเพื่อสนับสนุน สร่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในด้านต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติ โดยในส่วนของการสร่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ได้มีมาตรการอีกหลายด้าน เช่น กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการล่งเสริมอาชีพและจัดทำงานให้แก่คนพิการ กำหนดให้คนพิการที่ได้รับการจดทะเบียนได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่เหมาะสม การจัดตั้งกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รวมทั้งกำหนดมาตรการให้สถานประกอบการดำเนินการในด้านการจ้างงานคนพิการตามที่ระบุในกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นดังนี้

หลังจากการออกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แล้ว ได้มีการออกกฎหมายทั้งประกาศและระเบียบต่าง ๆ ตามมาอีกหลายฉบับ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายฉบับ เช่น

ก) กฎหมายพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2537 ออกตามความในมาตรา 17 และมาตรา 20 เรื่อง การจ้างงานคนพิการ การกำหนดอัตราส่วนของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการ และการกำหนดอัตราเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปจะต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ข) ระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยการจัดทำผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2536 ซึ่งกำหนดให้คนพิการที่จดทะเบียนตามมาตรา 14 สามารถถือหุ้นเงินจากกองทุน เพื่อไปประกอบอาชีพอิสระได้ และสามารถใช้จ่ายเงินกองทุนนี้เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้

ค) ประกาศกรมประชาสงเคราะห์ พ.ศ. 2537 เรื่อง กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้

ง) มติคณะกรรมการพิการทางด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สาระสำคัญคือการบรรจุเรื่องการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของรัฐบาล

ข) มติคณะกรรมการพิการทางด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สาระสำคัญคือ “คณะกรรมการพิการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ยังคงมีสิทธิที่จะสมัครสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้ดังเช่นบุคคลทั่วๆ ไป โดยควรจะได้ดำเนินการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรม”

น) มติคณะกรรมการพิการทางด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สาระสำคัญคือ “คนพิการมีสิทธิและโอกาสได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การฝึกอาชีพทุกประเภท ได้รับการจ้างงานหรือว่าจ้างเข้าทำงานตามความต้องการและความสามารถ โดยได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับความก้าวหน้า รวมทั้งได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ”

3.1.2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กฎหมายสูงสุดของประเทศไทยและนับเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่มีบทบัญญัติสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ แห่งมุ่งที่สำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้คือ การขัดข้อจำกัดต่างๆ ที่กีดกันการใช้สิทธิของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิที่จะมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งก่อนหน้านี้คนพิการไม่มีสิทธิลงสมัครรับเลือกตั้ง และคนหูหนวกไม่มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

3.1.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) แผนพัฒนาฉบับนี้ให้ความสำคัญกับคนโดยมีจุดมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และอาจนับได้ว่าเป็นแผนพัฒนาประเทศไทยฉบับแรกที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำหรับคนพิการไว้โดยเฉพาะ โดยได้กล่าวถึงการพัฒนาคนพิการไว้ในบทที่ 6 เรื่อง การพัฒนาประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ดังนี้ “5. ให้มีบริการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ โดยเน้นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือการประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะเด็กพิการด้อยโอกาสในชนบท”

¹⁹ สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (มปป.) ได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

²⁰ อ้างแล้วใน (19)

²¹ อ้างแล้วใน (19)

3.1.4 แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมการสังเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงสวัสดิการสำหรับกลุ่มป้าหมายพิเศษรวมทั้งคนพิการด้านอาชีพด้วยดังนี้

“1. เร่งรัดการดำเนินงานเพื่อให้คนพิการได้รับการดูแลตามพระราชบัญญัติพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การศึกษา การประกอบอาชีพ และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเร่งรัดการจดทะเบียนคนพิการให้ทั่วถึง และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกแก่คนพิการตามสถานที่สาธารณะ รถประจำทาง ทางข้าม และการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการศึกษา และฝึกอาชีพร่วมกับบุคคลทั่วไป.....

4. เพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ โดยพัฒนาการฝึกอาชีพ การจัดหางาน และการสร้างการยอมรับของสังคมในการรับคนพิการเข้าทำงานกับคนปกติ”

3.1.5 แผนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งเป็นแผนที่สอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) และ แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและส่งเสริมการสังเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 – 2544) แผนนี้ได้ตั้งวิสัยทัศน์คนพิการหลายข้อโดยข้อหนึ่งกล่าวไว้ว่า “4. คนพิการเป็นคนมีอาชีพ มีงานทำ” และตั้งเป้าหมายด้านอาชีพว่า “4.4. คนพิการได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพ ได้สามารถประกอบอาชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี” โดยแผนนี้ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการในการจัดบริการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงาน ไว้มากamy

นอกเหนือจากนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับคนพิการแล้ว ประเทศไทยยังมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างชัดเจน จะเห็นได้จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 ประกาศให้ปี พ.ศ. 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ครอบครัว ชุมชน มีความเข้าใจที่ถูกต้องต่อคนพิการ และสนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

2. เพื่อสนับสนุนและสนับสนุนการประกอบอาชีพคนพิการ ในการส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ รายได้

3. เพื่อให้สังคมได้ตระหนักรู้ในศักยภาพของคนพิการ และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ

จากมติคณะรัฐมนตรี ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (พ.ศ. 2545 – 2549) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ที่นี่ 6 คณะเพื่อให้เกิดการดำเนินงาน

อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจนับได้ว่าเป็นการรณรงค์ด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการในทุก ๆ ด้านอย่างบูรณาการ และก่อให้เกิดการผลักดันงานด้านอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง ภารกิจความรับผิดชอบของคณะทำงาน 6 คณะนี้ดังนี้

1. คณะทำงานด้านการส่งเสริมการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ มีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธาน ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาศักยภาพคนพิการโดยให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพอย่างทั่วถึงทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยเฉพาะการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป

2. คณะทำงานจัดระบบการจัดทำงานคนพิการ มีอธิบดีกรมการจัดทำงาน เป็นประธาน ดำเนินการในเรื่องการจัดบริการจัดทำงานให้แก่คนพิการอย่างครบวงจร ตั้งแต่การแนะนำอาชีพ การหาแหล่งงาน การสร้างความเข้าใจกับนายจ้าง การจัดทำงานที่เหมาะสมให้กับคนพิการ การคุ้มครองแรงงานคนพิการ

3. คณะทำงานด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ มีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยการจัดบริการแนะนำและพัฒนาองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพอิสระ รวบรวมข้อมูลผลิตภัณฑ์และสินค้าคนของพิการ จัดให้มีแหล่งทุน รวมทั้งจัดให้มีช่องทางจำหน่ายสินค้าและบริการของคนพิการ

4. คณะทำงานวิจัย พัฒนาสื่อ เทคโนโลยีสำหรับคนพิการ มีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นประธาน ดำเนินการศึกษาพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาสื่อ/เทคโนโลยีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

5. คณะทำงานด้านกฎหมาย มีอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เป็นประธาน ดำเนินการศึกษาและเสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพคนของพิการ

6. คณะทำงานด้านประชาสัมพันธ์ มีผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธาน ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เพื่อรับรองเพื่อให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อคนพิการ ยอมรับและให้โอกาสคนพิการในการประกอบอาชีพและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

3.2 สถานการณ์ของคนพิการไทย

แหล่งข้อมูลหลักเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปของคนพิการในระดับประเทศมาจาก การสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งได้มีการดำเนินการสำรวจมาแล้วหลายครั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529, 2534, 2539 และ 2544 โดยเป็นส่วนหนึ่งที่ແงອญู่ในการสำรวจเกี่ยวกับอนามัยและสวัสดิการ จากรายงานการสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ซึ่งข้อมูลที่ใช้มาจากการสำรวจเกี่ยวกับอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2544 พบว่า จำนวนประชากรในปี 2544 มีประมาณ 62.9 ล้านคน เป็นคนพิการประมาณ 1.1 ล้าน

คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.8 ของประชากรทั้งประเทศ โดยประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) ซึ่งมีอยู่ประมาณ 41.1 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นคนพิการ 664,215 คน แบ่งเป็นเพศชาย 430,128 คน และหญิง 234,087 คนหรือคิดเป็นอัตรา.r้อยละ 1.6 ของประชากรวัยแรงงานทั้งประเทศ หรือร้อยละ 2.1 ของประชากรวัยแรงงานเพศชาย และ ร้อยละ 1.1 ของประชากรวัยแรงงานเพศหญิง (ตารางที่ 1)

(หมายเหตุ: คนพิการในการสำรวจนี้หมายถึงคนที่ความบกพร่องของอวัยวะร่างกายซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัดเจน หรือคนที่อวัยวะไม่ทำงานตามหน้าที่ เช่น ตาบอด หูหนวก หูตึง รวมทั้ง คนที่มีความพิการทางสมอง เช่น ปัญญาอ่อน วิกฤติ เป็นต้น)

ตารางที่ 1 จำนวนและอัตรา.r้อยละของประชากรจำแนกตามคนพิการ หมวดอายุ และเพศ

หมวดอายุ (ปี)	จำนวนประชากรทั้งหมด			จำนวนประชากรพิการ			อัตรา.r้อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	62,871,016	31,328,391	31,542,625	1,100,761	657,769	442,992	1.8	2.1	1.4
0 - 14	15,890,587	8,047,016	7,843,571	96,469	56,556	39,913	0.6	0.7	0.5
15 - 24	11,426,050	5,800,624	5,625,426	143,639	93,704	49,935	1.3	1.6	0.9
25 - 59	29,729,342	14,812,076	14,917,266	520,576	336,424	184,152	1.8	2.3	1.2
60 ปีขึ้นไป	5,825,037	2,668,675	3,156,362	340,079	171,085	168,994	5.8	6.4	5.4
15-59	41,155,392	20,612,700	20,542,692	664,215	430,128	234,087	1.6	2.1	1.1
15 - 60 +	46,980,429	23,281,375	23,699,054	1,004,294	601,213	403,081	2.1	2.6	1.7

ที่มา : ดัดแปลงจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ตารางที่ 1,2 หน้า 41,42

เมื่อพิจารณาถึงประเภทของความพิการ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งเป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว รองลงมาคือ คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย และคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ตามลำดับ (ร้อยละ 46.6, 21.9 และ 19.3) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและหญิงพบว่า คนพิการทุกประเภทเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาแยกตามเพศพบว่าคนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย เมื่อคิดเป็นอัตรา.r้อยละแล้วจะพบว่าเพศหญิงมีสัดส่วนของคนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมายมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 25.83 ในเพศหญิง เปรียบเทียบกับร้อยละ 19.3 ในเพศชาย) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและอัตรา率อยละของคนพิการ จำแนกตามลักษณะความพิการ 5 ประเภท และเพศ

ลักษณะความพิการ*	จำนวน			อัตรา率อยละ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
พิการทางการมองเห็น	123,157	70,556	52,601	11.2	10.7	11.9
พิการทางการได้ยินและสื่อความ						
หมาย	240,905	126,759	114,146	21.9	19.3	25.8
พิการทางกายและการเคลื่อนไหว	512,987	320,514	192,473	46.6	48.7	43.4
พิการทางจิตใจหรือพุติกรรม	81,262	50,589	30,673	7.4	7.7	6.9
พิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้	212,004	134,489	77,515	19.3	20.4	17.5
รวม	1,100,761	657,769	442,992	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ * ลักษณะความพิการตอบได้มากกว่า 1 ลักษณะ

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ตารางที่ 5 หน้า 13

ในส่วนของการมีงานทำของคนพิการ เป็นการตามคนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นการสอบถามการมีงานทำในรอบ 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ (ตารางที่ 3) พ布ว่า คนพิการเพียงร้อยละ 31.9 หรือประมาณ 3 แสนคนเท่านั้นที่มีงานทำซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนปกติซึ่งมีงานทำร้อยละ 73.7 โดยคนพิการที่อยู่นอกเขตเทศบาลมีอัตราการมีงานทำมากกว่าคนพิการที่อยู่ในเขตเทศบาล (ร้อยละ 34.4 และ 24.1 ตามลำดับ) ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อเทียบกับคนทั่วไปแล้ว อัตราการมีงานทำของคนพิการต่ำกว่าคนทั่วไปในทุกภาคของประเทศทั้งในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล

ตารางที่ 3 จำนวนและอัตราอัตรายละของผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ จำแนกตามความพิการ ภาคและเขตการปกครอง

ภาคและเขตการปกครอง	จำนวนผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ			อัตราอัตรายละของผู้มีอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีงานทำ		
	รวม	คนปกติ	คนพิการ	รวม	คนปกติ	คนพิการ
ทั่วราชอาณาจักร	34,191,816	33,871,134	320,682	72.8	73.7	31.9
ในเขตเทศบาล	10,692,007	10,634,448	57,559	67.8	68.4	24.1
นอกเขตเทศบาล	23,499,809	23,236,686	263,123	75.3	76.3	34.4
กทม.	4,179,094	4,162,892	16,202	66.3	66.8	22.2
ภาคกลาง						
(ไม่รวม กทม.)	7,735,836	7,688,732	47,104	70.7	71.6	22.7
ภาคเหนือ	6,352,313	6,268,368	83,945	73	74.1	34.9
ภาคตะวัน.	11,732,808	11,592,483	140,325	77.1	78.1	37.9
ภาคใต้	4,191,791	4,158,685	33,106	72.1	72.9	29.3

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ตารางที่ 9 หน้า 18

เมื่อพิจารณาตามอาชีพพบว่า คนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีอาชีพทางด้านการเกษตรและประมง (ร้อยละ 53.1) รองลงมาได้แก่ งานฝีมือ/ธุรกิจการค้า และ การขายและบริการต่างๆ (ร้อยละ 12.9 และ 12.7 ตามลำดับ) ส่วนผู้พิการที่มีอาชีพในทางราชการมีอัตราเร้น้อยมากเพียงร้อยละ 2.6

เป็นที่น่าสังเกตว่า หากเปรียบเทียบกับกลุ่มคนพิการชายกับหญิงแล้ว จะพบความแตกต่างในด้านอาชีพค่อนข้างชัดเจน โดยคนพิการหญิงมีอาชีพด้านการบริการและการขายมากกว่าผู้ชาย และมีคนพิการหญิงเพียงร้อยละ 0.6 เท่านั้นที่มีอาชีพในวงราชการ ในขณะที่ร้อยละ 3.5 ของคนพิการชายมีอาชีพด้านนี้ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 อัตราร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตามอาชีพ เขตการปกครองและเพศ

อาชีพ	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขต	นอกเขต		
				เทศบาล	ชนบท
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
รวมจำนวน	320,682	57,559	263,123	222,372	98,308
ผู้ป่วยบัติงานที่มีฝีมือด้านเกษตรและประมง	53.1	15.3	61.4	52.8	53.8
พนง.บริการและพนง.ในร้านค้า/ตลาด	9.2	25.8	5.5	6.5	15.2
ผู้ป่วยบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ	12.9	17.5	11.9	13.7	11.1
และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง					
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	12.7	16.9	11.8	12.5	13.1
ในด้านการขายและให้บริการ					
ผู้บัญชาติก.m. ข้าราชการระดับอาชูโส	2.6	4.6	2.2	3.5	0.6
และผู้จัดการ					
อาชีพอื่น ๆ *	9.5	19.9	7.2	11	6.2

หมายเหตุ * เส้นยัน ผู้ป่วยบัติงาน โรงงานและเครื่องจักร และผู้ป่วยบัติงานด้านการประกอบ เป็นต้น

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ตารางที่ 10 หน้า 20

เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงาน (ตารางที่ 5) พบร่วมกันพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง (ร้อยละ 41.6) รองลงมาคือ เป็นลูกจ้าง (ร้อยละ 30.9) ซึ่งส่วนมากเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 3.1 เท่านั้น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการขาดการสนับสนุนของภาครัฐในการทำงาน คนพิการ เมื่อพิจารณาตามเพศพบว่าคนพิการหญิงส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพการทำงานคือช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างถึงร้อยละ 42.4 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะที่ยังต้องพึ่งพาคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการผู้หญิง

ตารางที่ 5 อัตราเร้อยละของคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพการทำงานเขตการปกครองและเพศ

สถานภาพการทำงาน	รวม	เขตการปกครอง		เพศ	
		ในเขต		นอกเขต	
		เทศบาล	เทศบาล	เทศบาล	ชนบท
รวมร้อยละ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
รวมจำนวน	320,682	57,559	263,123	222,372	98,308
นายจ้าง	1.6	2.4	1.4	1.9	0.7
ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	41.6	36.6	42.7	46.8	29.7
ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	25.4	20.1	26.6	18.0	42.4
ลูกจ้าง	30.9	40.7	28.7	32.5	27.2
ลูกจ้างรัฐบาล/รัฐวิสาหกิจ	3.1	6.7	2.3	4	1.2
ลูกจ้างเอกชน	27.8	34	26.4	28.5	26
ไม่ทราบ	0.5	0.2	0.6	0.8	*

นายเหตุ * ข้อมูลน้อยมาก

ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ, รายงานสำรวจคนพิการ พ.ศ. 2544 ตารางที่ 12 หน้า 23

บทที่ 4

งานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทย

ในบทนี้จะเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการ ในประเทศไทย ซึ่งเป็นการรวบรวมงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ซึ่งได้มีการดำเนินงานในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2534 – 2545 โดยแบ่งประเด็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกเป็น 5 ประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยหลัก

ปัจจัยหลักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้แก่ นโยบาย มาตรการและกลไกต่าง ๆ ของภาครัฐเพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง มาตรการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพในประเทศไทยมีหลายด้าน ซึ่งประเทศไทยได้นำหลักการและข้อแนะนำขององค์กรระหว่างประเทศเป็นแนวทางในการปฏิบัติเช่นกัน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำแนะนำว่า กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพควรประกอบด้วยการจัดบริการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญได้แก่ การแนะนำด้านอาชีพ (vocational guidance) การฝึกอบรมด้านอาชีพ (vocational training) และการจัดหางาน (selective placement)

การแนะนำด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาของอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครงาน ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง แก่ผู้ที่ไม่สามารถเลือกอาชีพได้ด้วยตนเอง หรือผู้ที่ไม่สามารถทำงานที่เหมาะสมได้ (เช่น ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพในการทำงาน ผู้ที่มีข้อจำกัดทางร่างกาย) และยังครอบคลุมถึง การค้นหาสมรรถภาพในการทำงานของบุคคล เพื่อตรวจสอบ สำรวจ และประเมินค่าของงานที่เหมาะสมแก่บุคคล โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมของงานอาชีพ เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้หางาน ได้อย่างถูกต้องตรงกับลักษณะงาน และให้สอดคล้องกับแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานที่วางแผนไว้ โดยการะหลักของงานแนะนำมีหลายด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือด้านการเลือกงาน (Job selection) การช่วยเหลือด้านการเตรียมพร้อมด้านอาชีพ (Vocational preparation) การช่วยเหลือด้านการทำงาน (Employment guidance) และ การติดตามแนะนำหลังเข้าทำงานแล้ว (Follow up guidance) เป็นต้น ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะมีรายละเอียดเพื่อให้ใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติ

ในส่วนของมาตรการที่รัฐได้จัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพนั้น จากการศึกษาพบว่า งานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของภาครัฐให้ความสำคัญกับฝึกอาชีพในสถาบัน และนับเป็นบริการหลักที่ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพต่าง ๆ จัดบริการ ถึงแม้ว่าขั้นตอนการแนะนำด้านอาชีพ การประเมินสมรรถภาพ จะนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ควรทำก่อนการฝึกอาชีพก็ตาม แต่บริการนี้เป็นเพียงขั้นตอนที่ไม่ค่อยมีการให้ความสำคัญนัก การวิเคราะห์ในครั้งนี้ได้จัดแบ่งผลการศึกษาต่างๆ ออกเป็นประเด็นดังต่อไปนี้ คือ ระบบและกระบวนการคัดเลือก หลักสูตรฝึกอาชีพ บริการเสริม เช่น บริการจัดหางาน เป็นต้น

4.1.1 บริการฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพ เป็นหนึ่งในมาตรการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการของทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด ในปัจจุบันอาจแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การฝึกอาชีพในรูปแบบของสถาบันฝึกอาชีพ เป็นการฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ และทักษะความถนัดและความสามารถที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ ตลอดจนเป็นการเตรียมแก่ คนพิการก่อนไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการ หรือ ประกอบอาชีพอิสระ โดยดำเนินงานในรูปแบบของสถานฝึกอาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน หรือสถาบันฝึกอาชีพร่วมกับบุคคลทั่วไป

2. การฝึกอาชีพนอกสถาบัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอาชีพที่เน้นแนวคิดการพื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนเป็นหลัก โดยให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพของชุมชนนั้น ๆ เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการสามารถที่จะดำรงชีวิตในชุมชนของตน ได้ทัดเทียมกับคนทั่วไป²²

ในปีพ.ศ. 2511 รัฐบาลได้อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการแห่งแรกที่พระประแดง ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนพิการ ปัจจุบันศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (เดิม สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) มีทั้งหมด 8 แห่งทั่วประเทศได้แก่

- 1) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
- 2) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 3) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนผ่าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี
- 4) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการหมายฝุ่น จังหวัดเชียงใหม่
- 5) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 6) ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเคลื่อนพระชนมพรวยา 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ จังหวัดพะเยา
- 7) ศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี
- 8) ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย

นอกจากศูนย์พื้นฟูด้านอาชีพคนพิการสังกัดกรมประชาสงเคราะห์แล้ว ยังมีหน่วยงานอื่นที่ให้บริการด้านอาชีพแก่ลูกจ้างที่พิการ คือศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สังกัดสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งได้ริบบิ่นเปิดให้บริการแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจาก

²² ชนิษฐา เทวินทรภักดิ (2540). แผ่นดังทางการพื้นฟูสมรรถภาพ: สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ. เอกสารวิชาการ เลขที่ 422 เล่มที่ 23/2540 กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การทำงาน และผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสั่งคุม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีการเปิดศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพิ่มอีก 1 แห่ง คือที่จังหวัดระยอง

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นอีกหลายแห่งที่ทำหน้าที่ในการฝึกอาชีพสำหรับบุคคลทั่วไป แต่เปิดโอกาสให้คนพิการเข้าร่วมฝึกอาชีพได้ด้วย เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (2542) ซึ่งเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนปกติในสาขาอาชีพที่ความพิการไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพในหน่วยงานฝึกอาชีพของกรม คือ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ซึ่งมีทั้งหมด 11 แห่งและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ที่มีความพร้อมในการฝึกอาชีพคนพิกร่วมกับคนปกติ วิชาชีพที่ฝึกมีหลายสาขาซึ่งกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่คือ คนพิการทางกายและ肢ลีบ หรือหากเป็นคนพิการทางการเห็น ส่วนใหญ่จะระบุไว้ว่า ตาบอดเพียงข้างเดียว ยกเว้นการฝึกนวดแผนไทย นวดฝ่าเท้าที่รับคนตาบอด จำนวนที่รับฝึกคือปีละประมาณไม่เกิน 1,000 คน²³

4.1.1.1 จำนวนผู้ฝึกอาชีพ

ผลการศึกษาหลายฉบับเกี่ยวกับบริการฝึกอาชีพในสถาบันของภาครัฐ คือศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการซึ่งกรมประชาสงเคราะห์จัดตั้งขึ้น 8 แห่งทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค พบว่า จำนวนคนพิการที่เข้ารับบริการฝึกอาชีพมีน้อยมากเมื่อเทียบกับข้อมูลคนพิการที่ได้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติในตารางที่ 1 ซึ่งคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) มีจำนวนกว่า 7 แสนคน ในขณะที่ศูนย์ฝึกอาชีพเหล่านี้สามารถให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการได้เพียงปีละประมาณไม่เกิน 1 พันคนเท่านั้น (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการดำเนินงานการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ระหว่างปี พ.ศ. 2539 - 2543

บริการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ	ปี พ.ศ.				
	2539	2540	2541	2542	2543
การฝึกอาชีพในศูนย์พื้นฟูฯ (คน)	783	778	774	536	993
การประกอบอาชีพในศูนย์พัฒนาอาชีพ(คน)	84	71	56	47	49
การจัดทำงานให้คนพิการ(คน)	1,017	819	643	507	582
การถ่ายทอดเรียนรู้อาชีพ(คน)	1,923	3,242	3,040	4,050	4,624

ที่มา : กองวิชาการและแผนงาน กรมประชาสงเคราะห์, 2543, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2539 -2543

ใน สุรี วงศ์สินท์, 2544 ตารางที่ 1 หน้า 5

²³ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2543) . ความพร้อมในการฝึกอาชีพคนพิการ ปีงบประมาณ 2544 ผลการฝึกอาชีพ คนพิการ ปีงบประมาณ 2543

4.1.1.2 ความสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ

เมื่อวิเคราะห์ในแง่ของความสอดคล้องในการฝึกอาชีพกับความต้องการของคนพิการ พบว่า ปริมาณการรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ ดังเช่นงานของบาร์บารา เมอร์เรย์ (2541) ที่ทำการศึกษาผลงานของศูนย์พื้นฟูอาชีพในปี พ.ศ. 2540 พบว่าในศูนย์พื้นฟูอาชีพบางแห่งจำนวนผู้พิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ และบางแห่งเช่นศูนย์ที่ลพบุรี และขอนแก่น ต้องให้บริการคนพิการมากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนกู้เข้ามายที่ศูนย์สามารถรับได้ ต่อจำนวนผู้รับการฝึกอาชีพจริง ปี 2540

หน่วยงาน	เป้าหมาย	จำนวนผู้ฝึกจริง	ร้อยละของผู้ฝึก
	(คน)	(คน)	ต่อเป้าหมาย
ลพบุรี	100	148	148
สมุทรปราการ	160	115	72
อุบลราชธานี (ทองพูนฯ)	100	72	72
อุบลราชธานี	250	114	46
ขอนแก่น	150	200	133
เชียงใหม่	100	95	95
นครศรีธรรมราช	100	66	66
รวม	960	810	84

ที่มา: บาร์บารา เมอร์เรย์, 2541 ตารางที่ 3.3 หน้า 28

ในขั้นตอนการเลือกสาขาวิชานักศึกษา ถึงแม้ว่าคนพิการส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เลือกสาขาวิชานั้น เพราะชอบหรือคิดว่าเมื่อจบแล้วงานทำได้ง่าย แต่ก็พบว่าอาชีพที่คนพิการฝึกนั้น บางครั้งไม่ได้ตรงกับความต้องการหรือความถนัดของตน คนพิการบางคนเลือก เพราะไม่รู้ความต้องการที่แท้จริงของตนว่าต้องการอะไร เช่น คนพิการบางคนเลือก เพราะเป็นความต้องการของผู้ป่วย หรือ เลือก เพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์แนะนำ (วรชาติ พัฒนาสิน, 2545) หรือ จำเป็นต้องเลือกอาชีพนั้น เพราะข้อจำกัดด้านการศึกษาทั้ง ๆ ที่สาขาวิชานักศึกษาไม่ต้องกับความถนัด แต่ต้องเรียนเนื้องจากหลักสูตรส่วนใหญ่กำหนดระดับการศึกษาไว้ และบางอาชีพคนพิการมิได้นำความรู้นั้นไปใช้ในภายหลัง เท่าที่ควร เนื่องจากมีอุปสรรคเมื่อต้องปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ เช่น งานเย็บผ้าซึ่งต้องทำงานวันละ 12 - 15 ชั่วโมง ซึ่งสภาพร่างกายไม่สามารถทนได้และมีรายได้น้อย ทำให้ต้องเปลี่ยนงาน (เสรีย์ วชิรถาวรชัย, 2537 ; อรพินทร์ พิทักษ์มหากลุ, 2537; พลธรรม พลการ, 2542) การศึกษาของช่อพิพิธ นิยมพันธ์ (2543) พบว่าร้อยละ 74 ของคนพิการทางกายที่ทำอาชีพค้าสลากรถยนต์ ฝึกอาชีพมาก่อน โดยสาขาวิชานักศึกษาที่สุดคือ สาขาวิชาตัดเย็บเสื้อผ้า รองลงมา คือ ช่างหนัง และเหตุผลที่

ทำให้ไม่ประกอบอาชีพที่ฝึกมีมากน้อย โดยเหตุผลหลัก ๆ ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ รองลงมาคือ สภาพร่างกายไม่เหมาะสม มีปัญหาสุขภาพ ไม่มีความอิสระ ยังไม่มีทักษะเพียงพอ เป็นต้น

นอกจากนี้จากข้อจำกัดในด้านปริมาณที่สามารถรับได้เพียงปีละประมาณไม่เกิน 1,000 คน แล้ว กระบวนการฟื้นฟูอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ยังมีจุดอ่อนหลายด้าน นับตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกซึ่งตัดสินจากส่วนกลาง โดยมีอ่อนพิการยืนในสมัครเข้ารับการฝึกอาชีพที่ศูนย์ต่าง ๆ แล้ว ในสมัครจะถูกส่งมาร่วมที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา หลังจากนั้นคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกจากในสมัคร รูปถ่ายและหลักฐานเอกสาร โดยไม่มีการประเมินหรือสัมภาษณ์คนพิการ โดยตรง ทำให้ขาดข้อมูลที่สำคัญ จนกระทั่งเมื่อผู้พิการเข้ามาฝึกอาชีพแล้วจึงพบว่าคนพิการบางส่วนขาดความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านร่างกาย การศึกษา อารมณ์และจิตใจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ และการตัดสินผลให้เวลานานเกินไป ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่น เนื่องจากเกรงว่าช่วงเวลาจะตรงกับการเข้ารับการฝึกอาชีพ (สุกัญญา ษามวรรตน์, 2545; ชีวพร คุ้มขออ, 2544; เสาร์ วชิรถาวรชัย, 2537)

สำหรับระบบการคัดเลือกของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคมนั้นจะแตกต่างออกไป เนื่องจากวัตถุประสงค์ของศูนย์ให้บริการเฉพาะลูกจ้างที่อยู่ในช่วงประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเท่านั้น ขั้นตอนการรับสมัคร ประกอบด้วยการสัมภาษณ์ และประเมินสมรรถภาพเบื้องต้น การทดสอบความสามารถและความถ้วนด้วย โดยมีการทำทดสอบบุคคลของผู้เข้ารับการฟื้นฟูไว้ จากนั้นจึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานเพื่อพิจารณา แต่จำนวนคนงานที่สามารถรับเข้าฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้ยังจำกัด คือ ในแต่ละปีสามารถรับได้ประมาณปีละ 200 คนเท่านั้น (ยานี ประเสริฐพันธ์, 2540)

4.1.1.3 หลักสูตรการฝึกอาชีพ

ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์ 8 แห่งดำเนินการฝึกอาชีพจำนวน 17 สาขาวิชาชีพ แต่ละสาขามีหลักสูตร 6 เดือน และ 1 ปี ขึ้นอยู่กับสาขาวิชา วิชาชีพที่เปิดอบรม ได้แก่

- (1) วิชาชีพช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
- (2) วิชาชีพช่างวิทยุ – โทรทัศน์
- (3) วิชาชีพช่างเย็บหนัง
- (4) วิชาชีพช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น
- (5) วิชาชีพพนักงานพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์
- (6) วิชาชีพช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก

- (7) วิชาชีพช่างตัดผ้า
- (8) วิชาชีพช่างเสริมสวยสตรี
- (9) วิชาชีพศิลปหัตถกรรม
- (10) วิชาชีพนักงานพิมพ์ดีด
- (11) วิชาชีพช่างหัตถกรรมพื้นบ้าน (ช่างกม)
- (12) วิชาชีพการใช้ไมโครคอมพิวเตอร์
- (13) วิชาชีพการใช้จัดอุตสาหกรรม
- (14) วิชาชีพช่างเชื่อมโลหะและทำมุ้งลวด
- (15) วิชาชีพนวดแผนโบราณ
- (16) วิชาชีพเกย์ตติกรรม
- (17) วิชาชีพหัตถกรรม

ผลการศึกษา เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนวิชาชีพของแต่ละศูนย์ พบว่าหลักสูตรมีความแตกต่าง และไม่มีมาตรฐานเดียวกันอีกด้วย รวมทั้งไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับสถาบันฝึกอาชีพอื่น และบางหลักสูตรล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการของคนพิการ ซึ่งหากพิจารณารายละเอียดเป็นสาขาวิชาพบว่า สาขาวิชาชีพบางสาขาเป็นที่ต้องการของคนพิการมาก ในขณะที่บางสาขามีคุณต้องการเรียนน้อย ดังเช่นที่แสดงในตารางที่ 8 แสดงการดำเนินงานของศูนย์พื้นฟูอาชีพ จังหวัดขอนแก่น ในปี พ.ศ. 2544 จะพบว่ามีคุณพิการเข้ารับการฝึกอาชีพน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะข้อจำกัดที่สำคัญคือ ระดับการศึกษาของคนพิการ เนื่องจากหลักสูตรวิชาชีพส่วนใหญ่กำหนดระดับการศึกษาขั้นต่ำ ในขณะที่คนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยหรือไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนเลย (กุศล สุนทรชาดาและคณะ, 2545 ; บาร์บาร่า เมอร์เรย์, 2541; ชีวารพ คุ้มจ่อหอ, 2544 ; สุกัญญา ญาณวารรณ, 2545; นุชนารถ ใจนุ่นอุดมศาสตร์, 2544)

ตารางที่ 8 เป้าหมายและจำนวนที่รับจริงในศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการ ขอนแก่น จำแนกตามสาขาวิชาที่ฝึกปี พ.ศ. 2544

สาขาวิชา	จำนวนเป้า		จำนวนที่ฝึก	ร้อยละของผู้ฝึก	วุฒิการศึกษาขั้น
	หมาย (คน)	จริง (คน)			
ช่างวิทยุโทรทัศน์	50	45	90	ป. 6	
ช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น	50	41	82	ป. 4	
ช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก	50	19	38	ป. 4	
ช่างคอมพิวเตอร์	25	18	72	ม. 3	
ตัดผ้า (ปีละ 2 รุ่นๆละ 25 คน)	50	7	14	อ่านออกเขียนได้	
รวม	225	144	64		

ที่มา: กุศล สุนทรชาดาและคณะ, 2545 ตาราง หน้า 63

นอกจากนั้นในขั้นตอนการทดสอบเพื่อเลือกอาชีพยังพบว่า หลายสาขาวิชาชีฟไม่มีรูปแบบที่เป็นทางการหรือมีมาตรฐานสากล มีหลักเกณฑ์การทดสอบน้อย จึงทำให้คนพิการบางส่วนที่ได้รับการคัดเลือกแล้วไม่สามารถฝึกอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความรู้พื้นฐานไม่พอ หรือสภาพร่างกายไม่พร้อม เป็นต้น ทำให้คนพิการจำนวนไม่น้อยที่สามารถฝึกอาชีพสำเร็จได้ ดังเช่นผลการดำเนินงานของศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเคลื่มพระชนมพระราชฯ 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ จังหวัดลพบุรี ที่พบว่าจำนวนที่สำเร็จการฝึกอบรมมีน้อยกว่าจำนวนคนเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมากในทุก ๆ ปี (ตาราง 9)

ตารางที่ 9 จำนวนคนพิการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพและสำเร็จวิชาชีพ ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมฯ จังหวัด
ลพบุรี พ.ศ. 2542 – 2544

สาขาวิชาชีพ	2542		2543		2544	
	รับฟัง	สำเร็จ	รับฟัง	สำเร็จ	รับฟัง	สำเร็จ
ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า	25	14	23	16	10	7
ช่างเย็บหนัง	10	3	7	3	9	5
ช่างเสริมสวย	5	4	7	3	10	8
ช่างซ่อมวิทยุโทรทัศน์	44	35	42	22	25	15
ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์	23	15	22	17	22	13
เดมียนพนักงานพิมพ์ดีด	15	9	6	-	4	4
การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์	7	6	6	4	14	4
การใช้ข้อมูลสารสนเทศ	2	2	7	4	6	2
การนวดแผนไทย	5	5	6	5	12	2
รวม	136	93	126	74	112	63

ที่มา : สรุปผลการดำเนินงานของศูนย์บริการสวัสดิการสังคมฯ จังหวัดพะบูรี พ.ศ. 2542 -2544 ใน สุกัญญา
ญาณวรร碌, 2545 ตารางที่ 4 หน้า 39

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของครูฝึกอาชีพในสูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์พบว่า ครูฝึกอาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นว่าหลักสูตรวิชาชีพมีความเหมาะสมแล้ว แต่มีปัญหาระดับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ไม่พอเพียง ไม่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้เข้ารับการฝึกที่ให้ความเห็นว่า อุปกรณ์ในการฝึกยังไม่พอเพียงในบางสาขาวิชา เช่น แผนกช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ แผนกซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก แผนกคอมพิวเตอร์ (ราชติ พัฒนาสิน, 2545; ชรินทร์ คุณพีระพันธ์, 2541; พลธรรม พลการ, 2542) นอกจากปัญหาระดับอุปกรณ์แล้ว ครูฝึกอาชีพบางคนให้ความเห็นว่าการคัดเลือกคนพิการเข้ารับการฝึกเป็นขั้นตอนหนึ่งที่มีความลำบากมาก หากสามารถคัดเลือกคนพิการที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา ก็จะเกิดประโยชน์ทำให้การฝึกอาชีพได้ผล

มากขึ้น แต่หากไม่สามารถคัดเลือกได้ก็ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพคนพิการ (วราชาติ พัฒนสิน, 2545 ; ชีวารุ คุ้มจօหօ, 2544 ; เสรีย์ วชิรถาวรชัย, 2537)

ในส่วนของศูนย์ฝึกอาชีพที่ไม่ได้สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ เช่น ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคมนั้น แม้จะมีระบบการทำงานที่แตกต่างไป รวมทั้งคนพิการกลุ่มเป้าหมายก็แตกต่างไปจากศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ คือเป็นกลุ่มลูกจ้างในสถานประกอบการซึ่งขาดเจ็บจากสาเหตุใดก็ตามทำให้ต้องสูญเสียอวัยวะ แต่ปัญหาที่มีได้แตกต่างจากปัญหาที่พบในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการอื่น เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์การฝึกและสื่อการสอน หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และจากการติดตามผลลูกจ้างที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วพบว่า ร้อยละ 48 ของผู้ที่ตอบและส่งแบบสอบถามกลับไม่ได้คำนวณรู้ว่าได้รับจากศูนย์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่า ไม่ได้ประกอบอาชีพ ประกอบอาชีพอิสระ สาขาวิชาที่เรียนไม่ตรงกับงานที่ทำ สาขาวิชาที่เรียนเป็นแค่พื้นฐาน ไม่สามารถนำไปใช้ในทางธุรกิจได้ และไม่มีทุนในการประกอบอาชีพให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน (จำพันธ์ ธุรวิทย์, 2538)

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ศูนย์ฝึกอาชีพบางแห่งก็มีได้นิ่งนอนใจและพยายามหาวิธีแก้ไข ดังเช่นในปี พ.ศ. 2539 ศูนย์พัฒนาฝึกอาชีพคนพิการหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้เปิดการฝึกอบรมเสริมด้านการเกษตรนอกเวลาเรียน โดยสอนในเรื่องการขยายพันธุ์พืช การปลูกผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ การเลี้ยงนกกระสา การเลี้ยงสุกร การเพาะเห็ด การแปรรูปผักและผลไม้อื่น ๆ เนื่องจากเห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพที่ศูนย์ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ทำการเกษตร ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรมีความจำเป็น และความต้องการค่อนข้างหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องการแปรรูปผักและผลไม้ การขยายพันธุ์พืช การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงไก่ นอกจากนั้นคนพิการยังระบุความต้องการการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ เช่น การเลี้ยงปลา การเลี้ยงนกหงส์หยก การซื้อขายผลิตผลทางการเกษตร การเลี้ยงวัว และเลี้ยงเป็ด เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการที่จะประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองของคนพิการ อย่างไรก็ตามปัญหาอุปสรรคคือนอกจากลักษณะความพิการที่จำเป็นต้องมีการดัดแปลงเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เหมาะสมแล้วคนพิการยังประสบปัญหารื่องการขาดแคลนทุนและที่ดินทำกิน รวมทั้งการสนับสนุนจากรัฐ อีกด้วย (เกษร พันธุ์, 2541; สกุณา ชัยสุ, 2541)

นอกจากนี้จากปัญหาหลักคือ การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยแล้ว งานวิจัยหลายฉบับพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรก็เป็นปัญหาอีกส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพของคนพิการ โดยพบว่า บุคลากรบางส่วนที่ทำงานมานาน ขาดการพัฒนาด้านความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งเกิดความเลื่อยชาในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบว่า

ครูฝึกอาชีพในบางสุนย์เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านอาชีพแต่ขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้เนื่องจากไม่ได้ผ่านการศึกษาในวิชาชีพครู (สุกัญญา ภูลวรรณ, 2545; พลธรรม พลการ, 2542)

สำหรับการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝึกอบรมฯ ที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้กับคนทั่วไป แต่ได้เปิดโอกาสให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพด้วยนั้น การศึกษาโดย สถาบันบุญคำ (2544) พบว่า ถึงแม่หลักสูตรฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝึกอบรมฯ มีหลากหลาย แต่หลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละปีนั้นมักจะไม่ต่อเนื่อง ทำให้คนพิการไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ว่า จะมีหลักสูตรฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการของตนเปิดอบรมในปีนั้นหรือไม่ และจากการสำรวจสัมมติคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมพัฒนาฝึกอบรมฯ ระหว่าง พ.ศ. 2538 – 2543 พบว่ามีจำนวนเพียง 1,187 คนเท่านั้น

ในส่วนการพัฒนาระดับคุณภาพด้านอาชีพของกลุ่มคนพิการอีกกลุ่มนี้ คือกลุ่มทหารผ่านศึกษาพิการนั้น จากผลการศึกษาของสุจิตรา พิทักษ์ (2543) ที่สำรวจทหารผ่านศึกษาพิการที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของทหารผ่านศึกษาพิการว่างงาน และความต้องการบริการด้านอาชีพก็ไม่แตกต่างจากกลุ่มคนพิการทั่วไป คือความต้องการด้านการแนะนำและส่งเสริมอาชีพ และการฝึกอาชีพ ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดหาตลาด โดยเฉพาะการฝึกอาชีพด้านเกษตรเนื่องจากทหารผ่านศึกษาพิการจำนวนมากมีอาชีพทางการเกษตรก่อนเข้ามาปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ อาชีพด้านคอมพิวเตอร์ และงานช่างต่าง ๆ ในขณะที่อาชีพที่ฝึกโดยองค์การสังเคราะห์ทหารผ่านศึกษาพิการให้กับเป็นอาชีพนอกรากเกษตร จึงพบว่าปัญหาในการฝึกอาชีพที่พบมากคือการขาดทักษะเบื้องต้นในการฝึกอาชีพ ซึ่งอาจจะจากการขาดขั้นตอนการประเมินความสามารถทางอาชีพในกระบวนการพัฒนาอาชีพซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาระดับคุณภาพทางอาชีพ

4.1.1.4 บริการจัดหางาน

ในส่วนของกระบวนการจัดหางานของภาครัฐ ที่นับเป็นงานส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาระดับคุณภาพด้านอาชีพและเป็นบริการที่จัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรต้องดำเนินการต่อเนื่องควบคู่ไปกับการให้บริการฝึกอาชีพ แต่ก็พบว่ายังไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอ ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 6 ผลการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2543 ที่กรมประชาสงเคราะห์สามารถจัดหางานให้คนพิการได้เพียงปีละไม่เกิน 1,000 คน เท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนที่น้อยมาก (สุรภิ วงศ์สินธุ์, 2544) งานบริการจัดหางานจัดว่าเป็นบริการเสริมของสุนย์บางสุนย์เท่านั้น เช่นสุนย์พัฒนาอาชีพคนพิการหมายคุณ ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเคลื่อนพระชนมพรวยา 5 รอบ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ จังหวัดพบบuri รับคนพิการเข้ามาฝึกอาชีพทั้งสิ้น 811 คนในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2544 สำเร็จการฝึกอบรมจำนวน 526 คน สุนย์ให้บริการจัดหางาน

จำนวน 160 คน ปัญหาที่พบส่วนหนึ่งเกิดจากตัวคนพิการเองที่ไม่พร้อมหรือไม่มั่นใจในตนเองว่ามีความพร้อมและความสามารถเท่าเทียมกับคนทั่วไป และส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ยอมรับของสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ (สุกัญญา ญาณวรรธน์, 2545; ชีวพร คุ้มจ่อหอ, 2544) แต่ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการของภาครัฐ เช่น บริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการสมัครงาน ยังไม่เป็นที่รับรู้ในกลุ่มคนพิการทั่วไปที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอาชีพในศูนย์พัฒนาอาชีพ (นิยดา หวานชัยสิทธิ์, 2543)

ด้านกลไกในหน่วยงานของภาครัฐอื่น ๆ เช่น บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานเองยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังเช่น สถิติของกรมการจัดหางานพบว่า ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2537 ถึง พฤษภาคม 2543 ปรากฏมีคนพิการขอสมัครงาน 7,351 คน มีตำแหน่งงานว่าง 35,381 ตำแหน่ง แต่สามารถบรรจุคนพิการเข้าทำงานได้เพียง 2,726 คนเท่านั้น (ตารางที่ 10) (กรมการจัดหางาน, 2543 จังหวัด นนทบุรี, 2544) นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนส่วนมากมีการปฏิบัติงานเชิงรับและอยู่ภายใต้หน่วยงานของตนเอง ขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน (สุทธารัตน์ มงคลสวัสดิ์, 2543 ; พลธารัตน์ พลการ, 2542; สุวนิล วิมลกาญจน์, 2541)

ตารางที่ 10 ผลการดำเนินงานจัดหางานให้คนพิการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 – 2543

การดำเนินงาน	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	รวม
ผู้สมัครงาน (คน)	638	492	695	1,86	1,009	1,102	2,135	7,351
ตำแหน่งงาน	1,939	4,734	5,495	7,485	4,691	2,632	8,405	35,381
การบรรจุงาน (คน)	434	250	464	356	315	310	597	2,726

ที่มา : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543 ใน นนทบุรี, 2544 ตารางที่ 3.9

หน้า 59

ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการคือ การเชื่อมโยงกับตลาดแรงงาน โดยเฉพาะคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในสถานบัน ซึ่งศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ได้มีการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการในห้องถินบางแห่ง เช่น การเชิญเจ้าของสถานประกอบการมาที่ศูนย์ หรือในบางแห่งได้มีการจัดส่งผู้ฝึกอาชีพไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการด้วย (บาร์บารา เมอร์เรย์, 2541) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาหลายฉบับพบว่า คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีความเห็นว่าศูนย์ฝึกอาชีพยังขาดการประสานงานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ ซึ่งผู้พิการที่ผ่านการฝึกจากศูนย์ให้ข้อเสนอว่าควรมีการฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการเพิ่มทักษะความชำนาญ (สุกัญญา ญาณวรรธน์, 2545; จิรภา วรรณเดช, 2545; จิตima ภูล้อชชชกิจ, 2543; ชีวพร คุ้มจ่อหอ, 2544; อรพินทร์ พิทักษ์มหารектุ, 2537; อำนาจชัย ธุรวิทย์, 2538; เสรีย์ วชิรดาวยรชัย, 2537)

4.1.1.5 การทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ

การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานรัฐบาลพบว่ามีน้อยมากจากการทบทวนเอกสารพบว่า มีพิยกรรมการวิจัยในหน่วยงานด้านการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 314 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 292 แห่ง (ร้อยละ 93.9) ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานในสังกัดส่วนใหญ่ไม่มีคนพิการเข้าทำงาน (ร้อยละ 79.1) สำหรับหน่วยงานที่มีคนพิการเข้าทำงานพบว่า ประเภทคนพิการที่ทำงานมากที่สุดคือคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว รองลงมาคือคนพิการทางการมองเห็น ลักษณะงานที่ทำมีหลากหลาย โดยภาพรวมหน่วยงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ และส่วนใหญ่พิการไม่มากโดยมักเกิดจากอุบัติเหตุภายในลักษณะการทำงานแล้ว ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานด้านการศึกษาได้ คือ ไม่มีตำแหน่งที่ว่าง ไม่มีงบประมาณจ้าง ขาดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกสำหรับคนพิการ และบางงานไม่เหมาะสมกับความพิการบางประเภท เช่น งานสอนในระดับประถมศึกษา พระโรงเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกและอาจมีปัญหาในการสอนเด็กเล็ก (สำนักงานก.ค., 2542)

4.1.2. มาตรการกำหนดสัดส่วนในการจ้างงาน (โควต้า) และการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ

มาตรการอื่น ๆ ของรัฐนอกเหนือจากการฝึกอาชีพที่จัดว่าเป็นการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังมีอีกมากมาย หลายมาตรการสอดคล้องกับข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งมีการปฏิบัติกันในหลายประเทศ เช่น มาตรการกำหนดสัดส่วนลูกจ้างพิการต่อสูงขึ้นปกติ การช่วยเหลือทางเศรษฐกิจสำหรับสถานประกอบการที่รับลูกจ้างพิการเข้าทำงาน โดยการจ่ายค่าชดเชยเพื่อทดแทนการทำงานที่ไม่เต็มที่ของคนพิการ เป็นต้น ประเทศไทยได้มีการออกกฎหมายที่พ.ศ. 2537 ออกความตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 การกำหนดโควต้าให้ “ข้อ 1 สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป นายจ้างหรือสถานประกอบการนั้นต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ และได้ให้แจ้งกรมประชาสงเคราะห์ทราบและกรมประชาสงเคราะห์เห็นชอบแล้ว

ข้อ 3 นายจ้างหรือเข้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน หรือถูกถือว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ด้วยคุณสามร้อยทศบิบห้า และคุณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งไม่ประสงค์เข้าทำงาน”

นอกจากนี้ สถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานสามารถนำเงินค่าจ้างให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากร ได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง (มาตรา 18)

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากกฎหมายนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและไม่มีบังคับ ทำให้มีผลในทางปฏิบัติน้อย ดังการศึกษาของ บาร์บารา เมอร์เรย์ (2541) ที่พบว่าในปี 2537 มีเพียง ร้อยละ 40 ของสถานประกอบการที่เข้าข่ายปฏิบัติตามกฎหมายนี้ โดยการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานและโดยการจ่ายเงินเข้ากองทุนพื้นฟูคนพิการ และข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่แสดงในตาราง 11 แสดงให้เห็นว่ามีสถานประกอบการ ไม่ถึงครึ่งหนึ่งเท่านั้น ที่ปฏิบัติตามกฎหมาย รวมจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายไม่ถึง 2,000 คนในแต่ละปี และสถานประกอบการจำนวนมากเลือกส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูฯ แทนการจ้างคนพิการ

ตารางที่ 11 สถานประกอบการที่มีคนงาน 200 คนขึ้นไป ที่ปฏิบัติตามกฎหมายและจำนวนคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ

พ.ศ.	2542	2543	2544	2545
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	4,936	5,152	4,967	4,863
ร้อยละที่ปฏิบัติตาม กม.	28.57	40.36	31.67	45.7
จำนวนสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน (แห่ง)	614	1,251	806	920
จำนวนคนพิการที่ทำงาน	1,362	1,767	1,648	1,984
จำนวนสถานประกอบการที่ประกาศรับคนพิการแต่ไม่สามารถจัดหาให้ได้ (แห่ง)	266	282	176	637
จำนวนสถานประกอบการที่ส่งเงินสนับสนุนกองทุน (แห่ง)	530	572	591	604
ยอดเงินในกองทุน (ล้านบาท)	34.49	37.28	38.55	40.37

ที่มา สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, 2545

ผลการศึกษาหลายฉบับพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่อยู่ในข่ายต้องจ้างงานคนพิการ (มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป) ไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน บางแห่งเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ หรือประกาศตำแหน่งงานที่กำหนดคุณสมบัติค่อนข้างสูงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้ ส่วนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 200 คนซึ่งยังไม่จดอยู่ในข่ายตามพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 นั้น

ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน นอกจาจนี้ ถึงแม้สถานประกอบการบางแห่งเห็นด้วยกับการมีมาตรการกำหนดให้นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะเป็นการช่วยสร้างโอกาสให้คนพิการ ไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม แต่การศึกษานางคนบันบพว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการที่จะต้องส่งเงินเข้ากองทุนหากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน เพราะเป็นการไม่ให้ทางเลือกแก่นายจ้าง ซึ่งนายจ้างบางส่วนมีความเห็นว่าสถานประกอบการของตน ไม่มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับคนพิการ โดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของคนพิการ และมีความเห็นว่าภาระนี้จะเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลมากกว่า (สายวะรุณ วิเชียรเลิศ, 2542 ; กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2542; ปรีชา ภมรคล, 2540; สิรินาถ บุญเกียรติ, 2535)

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ในตารางที่ 11 และผลการศึกษาหลายฉบับจากกล่าวไว้ว่าในโภນยานของรัฐในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการด้วยการกำหนดมาตรการระบบสัดส่วนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีบงลงโทษต่อสถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตาม รวมทั้งนโยบายดังกล่าวขาดการเฝ้าระวังค์ให้เกิดการรับรู้และเกิดจิตสำนึกรักในการสนับสนุนนโยบาย โดยเฉพาะการเฝ้าระวังค์ในกลุ่มของนายจ้างหรือสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความเต็มใจมากกว่าภูภูมิบังคับ และด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการมิใช่ด้วยความสงสาร (สกล บุญคำ, 2544)

4.1.3 กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

มาตรการส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกอย่าง ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 “มาตรา 16 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ช่วยเหลือคนพิการ และสนับสนุนสถานบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ” ซึ่งการให้บริการถือเป็นทุนประกันอาชีพเป็นการนำหลักการสำคัญ ต่าง ๆ สรุปธรรมของการปฏิบัติภายในวิศวกรรมศาสตร์การคุ้มครองทางสังคมที่ขัดและลดความยากจน เป็นการช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง จุดมุ่งหมายหลักของกองทุนนี้ เพื่อส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยคนพิการที่ไม่ประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐสามารถถือเป็นเงินจากกองทุนนี้เพื่อไปประกอบอาชีพ ส่วนตัวได้โดยไม่ต้องเสียค่าตอบแทน

ระบุเบียนการให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพคือ คุณพิการที่จดทะเบียนแล้วสามารถขอกู้เงินได้ ภายในวงเงิน 20,000 บาทหรือหากประสงค์จะขอกู้ยืมเงินมากกว่า 20,000 บาทจะต้องได้รับอนุมัติ

จากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นราย ๆ ไป ระยะเวลาการผ่อนชำระคืนภายใน 5 ปี โดยไม่เสียดอกเบี้ย โดยปกติเป็นการผ่อนชำระรายเดือน ยกเว้นอาชีพที่มีรายได้เป็นงวด เช่น อาชีพเกษตรกรรม ปศุสัตว์ สามารถผ่อนชำระเป็นรายงวดได้ ซึ่งการกู้เงินจะต้องมีผู้ค้ำประกันด้วย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของคนพิการหลายฉบับได้ผลที่สอดคล้องกันคือ คนพิการต้องการการสนับสนุนจากการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ (สุพรธารัตน์ นันทไพรожน์, 2544; สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541) โดยการศึกษาของสุรภี วงศ์สินธุ์ (2544) แสดงให้เห็นถึงจำนวนคนพิการที่ขอรู้ข้อมูลเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี จากจำนวน 1,923 คนในปี พ.ศ. 2539 เป็น 3,242 คน ในปี 2540 และ 4,050 คน 4,624 คน ในปี 2542 และ 2543 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ผลการอนุมัติให้กู้ยืมเงินประกอบอาชีพคนพิการระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2543

พ.ศ.	จำนวนคน	จำนวนเงิน
2538	208	3,690,000
2539	1,923	37,380,000
2540	3,242	64,250,000
2541	3,040	59,330,00
2542	4,050	77,370,000
2543	4,624	89,680,000
รวม	17,087	331,700,000

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสูงสุด สถาบันวิจัยและประเมินผลการดำเนินงานให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพคนพิการ ในสุรภี วงศ์สินธุ์, 2544 ตารางที่ 1.2 หน้า 74

การติดตามผลการกู้ยืมเงินของคนพิการ โดยรวมของสุรภี วงศ์สินธุ์ (2544) พบว่า ส่วนใหญ่ของคนที่กู้ยืมเงินกองทุนพื้นฟูฯ เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว (ร้อยละ 81.9) และเป็นการกู้เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมหรือการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด (ตารางที่ 13) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในบางจังหวัด ซึ่งพบว่าคนพิการที่กู้ยืมเป็นเกษตรมากกว่าพศหัติ อาชีพที่คนพิการกู้ยืมเงินไปลงทุนมากที่สุดคือการเลี้ยงสัตว์ รองลงมาคือการท้าขายน้ำ ขายอาหาร-เครื่องดื่ม ขายสลากรถจักรยานยนต์ ขายเสื้อผ้า-เครื่องประดับ เป็นต้น แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือวัตถุประสงค์ของ

การถูกรุกจำนวนมากเป็นการถูกรุกเพื่อไปใช้หนี้ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ มากกว่าที่จะเป็นการถูกรุกเพื่อเริ่มต้นประกอบอาชีพ (นงลักษณ์ ทองพิทักษ์วงศ์, 2545)

จากการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนพื้นฟูฯ พบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ควรต้องนำไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์แก่คนพิการมากขึ้น เช่น การปรับปรุงกฎระเบียบขั้นตอนที่ค่อนข้างยุ่งมาก โดยเฉพาะในการหาผู้ค้าประกัน หลักเกณฑ์การถูกรุกให้สอดคล้องกับอาชีพอิสระของคนพิการ รวมทั้งเพิ่มการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วย (สุวกี วงศ์สีนันท์, 2544; ช่อทิพย์ นิยมพันธ์, 2543)

ถึงแม้ว่าบริการการถูกรุกเงินทุนประกอบอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการก็ตาม การมีเงินทุนประกอบอาชีพอิสระเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ที่จะทำให้คนพิการประสบความสำเร็จได้ คนพิการส่วนใหญ่ยังต้องการบริการอื่นจากภาครัฐ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด เทคนิคการบริหารจัดการ เพื่อจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระที่ตนต้องการได้

ตารางที่ 13 การประกอบอาชีพของคนพิการที่กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ จำแนกตามประเภทความพิการ
ในระหว่างปี พศ. 2538 – 2543 (16 มี.ค. 2543)

อาชีพ	ประเภทความพิการ					จำนวน	ร้อยละ
	ชาย	ตา	หู	สติปัญญา	พุติกรรม		
1. ค้าขาย							
- ลากกินแบ่งรัฐบาล	1,745	694	54	7	3	2,503	15.6
- ของชำ	1,725	110	75	29	8	1,947	12.1
- อาหาร	982	50	75	17	7	1,131	7.1
- เสื้อผ้า	123	10	83	2	-	218	1.4
- อื่น ๆ (ดอกไม้/ของที่ระลึกงานศีริมีอ)	567	37	66	5	1	676	4.2
รวม	5,142	901	353	60	19	6,475	40.4
2. เกษตรกรรม							
- เลี้ยงสัตว์	4,098	433	359	166	24	5,080	31.7
- ปลูกพืช	1,073	88	87	17	3	1,268	7.9
- ประมง	42	1	2	-	-	45	0.3
รวม	5,213	522	448	183	27	6,393	39.9
3. งานบริการ/รับจำนำ							
- ตัดเย็บเสื้อผ้า	604	4	56	-	1	665	4.1
- ช่างช่อง	1,289	99	34	-	1	1,423	8.9
- นวดแผนไทย	291	3	18	-	-	312	1.9
- ชั้กรีด	2	18	-	-	-	20	0.1
- อื่น ๆ (ทอผ้า/เล่นดนตรี/พิมพ์คอมฯ/ งานศิลปะ)	587	107	45	5	1	745	4.6
รวม	2,773	231	153	5	3	3,165	19.7
รวมจำนวนทั้งสิ้น	13,128	1,654	954	248	49	16,033	100.0
ร้อยละ	81.9	10.3	6.0	1.5	0.3	100.0	

ที่มา : ดัดแปลงจากสำนักงานคณะกรรมการพิเศษสมรรถภาพคนพิการ, 2543. สถิติข้อมูลผลการดำเนินงาน

ให้กู้ยืมทุนประกอบอาชีพของคนพิการ ใน สรวี วะสีนนท์, 2544 ตารางที่ 1.4 หน้า 77

4.2 ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

4.2.1 นายจ้าง

ปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการหนีจากปัจจัยด้านมาตรการและกลไกของรัฐซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นในทางอุปทาน (Supply) คือการฝึกอาชีพคนพิการเพื่อป้อนตลาด ดังเช่น การปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ และวิศว ปัจจัยด้านอุปสงค์ (Demand) ซึ่งได้แก่ สถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐเองก็ได้ตระหนักรถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องนำปัจจัยด้านสถานประกอบการหรือนายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมด้วย ดังจะเห็นได้จากการกำหนดกฎหมายให้สถานประกอบการปฏิบัติไว้ในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 และตามมาด้วยการออกกฎหมายโดยเฉพาะ เช่น กฎหมายประกอบ พ.ศ. 2537 เป็นต้น ดังนั้นในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการจึงจำเป็นจะต้องทราบความต้องการของตลาดโดยเฉพาะสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแหล่งงานหลักในการรองรับคนพิการจากศูนย์ฝึกอาชีพ

จากการทบทวนเอกสารพบว่า มีงานวิจัยหลายฉบับที่ได้ศึกษาเรื่องสถานประกอบการ เช่น การศึกษาของกองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2542) ซึ่งเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนปกติในสาขาอาชีพที่ความพิการไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ ได้สำรวจความต้องการของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปจำนวน 600 แห่งทั่วประเทศโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างແຕ່ได้รับตอบกลับเพียง 175 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.29 ผลการวิเคราะห์พบว่ามีสถานประกอบการเพียงร้อยละ 54.9 ที่มีลูกจ้างพิการทำงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางด้านร่างกาย (ร้อยละ 83.8) ที่เหลือคือคนพิการทางการเห็นและคนพิการทางการได้ยินในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สถานประกอบการที่มีลูกจ้างพิการมีความเห็นว่าลูกจ้างพิการมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน แต่ในทางตรงข้ามก็มีสถานประกอบการอีกเกือบครึ่งหนึ่งซึ่งไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานและเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงาน หรือประกาศตำแหน่งงานโดยกำหนดคุณสมบัติไว้สูงทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานได้ และเหตุผลที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือฝึกงานในสถานประกอบการได้แก่ ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ ไม่เข้าใจคนพิการ ไม่ทราบว่าคนพิการทำอะไรได้บ้างหรือจะมีประสิทธิภาพเท่ากับคนปกติหรือไม่ โดยสถานประกอบการบางแห่งให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า รัฐควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ภาคเอกชนในการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และรัฐควรจัดสิ่งสาธารณูปโภคในสังคมให้อื้อต่อคนพิการ เป็นต้น

สุรพล ปรานานนิชและคณะ (2541) ศึกษากลุ่มนายจ้าง และลูกจ้างพิการในสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีพีเพียงไม่เกินร้อยละ 15-20 เท่านั้นที่จ้างลูกจ้างพิการทำงาน การจ้างงานเฉลี่ยอยู่ร้อยละ 1.98 – 2.52 คน โดยคนพิการทางการเคลื่อนไหวมีโอกาสการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (ตารางที่ 11) และผลการศึกษาอีกหลายฉบับ เช่น รังสิตา ศรีพุทธกีรติ (2537) และ สายวรุณ วิเชียร เลิศ (2542) ที่พบว่าสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ลากกระบัง รวมทั้งปราจีนบุรี ส่วนใหญ่ไม่เคยรับคนพิการเข้าทำงาน

ด้านความคิดเห็นของนายจ้างหรือหัวหน้างานต่อการทำงานของลูกจ้างพิการพบว่า ส่วนใหญ่ ความคิดเห็นของนายจ้างต่อลูกจ้างพิการจะเป็นในทางบวก เช่น นายจ้างมีความเห็นว่าลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ใกล้เคียงกับคนปกติ คนพิการมีความตั้งใจและอดทนสูง และโอกาสการพัฒนาความสามารถของลูกจ้างพิการสามารถเป็นไปได้ โดยการเพิ่มความพยายามมากขึ้นและ/หรือปรับเครื่องมือและกระบวนการทำงาน แต่ก็ยังมีนายจ้างบางส่วนซึ่งยังไม่ค่อยมั่นใจว่าลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ดีหรือมีความสามารถเรียนรู้ได้เร็วเท่าคนปกติ (วนิดา เพชรทอง ไทย, 2540 ; เสรีย์ วชิรดา รัช, 2537; สิรินาถ นุญกีรติ, 2535) ในการสัมภาษณ์นายจ้างพบว่าการที่สถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงาน เพราะต้องการทำให้ลูกต้องตามกฎหมาย ถงสาร และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ต่อสังคม และมีนายจ้างบางคนให้ความเห็นว่า คนพิการสามารถทำงานได้ตามปกติและความพิการยังทำให้คนพิการสามารถสร้างผลผลิตได้มากกว่าคนปกติ เพราะคนพิการมักจะไม่พูดคุยหรือลูกจากที่นั่งทำงานไปที่อื่น จึงทำให้มีระยะเวลาสร้างผลผลิตได้มากกว่าปกติ (ปรีชา ภมรคล, 2540) นายจ้างบางส่วนให้ข้อคิดเห็นว่าแม้คนพิการจะมีความรู้ในการทำงาน แต่ความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานยังไม่ดีนัก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการที่คนพิการนั้นขาดประสบการณ์ ไม่ค่อยมีโอกาสสังสรรค์กับบุคคลภายนอกมากนัก (เพ็ญศรี ฟุ่งยอดศรี, 2545)

สำหรับความพร้อมในการรับคนพิการเข้าทำงานพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ตอบว่ามีความพร้อมที่จะส่งเสริมคนพิการเข้าทำงาน และบางส่วนให้ความสนใจเรื่องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยมองในเรื่องของ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” เหตุผลส่วนหนึ่งในการรับคนพิการเข้าทำงานมาจากเจตคติของนายจ้างที่ต้องการช่วยเหลือสังคม ต้องการให้คนพิการมีรายได้เลี้ยงตนเอง ได้และไม่เป็นภาระต่อสังคม แต่เมื่อถึงประเด็นเรื่องความพร้อมในการจัดเครื่องอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน นายจ้างยังไม่แน่ใจที่จะเตรียมความพร้อมทางด้านนี้ เพราะพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น หรือว่าจะทำให้นายจ้างเสียประโยชน์ การรับคนพิการเข้าทำงานมักจะเลือกรับคนที่ไม่พิการมากนัก หรือคนที่มีความพิการแต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน (เพ็ญศรี ฟุ่งยอดศรี, 2544; สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544; สุวินล วิมลกาญจน์, 2541; วนิดา เพชรทอง ไทย, 2540; สิริ

นาด บุณยเกียรติ, 2535; สายวรุณ วิเชียรเดิศ, 2542; วสนา ตะเกาพงษ์, 2537) ผู้บริหารในสถานประกอบการบางคนมีความเห็นว่าคนพิการควรจะปรับตัวให้เข้ากับเครื่องมือเครื่องใช้ของบริษัท (กัลป์aha เฟอร์เรย์, 2540) สำหรับการปรับสิ่งแวดล้อมให้อีกต่อคนพิการนั้นมีสถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้ปรับหรือดัดแปลงอุปกรณ์ หรืออาคารสถานที่ เช่นสถานประกอบการบางแห่งในเขตจังหวัดเชียงใหม่ที่ได้ปรับทางเดิน ห้องสุขา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อคนพิการที่นั่นรถเข็นรวมทั้งการจัดที่อู่อาศัยให้ (จิรภาน วรรณาลีศ, 2545; ปริชา ภมรคล, 2540)

อย่างไรก็ตาม พนบว่ามีนายจ้างบางคนที่แม่รับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการแล้วก็ตามแต่ยังมีความคิดว่า ไม่สามารถรับคนพิการจำนวนมาก ๆ เข้ามาทำงานได้ เพราะเกรงจะเกิดภัยพจน์ที่ไม่ดีต่อชาวต่างประเทศที่มาเยี่ยมชมกิจการ เนื่องจากเกรงว่าชาวต่างชาติจะคิดว่าโรงงานเราเปรียบคนพิการที่ให้มานั่งทำงาน เนื่องจากคนพิการในประเทศที่เจริญแล้วมักจะได้รับสวัสดิการจากรัฐโดยไม่ต้องมานั่งทำงานเช่นนี้ (เสรีย์ วชิรဓารชัย, 2537)

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบธุรกิจเอกชนที่รับคนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ พนบว่าแม่นายจ้างจะพึงพอใจเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานของลูกจ้างพิการ แต่ด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคนพิการ ตลอดจนด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น นายจ้างมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่า แม่ผู้พิการมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์จากการที่ได้รับการฝึกอบรมแต่การขาดความรู้พื้นฐานในการศึกษาเป็นเหตุสำคัญต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมทั้งในส่วนอื่นๆที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทำให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ดีเท่าพนักงานอื่น ในส่วนของการอบรมของหมายงานให้คนพิการทำ พนบว่างานที่คนพิการได้รับน้อมบหมายให้ทำมักไม่ตรงกับความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมา เช่นคนพิการหลายคนที่จบการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ แต่ได้รับน้อมบหมายให้ทำงานที่ไม่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ยุทธพงษ์ ปุญญาคต, 2540) งานที่สถานประกอบการหลายแห่งมอบหมายให้คนพิการทำมักเป็นงานสำนักงาน หรืองานเบา ๆ เท่านั้น ซึ่งสถานประกอบการไม่ทราบว่าการกระทำเช่นนั้น คือ ปัญหาที่ทำให้คนพิการขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้า (กัลป์aha วงศ์ทอง, 2545; ณอนศรี ทองรักษา, 2544; สายวรุณ วิเชียรเดิศ, 2542; ; สิรินาด บุณยเกียรติ, 2535)

ประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับสถานประกอบการคือ นายจ้างจำนวนมากขาดความรู้เกี่ยวกับ คนพิการ พ.ร.บ.การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้จากการจ้างงานคนพิการ เช่น การนำค่าใช้จ่ายไปลดหย่อนภาษี เป็นต้น (วนิดา เพชรทองไทย, 2540) ในขณะเดียวกันก็มีผู้ประกอบการบางส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการหากไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการ เพราะเห็นว่าเป็นการบังคับฝ่ายเอกชนเท่านั้นในขณะ

ที่ฝ่ายภาครัฐที่ควรเป็นตัวอย่างกลับไม่อยู่ในข่ายที่ต้องปฏิบัติตาม (กลปงหา เฟอร์เรย, 2540; วนิดา ทองไทย, 2540))

สาขาวัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2543) ชี้ว่าศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของลูกจ้างและโอกาสการประกอบอาชีพของลูกจ้างพิการ ในการทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสถานประกอบการ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปทั่วประเทศและหน่วยงานภาครัฐชี้ว่ารวมทั้งรัฐวิสาหกิจรวมทั้งสิ้นจำนวน 652 แห่งได้รับการตอบกลับร้อยละ 47.8 พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของหน่วยงานเหล่านี้ไม่มีนโยบายการจ้างคนพิการ สำหรับหน่วยงานที่จ้างคนพิการมักจะจ้างคนพิการแห่งละ 1- 5 คน และส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวมากที่สุด รองลงมาคือ คนพิการทางการเห็น เหตุผลที่ไม่จ้างคนพิการคือไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสม หรือไม่มีคนพิการมาสมัครงาน ไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเกรงว่าคนพิการจะมีปัญหาในการปรับตัว ประเด็นที่น่าสนใจคือเมืองร้อยละ 30.4 ของหน่วยงานภาครัฐ และร้อยละ 8.1 ของรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่มีคนพิการทำงาน ในขณะที่ภาคเอกชนมีถึงร้อยละ 61.5 ที่แจ้งว่ามีคนพิการทำงานในหน่วยงาน

4.2.2 ผู้ร่วมงาน

การศึกษาด้านผู้ร่วมงานมักเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือเจตคติต่อการทำงานของคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า เจตคติของผู้ร่วมงานต่อคนพิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก หรือต่ำ หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน (จิรภา วรรณเลิศ, 2545; เสรีย์ วชิรลักษย, 2537) แต่พฤติกรรมของพนักงานเหล่านี้ที่ปฏิบัติต่อคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับข่าวสารความรู้เกี่ยวกับคนพิการ ตลอดจนการมีประสบการณ์เกี่ยวกับคนพิการมีผลต่อเจตคติต่อเพื่อนร่วมงานที่พิการ (ผ่องลักษณ์ โสดศิริ, 2542) เช่น การศึกษาของศักดิ์ธาร อุบลวัตร (2545) พบว่าบริบทบางแห่งที่รับคนตาบอดเข้ามารажานเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับผู้บริหาร โดยบริบทแจ้งให้ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการรับพนักงานที่มีความพิการเข้ามารา�าน และเมื่อพนักงานนั้นเข้ามารา�านแล้ว ทางสถานประกอบการได้พาไปแนะนำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกต่าง ๆ ทำให้เกิดความคุ้นเคย ซึ่งช่วยให้การปรับตัวในสถานที่ทำงานง่ายขึ้น

ในขณะเดียวกัน การศึกษาเดียวกันนี้ก็พบว่าคนพิการซึ่งทำงานในสถานประกอบการบางแห่ง ก็พบปัญหารื่องเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจว่าทำไม่เจิงต้องรับคนพิการเข้ามารา�าน ซึ่งทำให้คนพิการนั้นใช้ความพยายามและอดทนในการทำงานมากขึ้น (ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545)

4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับคนพิการ

4.3.1 กระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการ

การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการในการเข้าสู่อาชีพของคนพิการเป็นประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษา น้อย เช่น นิรนล เย็นสุข (2539) ศึกษาระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในชุมชนเมืองประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ การทดลองประกอบอาชีพ และการตัดสินใจยึดเป็นอาชีพหาร ซึ่งในขั้นตอนของการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนั้นเครื่องข่ายของคนพิการมีส่วนสำคัญมาก เช่น การเข้าสู่อาชีพของคนตาบอดที่เป็นพนักงานลับสายโทรศัพท์ส่วนใหญ่เป็นการติดต่อสัมภารตัวยัตโนءง รองลงมาคือ การติดต่อผ่านทางสมาคมมูลนิธิหรือองค์กรของคนตาบอด โดยการติดต่อผ่านหน่วยราชการมีส่วนช่วยให้คนตาบอดได้งานทำบ้างแต่เป็นจำนวนน้อย แต่ปัจจุบันที่คนพิการพบคือ การขาดสื่อที่คนพิการเข้าถึงเพื่อการรับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เช่นเอกสารเบอร์ล หรือ ล่ามภาษาเมือง เป็นต้น (ศักดิ์ธ อุบลวัตร, 2545) ปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพคือ รายได้ เช่น การยึดอาชีพขายสลากรกินแบ่งรัฐบาลซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้สูงและมีรายได้ดี อย่างไรก็ได้ คนพิการหลายคนได้ให้เหตุผลที่ต้องประกอบอาชีพขายสลากรกินแบ่งเนื่องมาจากไม่มีทางเลือกในการประกอบอาชีพอayer อื่น หรือโอกาสในการประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่นคนทั่วไปมีน้อยมาก (ช่อทิพย์ นิยมพันธ์, 2543; ระภีภัทร วงศ์ภักดี, 2542)

สำหรับกลุ่มคนพิการทางการได้ยิน ลักษณะและอุปสรรคในการประกอบอาชีพแตกต่างจากคนพิการกลุ่มอื่น โดยอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดเนื่องจากปัญหาเรื่องการสื่อสารทำให้เกิดข้อจำกัดในการศึกษาและการเลือกอาชีพ ทำให้คนพิการทางการได้ยินนิยมประกอบอาชีพอิสระ เช่น ค้าขายรับจ้างอิสระ งานช่างฝีมือ ขายพวงมาลัย เป็นต้น ซึ่งส่วนมากเป็นอาชีพที่รายได้น้อยและมักไม่ค่อยเพียงพอ รวมทั้งไม่มีความมั่นคง (รังสิตา วิวัฒน์วงศ์วัฒนา, 2545)

ดังนั้นการสนับสนุนเรื่องการประกอบอาชีพคนพิการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงกระบวนการเหล่านี้ เช่น การใช้สื่อต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์หรือให้ความรู้ที่เกี่ยวกับอาชีพ เช่น แหล่งงาน คุณสมบัติ เป็นต้น การศึกษาหลายฉบับพบว่า คนพิการมีความเห็นว่าการได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพจากหน่วยงานของรัฐ เช่น กรมประชาสงเคราะห์ (เดิม) ยังค่อนข้างน้อย (นุชnarot ใจนุ่ม อุคมศาสตร์, 2544; สุรภา กลางคิกุล, 2542) การศึกษาเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของคนพิการพบว่า คนพิการต้องการรับสารต่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับการแนะนำอาชีพที่หลากหลายที่เหมาะสมกับคนพิการ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้พิการและครอบครัว เช่น นำประวัติคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ การเสนอภูมิปัญญาไทยทุกสาขาอาชีพ เป็นต้น โดยขอให้เพิ่มข้อมูลเหล่านี้ในจุลสารพื้นฟู (อุบลทิพย์ เพชรชู, 2542)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ได้ว่าระบบการทำงานที่เป็นเอกเทศโดยไม่มีการประสานงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะหน่วยงานราชการ รวมทั้งการขาดระบบข้อมูลที่ว่า สารที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ การขาดการแนะนำอาชีพ การขาดการทำงานเชิงรุกของหน่วยงานเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

4.3.2 เจตคติต่อตนเองหรือต่อการทำงาน

เจตคติต่อการทำงาน คนพิการส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้สังคมตระหนัก รับรู้และยอมรับในตัวตนพิการ อาชีพมีความสำคัญกับคนพิการ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า เป็นการแสดงถึงศักยภาพและได้พัฒนาตนเอง และเมื่อมีงานทำคนพิการจำนวนมากมีความต้องการพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เช่น มีความรู้สึกพอใจที่ได้รับมอบหมายงานอื่นนอกจากนี้จากการประจำ ทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นต้น (สุรภา กาสาณติกุล, 2542) คนพิการจำนวนหนึ่งมีความคิดว่า ความพิการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน คนพิการมีศักยภาพและความสามารถเท่าเทียมกับคนปกติ หากได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม แต่ความพิการอาจเป็นอุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน หรืองานที่ต้องมีการเคลื่อนไหว ขึ้นบันได เป็นต้น แต่ยังมีคนพิการบางส่วนที่มีความเห็นว่าคนพิการมีความสามารถที่ไม่ทัดเทียมกับคนไม่พิการ (สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544)

สำหรับเจตคติต่อตนเองนั้น ผลการศึกษาคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพ 8 แห่งของกรมประชาสงเคราะห์พบว่าคนพิการเห็นคุณค่าในตนเองระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ มีความรู้สึกว่าตนเองยอมแพ่ง่าย นิ่งอยากรีบคนอื่น และเป็นคนที่ผู้อื่นพึงไม่ได้ (วิจตร แก้วเครือวัลย์, 2544) โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการในภายหลังการถ่ายคนมีความรู้สึกไม่พอใจที่ตนเองพิการ การยอมรับสภาพความพิการและการปรับตัวเป็นกระบวนการที่ยากและต้องใช้เวลานาน นอกจากนั้นการมองไม่เห็นคุณค่าตนเองยังมีผลต่อการทำงานและการปรับตัวในการทำงานอีกด้วย คนพิการบางส่วนต้องการได้รับบริการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจและคำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ แหล่งงานรองรับ (สุพรธรัตน์ นันทไฟโรจน์, 2544; สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541)

4.3.3 การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการพบว่า คนพิการส่วนใหญ่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีความรู้สึกว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข สามารถปรึกษาและคุยกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของตน รวมทั้งมีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลาทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของคนพิการคือ การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ และจากสังคม (สุรภา กาสาณติกุล, 2542) อย่างไรก็ตาม คนพิการบางส่วนยังมีความรู้สึกกังวลใจใน

เรื่องความพิการ ยังมีความรู้สึกเป็นปมด้อยและจำยอมอยู่ ทำให้ยังมีปัญหาในเรื่องการปรับตัวอยู่บ้าง โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาเรื่องการปรับตัวมากกว่ากลุ่มคนพิการประเภทอื่น เพราะส่วนความพิการก่อให้เกิดข้อจำกัดในการสื่อสารแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง (เพ็ญ ศรี ฟุ่งยอดศรี, 2545; กัลป์งหา วงศ์ทอง, 2545; ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545; ณอนศรี ทองรักษา, 2544; สายวารุณ วิเชียรเดช, 2542; สุรภา กาสาณติกุล, 2542; จำพันธ์ ธูรวิทย์, 2538; สิรินาถ บุณยะเกียรติ, 2535) การศึกษาเชิงลึกโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่า คนพิการบางคนที่มีโอกาสประกอบอาชีพ แต่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและเพื่อนร่วมงาน และส่วนแวดล้อมได้ (นิรัมล เย็นสุข, 2539) มีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนพิการที่เข้ารับการฟื้นฟูอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ 6 แห่งพบว่า การปรับตัวในด้านสังคม เช่น การปรับตัวกับเพื่อน ครูและเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดี แต่คนพิการส่วนใหญ่มีการนับถือตนเองน้อย ประเด็นที่น่าสนใจคือ การรับรู้เกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวของคนพิการยังค่อนข้างน้อย (โอกาส พิมลวิชยาภิจ, 2539)

4.3.4 ความคาดหวังต่อการทำงาน

ในส่วนของความคาดหวังในการทำงาน ด้านการปรับสถานที่ทำงานนั้น พบว่าคนพิการบางส่วนที่ทำงานในสถานประกอบการไม่ได้คาดหวังเรื่องนี้นัก เนื่องจากคิดว่าคนพิการเป็นเพียงคนส่วนน้อยของบริษัทหรือองค์กร จึงไม่คาดหวังมากนักว่าทางบริษัทจะปรับสภาพแวดล้อมให้ ดังนั้น หากคนพิการรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานแม้จะไม่สอดคล้องนัก แต่ก็ไม่ทำให้ยำแย่จนก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานกาย หรือทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานมากนัก คนพิการก็มีความพอใจแล้ว (สมพร แซ่เช้ง, 2540) เช่น ในการศึกษาสภาพการทำงานของคนตาบอดที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์พบว่า ที่ทำงานขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์ช่วยในการอ่านข้อมูลบนจอภาพของเครื่องโทรศัพท์สำหรับคนตาบอด รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ชื่อบุคลากรที่เป็นอักษรเบรลล์ แต่คนตาบอดก็ใช้วิธีแก้ปัญหาโดยให้เพื่อนช่วยอ่านให้ฟังและใช้ความจำเป็นต้น

4.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ

งานวิจัยด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพิการ เช่น การปรับหรือดัดแปลงอุปกรณ์เพื่อให้เหมาะสมในการทำงาน ยังนับว่ามีน้อยมาก จากการทบทวนพบว่ามีงานวิจัยของ จินดา อุ่นสอน (2545) เรื่องการสร้างสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อสำรวจความสนใจด้านอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์คือ ซีดี-รอม ซึ่งมีทั้งภาพ ซึ่งแสดงคำอธิบายด้วยการใช้ภาษา มือและเสียงแนะนำอาชีพและสำรวจความต้องการเรียนวิชาอาชีพของเด็กหญูนวาระดับมัธยมปีที่ 3 ของโรงเรียนเศรษฐสีรพบว่า อาชีพที่นักเรียนหญูนวารต้องการทำ 5 อันดับแรกได้แก่ ครูสอนเด็ก

ทุหนวก ครูสอนภาษาเมืองไทย จิตกร ตัดเย็บเสื้อผ้า ขายขนมและเบเกอรี่ ส่วนอาชีพที่ต้องการน้อยที่สุดได้แก่ อาชีพช่างซ่อมรองเท้า และอาชีพปิคร้านขายหนังสือ โดยมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในความต้องการด้านอาชีพระหว่างนักเรียนชายและหญิง เหตุผลในการชอบอาชีพส่วนใหญ่มาจากการที่เด็กนักเรียนทราบว่ามีสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ปีกสอนและมีรุ่นพี่ที่จบการศึกษาแล้วประกอบอาชีพเหล่านี้ ส่วนเหตุผลสำหรับอาชีพที่ไม่ชอบก็สอดคล้องกับค่านิยมของคนพิการทางการได้ยินที่ไม่ชอบงานหนัก งานที่ไม่สวยงามหรือสกปรก เช่น งานซ่อมรองเท้า หรือ การไม่ชอบอ่านหนังสือหรือขาดทักษะในการอ่านทำให้ไม่ชอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับหนังสือ เป็นต้น

ผลของงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีเพื่อให้ข้อมูลและการแนะนำทางด้านอาชีพได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติคนพิการ

4.5 ปัจจัยด้านครอบครัว

ครอบครัว คือ กลุ่มนบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกันรวมทั้งการพึ่งพา กันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมาย และทางสัญญา ครอบครัวเป็นสถาบันแรกในการเรียนรู้สังคม อิทธิพลของครอบครัวมีผลต่อการปรับตัวของสมาชิกในสังคม โดยเป็นไปตามความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบอำนาจในครอบครัว ลักษณะและขนาดของครอบครัว ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ของครอบครัว เป็นต้น แต่บทบาทที่สำคัญของครอบครัวคือการเป็นกำลังใจให้คนพิการ โดยเฉพาะคนที่พิการกายหลังในช่วงของการยอมรับสภาพและการปรับตัวให้สามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ (สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541; โอกาส พิมลวิชยากิจ, 2539))

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ โดยตรงมีน้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทางอ้อมคือถ้าความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจากตัวคนพิการ การศึกษาจากกลุ่มครอบครัวคนพิการ โดยตรงของ คณะกรรมการศึกษาหลักสูตรประชาสงเคราะห์ รุ่นที่ 9 (2536) พบว่า สมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่มีเจตคติทางบวกต่อบุคคลพิการในครอบครัว เช่นมีความเห็นว่าคนพิการควรได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คนพิการสามารถช่วยตนเองได้ในกิจกรรมประจำวันและมีประโยชน์ต่อครอบครัว โดยแสดงออกด้วยการให้กำลังใจและปลอบใจมากที่สุด รองลงมาคือการนำคนพิการไปรับการรักษาหรือขอรับการอุปกรณ์หรือนำคนพิการไปฝึกอาชีพจากหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 62.8 ของคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพแล้ว ไม่สามารถนำวิชาชีพที่ฝึกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สมาชิกในครอบครัวขาดแรงกระตุนและจูงใจให้คนพิการมีความกระตือรือร้น หรือสนับสนุนให้คนพิการมีกำลังใจที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพในการจะนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมาดำเนินการประกอบอาชีพ

ส่วนงานที่ศึกษาบทบาทครอบครัวด้วยวิธีการทางอ้อม เช่น สุรภา กาสาณติกุล (2542) พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการปรับตัวของคนพิการ ที่ทำงานในสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า คนพิการที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวในการทำงานที่ดีด้วย เช่นเดียวกับ การศึกษาของเกยร พันธุ (2543) ซึ่ง พบว่าครอบครัวมีบทบาทในการสนับสนุนในการประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การยอมรับว่าคนพิการทำงานได้ การส่งเสริมให้คนพิการเข้ารับการฝึกอบรมและประกอบอาชีพที่ถนัด แต่บทบาทของครอบครัวในการช่วยเหลือให้คำแนะนำ แก้ไขเมื่อมีปัญหาด้านการทำงานยังคงข้างหนือ

โอกาส พิมลวิชัยกิจ (2539) ให้ความสำคัญต่อบทบาทของครอบครัวต่อการปรับตัวทางสังคมของคนพิการซึ่งส่งผลทางอ้อมต่อการทำงานคือการปรับตัวในสถานที่ทำงาน โดยเชื่อว่าคนพิการที่อาศัยในครอบครัวขยายที่มีสมาชิกจำนวนมาก ย่อมมีโอกาสในการเรียนรู้ประสบการณ์ในเชิงสังคมที่หลากหลายยิ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมภายนอกได้ดีกว่าคนพิการที่อยู่ในครอบครัวเดียว ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคนพิการที่อยู่ในครอบครัวขยายมีแนวโน้มในการปรับตัวทางสังคมได้ดีกว่า

เจตคติของครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ หากครอบครัวมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือมีเจตคติที่ไม่ถูกต้อง จะมีผลต่อการปฏิบัตต่องคนพิการที่ไม่เหมาะสม เช่น การปกป่องคนพิการมากเกินไป การไม่ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษา ซึ่งจะทำให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาและขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าเจตคติของคนพิการและครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยพบว่า มีคนพิการบางรายแจ้งความประสงค์ในช่วงที่ไปข้อจดทะเบียนว่าต้องการฝึกอาชีพ แต่เมื่อมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ไปฝึกอาชีพกลับได้รับการปฏิเสธจากครอบครัว เนื่องจากครอบครัวยังมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการดูแลคนพิการ (นงลักษณ์ ทองพิทักษ์วงศ์, 2545; นุชนารถ ใจดี อดุลศรี, 2544; สุกรธรรน มงคลสวัสดิ์, 2543)

4.6 บทบาทองค์กรเอกชน องค์กรคนพิการ

ภาคเอกชนนับว่าได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาตลอด นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2507 นุลินิชช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้เริ่มจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ สำหรับคนตาบอด ต่อมาในปี พ.ศ. 2511 นุลินิชช่วยคนปัญญาอ่อน ได้จัดตั้ง โรงงานในอารักษ์ขึ้นที่ โรงเรียนปัญญาอุปถัมภ์ เพื่อฝึกอาชีพให้กับคนปัญญาอ่อน ส่วนสถาบันฝึกอาชีพสำหรับคนหูหนวก

สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นใน ปี พ.ศ. 2524 นอกจากนั้นยังมีองค์กรเอกชนอีก many ที่ได้จัดฝึกอาชีพให้คนพิการ ในหน่วยงานเอกชนหลายแห่ง เช่น

1. โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา จังหวัดชลบุรี ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว 2 แผนก คือ แผนกอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และแผนกคอมพิวเตอร์
2. ศูนย์ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคนพิการ ของสถาบันสังเคราะห์แห่งประเทศไทย ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการทุกประเภท
3. มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ ให้บริการฝึกอาชีพคอมพิวเตอร์สำนักงานหลักสูตร 6 เดือนแก่คนพิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว และคนพิการประเภทอื่น ๆ ที่เหมาะสม
4. ศูนย์ฝึกอาชีพของมูลนิธิสายใจไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้บริการฝึกอาชีพแก่พิการผ่านศึกษา
5. สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานให้การส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการทางการเห็น
6. ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดแห่งประเทศไทย จังหวัดนนทบุรี และศูนย์ฝึกอาชีพหญิงตาบอด สามพราน ของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยฯ ให้บริการฝึกอาชีพนวดแผนโบราณ งานทอสาน งานเกย์ตร งานบ้าน งานการฝีมือและช่างประดิษฐ์ เป็นต้น
7. ศูนย์พัฒนาอาชีพคนตาบอด จังหวัดนนทบุรี ของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยฯ ให้บริการฝึกงานแก่คนพิการทางการเห็นที่สำเร็จการฝึกอบรมจากศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด
8. มูลนิธิคอลฟิลด์เพื่อคนตาบอด ในพระราชนิเวศน์
9. มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด ให้บริการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มพูนทักษะในงานอาชีพแก่คนพิการทางการเห็น เช่น วิชาคอมพิวเตอร์ นวดแผนโบราณ การฝึกอาชีพพนักงานสลับสายโทรศัพท์ เป็นต้น
10. ศูนย์ฝึกอาชีพปั้นญุ่น มูลนิธิช่วยคนปั้นญุ่นอ่อนแห่งประเทศไทย
11. สถาบันฝึกอาชีพของสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย
(สุกรธรรม มงคลสวัสดิ์ 2544; จิตินา กุลอัชชะกิจ, 2543; สุปรีดา คงธรรม, 2542)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่ามีหน่วยงานของภาคเอกชนหลายแห่ง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพของคนพิการ โดยเฉพาะการฝึกอาชีพทั้งระยะสั้น ระยะยาว แต่งานวิจัยในส่วนของภาคเอกชนยังมีน้อย เช่น การศึกษาของกัลยาณี พุ่มชูครี (2545) เกี่ยวกับสถานภาพการทำงานของคน

พิการทางกายที่จำกัดจากโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนที่จัดหลักสูตรสำหรับเด็กคนพิการเพื่อประกอบอาชีพทางด้านอิเลคทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 ผลการศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหลักสูตรที่เรียน และทำงานทำได้โดยไม่ยากนักโดยบางส่วนทำงานในบริษัทหรือสถานประกอบการ แต่มีบางส่วนประกอบอาชีพอิสระ ปัจจุบันที่พนักงานส่วนใหญ่คือการเดินทางไปทำงาน สำหรับบางคนถึงแม้ว่าบริษัทได้จัดที่พักไว้ แต่ปัจจุบันเรื่องสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนเป็นอุปสรรคที่คนพิการต้องเผชิญ

ในส่วนการฝึกอาชีพของภาคเอกชน วนิชา เพชรทองไทย (2540) ทำการประเมินผลโครงการฝึกอาชีพของภาคเอกชน คือโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ให้แก่คนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายได้แก่ คนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว โดยศึกษาเฉพาะคนพิการที่จบการฝึกอบรมแล้วได้งานทำในสถานประกอบการเท่านั้นและศึกษากลุ่มน้อยจำนวนว่า ในภาพรวมแล้วโครงการนี้นับว่าประสบผลสำเร็จในการสนับสนุนด้านการประกอบอาชีพของคนพิการถึงแม้ว่าจะยังมีข้อบกพร่องเล็กน้อยเกี่ยวกับความทันสมัยของหลักสูตรบ้างก็ตาม

บทบาทขององค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการที่เด่นชัดคือ มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและสร้างโอกาสในการทำงานของคนพิการเป็นอย่างมาก เช่น การฝึกอาชีพให้กับคนพิการโดยจัดเป็นหลักสูตรทั้งระยะยาวและหลักสูตรระยะสั้น เช่น โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ เป็นต้น ซึ่งคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีปัญหาในการทำงานทำ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรเอกชนเหล่านี้นอกจากทำหน้าที่ด้านฝึกอาชีพแล้วยังมีบทบาทในการด้านการทำงานด้วย โดยการประสานกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ ดังนั้นคนพิการส่วนใหญ่ที่จบการฝึกอาชีพจึงได้งานทำ (ฐิติมา ภุลอัชชะกิจ, 2543, ยุทธพงษ์ ปุญเขตต์, 2540) แต่บทบาทสำคัญขององค์กรคนพิการในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการคือ การเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคนพิการและแหล่งงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังเช่นพบว่าการเข้าสู่อาชีพพนักงานสลับสายโทรศัพท์ของคนตาบอดจำนวนมากจากการติดต่อผ่านสมาคม มูลนิธิ หรือองค์กรคนตาบอด (ศักดิ์ธาร อุบลวัตร, 2545) หรือ การสนับสนุนในเรื่องของการกระจายข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น เรื่องการจดทะเบียนคนพิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่กลุ่มคนพิการที่เป็นสมาชิกทราบ เป็นต้น (สุวิมล วิมลกาญจน์, 2541)

ปัจจุบัน บทบาทขององค์กรเอกชนในระดับท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการในชุมชนที่มีความก้าวหน้ามากขึ้นด้วยการมีเครือข่ายชุมชนคนพิการจังหวัดต่าง ๆ ²⁴ ร่วมกับ

²⁴ ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2546 ได้มาจาก สถาบันพัฒนาองค์กรเอกชน (องค์กรอาชีวศึกษา)

หน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำโครงการต่างๆ ขึ้นในชุมชน เช่น โครงการพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพคนพิการ จังหวัดอุทัยธานี จัดกรรฟึกอาชีพการทำไบเบิล แกะสลักหินอ่อน การผลิตพิมเสนน้ำ แซมพูสระบบ โครงการศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ ตำบลลุน จังหวัดพะเยา จัดอบรมการเลี้ยงไก่ วิชาชีพจักสาน โครงการ ศูนย์วิชาการฝึกอาชีพให้กับคนพิการและชุมชนคลองน้ำไหล อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร จัดอบรมซ่อมแซมเครื่องวิทยุ โทรทัศน์ พัดลม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลงานของโครงการเหล่านี้ยังขาดการเผยแพร่หรือจัดทำเป็นงานวิจัยเพื่อเผยแพร่หรือประเมินผล จึงทำให้สารสนเทศทั่วไปได้มีโอกาสสรับทราบน้อย

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ

จากการทบทวนงานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการ พบว่ามีความสอดคล้องกันค่อนข้างมากโดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการมีงานทำของคนพิการดังข้อสรุปที่ Heron & Murray,²⁵ (1997) และ สถาบันบุญคำ (2544) รวมรวมไว้ดังนี้

1. การขาดการศึกษา คนพิการส่วนใหญ่อาศัยในชนบทจึงทำให้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความจำกัด โอกาสที่จะเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือ มีโอกาสมีงานทำ เนื่องจากไม่มีโอกาสที่จะได้รับประกาศนียบัตรที่มีการยอมรับทั่วไป
2. การไม่ได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ
3. การขาดทักษะการทำงาน หมายถึง การขาดทักษะที่ได้รับการยอมรับหรือทักษะที่ไม่เกี่ยวกับโอกาสในตลาดแรงงาน อาจจะมีผลทำให้ไม่มีงานทำ หรือต้องทำงานที่เป็นงานประจำช้าๆ ยาก ไม่มั่นคง และไม่มีโอกาสก้าวหน้า
4. ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในตลาดแรงงาน ซึ่งพบว่าการแข่งขันทางศรษฐกิจทำให้มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ผู้พิการที่มีทักษะต่ำและเสียเปรียบอยู่แล้ว จะยิ่งหางานทำได้ยากยิ่งขึ้น
5. ทัศนคติและการรับรู้ของนายจ้าง นายจ้างไม่เข้าใจคนพิการและความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ จึงมองหมายงานให้ไม่เท่ากับคนปกติ
6. การขาดการมีโอกาสประกอบอาชีพอิสระ คนพิการก็เช่นเดียวกับคนปกติเมื่อเริ่มทำงานของตนเอง คือ ต้องการคำแนะนำ ปรึกษา ฝึกอบรม และโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้และตลาดแต่ผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระต้องการมากกว่านั้น คือต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมใน

²⁵ Heron & Murray, 1997. (อ้างแล้ว)

การปรับเครื่องมือและที่ทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการจำเพาะของตน รวมทั้งการ
อุดหนุนช่วยเหลือด้านเงินทุนเพื่อการปรับเปลี่ยนเหล่านี้

7. เนื่องจากการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมเมื่อได้งานทำ ผู้พิการอาจจะไม่ได้รับสัญญาการจ้างงานที่
เป็นทางการ ไม่ได้รับสิทธิในฐานะลูกจ้างอย่างเต็มที่ เช่น ไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนเท่าค่าจ้าง
ขั้นต่ำ หรือมีความไม่มั่นคงในการทำงาน ได้ค่าจ้างต่ำกว่าคนปกติ เพราะนายจ้างคิดว่าคน
พิการทำงานได้ไม่เท่าคนปกติ
8. ต้นทุนการทำงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคนปกติแล้ว ผู้พิการอาจมีต้นทุนในการทำงาน
ที่มากกว่า เช่น ผู้ที่ใช้รถเข็นต้องเดินทางโดยรถแท็กซี่ไปทำงาน
9. การขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งมักจะเกิดจากความไม่เข้าใจคนพิการทำให้ปักป้อง
คนพิการมากเกินไป ไม่ให้โอกาสคนพิการได้เข้าสู่สังคมภายนอก ทำให้คนพิการขาดความ
เชื่อมั่นในตนเอง ขาดความเข้าใจสังคมและมีปัญหาในการปรับตัว

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจากการนิวัจัยต่าง ๆ

เอกสารที่สืบค้นได้สมบูรณ์มีทั้งหมด 90 เรื่อง แบ่งเป็นงานวิจัย/งานวิจัยเพื่อประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ 25 เรื่อง และเป็นงานวิทยานิพนธ์/ภาคนิพนธ์ 65 เรื่อง (หมายเหตุ - มีงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ที่สืบค้นได้แต่ชื่อเรื่องเดียวไม่สามารถหาเอกสารฉบับสมบูรณ์ได้ก่อนปี พ.ศ. 10 เรื่อง)

การแบ่งประเด็นหรือหัวข้อของงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ แบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 6 ประเด็น ดังที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้ งานวิจัยบางเรื่องอาจจัดอยู่ในประเด็นได้มากกว่าหนึ่งประเด็น จากผลการวิเคราะห์เอกสารทั้ง 90 เรื่องเมื่อแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

- การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของคนพิการส่วนใหญ่ เป็นการศึกษากลุ่มคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว รองลงมาคือคนพิการทางการเห็น ส่วนคนพิการกลุ่มนี้พบน้อยมาก และไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการทางสติปัญญา หรือจิตใจเลย
- งานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม โดยอาจมีการสัมภาษณ์ในระดับลึกประกอบ
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 1: ปัจจัยหลัก อันได้แก่ นโยบาย มาตรการและกลไกสนับสนุนของภาครัฐมีจำนวน 38 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 2: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านสถานประกอบการ นายช่าง เพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 11 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 3: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง – ด้านตัวคนพิการ มีจำนวน 29 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 4: ครอบครัว มีจำนวน 4 เรื่อง
- งานวิจัยที่จัดอยู่ในประเด็นที่ 5: องค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการ มีจำนวน 5 เรื่อง
- งานวิจัยด้านเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมหรือประกอบอาชีพ มีเพียง 1 เรื่องเท่านั้น

สรุปผลที่ได้จากการนิวัจัยต่าง ๆ

ปัจจัยด้านกลไกของรัฐ

- ระบบการให้การบริการพื้นฟูด้านอาชีพทั้งของภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญกับการพื้นฟูอาชีพในสถาบัน ซึ่งถึงแม้ว่าศูนย์พื้นฟูอาชีพจะมีอยู่หลายแห่งทุกภาคของประเทศไทยและมีหลักสูตรหลัก ๆ กว่า 5 หลักสูตรก็ตาม แต่จำนวนคนพิการที่ทุกศูนย์ฯ สามารถรับเข้าฝึกอาชีพได้มีจำนวนน้อย

มากเพียงปีละประมาณ 1,000 คนเท่านั้น นอกเหนือจากนี้ก็ยังไม่สามารถครอบคลุมคนพิการทุกประเภท ส่วนใหญ่กลุ่มคนพิการที่ได้รับโอกาสมากที่สุดคือคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว รองลงมาคือ คนพิการทางการเห็น คนพิการทางการได้ยิน คนพิการกลุ่มที่ด้อยโอกาสที่สุดคือกลุ่มคนพิการทางจิต ใจและพฤติกรรม รวมทั้งคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้

- ระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเรื่องการฝึกอาชีพเป็นหลัก โดยไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบหรือขั้นตอนส่วนอื่นในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพอื่นซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยหนักกัน เช่น ขั้นตอนการประเมินความสามารถหรือความถนัดทางอาชีพ การแนะนำอาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือ การจัดทำงานรวมทั้งการติดตามผลหลังจากที่คนพิการได้เข้าไปทำงานแล้ว จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า กระบวนการคัดคนเข้าฝึกอาชีพในสูนย์ฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นการคัดเลือกโดยคณะกรรมการในส่วนกลางโดยการพิจารณาจากใบสมัครและภาพถ่ายเป็นหลัก โดยขาดการประเมินสมรรถภาพหรือความสามารถดังของคนพิการ ทำให้วิชาชีพที่ฝึกไม่สอดคล้องกับสมรรถภาพทางด้านร่างกาย ความถนัดหรือความต้องการของคนพิการ ทำให้คนพิการหลายคนไม่มีความตั้งใจจริงในการฝึกอบรมวิชาชีพ

นอกจากนั้น ขั้นตอนสุดท้ายคือขั้นตอนการติดตามผลเมื่อได้รับการจ้างงานแล้ว เป็นขั้นตอนที่ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพปฏิบัติหนักมาก ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการที่ต้องเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันจึงจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้

ในด้านหลักสูตรของศูนย์พื่นฟูอาชีพพบว่า หล่ายหลักสูตรไม่ทันสมัยหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกไม่ทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และไม่เพียงพอ นอกจักนั้นยังพบปัญหาในเรื่องบุคลากรของศูนย์พื่นฟูอาชีพในเรื่องของความชำนาญ ประสบการณ์ในการสอนและความกระตือรือร้น

- ระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นการทำงานในเชิงรับ ขาดการประชาสัมพันธ์ ทำให้คุณพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริการส่งเสริมอาชีพ ต่างๆ

- มาตรการจำกัดกำลังคนนับเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการเข้าทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งว่างและไม่มีงบประมาณจ้างบุคลากรเพิ่มเติม
 - ปัญหาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดของคนพิการในการประกอบอาชีพคือ ความลำบากในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากสิ่งกีดขวางด้านกายภาพและสถาปัตยกรรมในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ อีกทั้งระบบขนส่งมวลชนที่ไม่ได้คำนึงถึงคนพิการ ทำให้คนพิการจำนวนมากขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอาชีพ โอกาสในการทำงาน โดยเฉพาะคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว ทั้ง ๆ ที่มีกฎหมาย เช่น กฎหมาย ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2542) กำหนดเรื่องลักษณะงานพาหนะที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ ไว้อย่างชัดเจน แต่ก็มีการกดขันในเรื่องนี้ ในขณะที่

คนพิการที่ได้มีโอกาสทำงานต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูงกว่าคนทั่วไป เพราะต้องใช้บริการรถแท็กซี่เนื่องจากไม่สามารถใช้บริการรถโดยสารธรรมด้าได้

- มาตรการการสร้างโอกาสในการทำงาน ด้วยระบบการกำหนดสัดส่วนโดยไม่มีบล็อกโถงสถานประกอบการ รวมทั้งมาตรการสร้างแรงจูงใจให้นายจ้างด้วยการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณนั้น มีประโยชน์ในด้านการสร้างให้เกิดความตระหนักของผู้ประกอบการ แต่เนื่องจากการไม่มีบล็อกโถง จึงยังนับว่าไม่ได้ผลเท่าที่ควร ดังเห็นได้ชัดเจนจากข้อมูลของสถานประกอบการที่ทำตามกฎหมายนี้ ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของสถานประกอบการที่เข้าข่าย
- มาตรการการส่งเสริมการทำงานด้านการประกอบอาชีพอิสระด้วยการจัดให้มีกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพเป็นมาตรการที่มีประโยชน์ แต่เนื่องจากการดำเนินงานเกี่ยวกับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพยังไม่มีความชื่อมโยง และเป็นกระบวนการที่ต้องเนื่องเป็นระบบ จึงทำให้ผลของการนำประโยชน์จากเงินกู้ยืมไปประกอบอาชีพไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จากผลงานวิจัยพบว่า จำนวนผู้กู้ยืมเงินกองทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพยังไม่มากนัก (ไม่ถึงสองหมื่นคนในช่วง 6 ปี) ผู้พิการที่ประกอบอาชีพอิสระนอกจากจะประสบปัญหารือเงินทุนในการประกอบอาชีพแล้ว ยังประสบปัญหานี้ด้านการหาตลาดหรือสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ เนื่องจากการขาดความรู้และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพอิสระ การตลาด และการขาดบริการเสริมอื่น ๆ เช่น การจัดหาตลาด การจัดบริการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ ทำให้คนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระจำนวนมากไม่สามารถพันฝ่าอุปสรรค ได้และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ได้

ปัจจัยด้านสถานประกอบการ

- ผลการศึกษาเกี่ยวกับเขตคติของนายจ้าง/สถานประกอบการพบว่ามีความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยนายจ้างบางส่วนมีเขตคติทางบวกกับคนพิการ โดยมีความเห็นว่าคนพิการมีความยั่นยานแข็ง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถใกล้เคียงกับคนปกติหรือมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน ได้ ในขณะที่ยังมีนายจ้างจำนวนไม่น้อยที่ไม่แน่ใจในความสามารถของคนพิการ มีความเห็นว่าคนพิการยังขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดทักษะในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และนายจ้างบางส่วนไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานอันเนื่องมาจากการผลประโยชน์ทางธุรกิจและไม่เห็นด้วยกับการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนพื้นฟู
- สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการ ไม่มีข้อมูลว่าคนพิการมีความสามารถทำงานอะไรได้บ้าง จึงไม่มีความแน่ใจว่าควรจะมอบหมายงานอะไรให้เหมาะสมกับความสามารถของคนพิการ นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและแนวปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการ

- สถานประกอบการเกือบทั้งหมดไม่มีการปรับสถานที่ หรืออุปกรณ์เพื่อเอื้อต่อการทำางานของคนพิการ และมีสถานประกอบการเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้ทำการปรับปรุงสถานที่หรือเครื่องมือให้เหมาะสมกับคนพิการด้วยการสร้างทางลาด ห้องสุขาสำหรับคนพิการ เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่เอื้อให้สถานประกอบการสามารถนำรายจ่ายในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นภายนอกตัว ดังนั้นคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้จึงเป็นคนที่มีความพิการไม่มากนักเท่านั้น ส่วนคนที่มีความพิการมากແທจะไม่มีโอกาสในการทำงานเลย
- ถึงแม้ว่าคนพิการจะได้รับโอกาสในการทำงานแล้วก็ตาม ยังพบว่าคนพิการส่วนมากขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองเมื่อเข้าทำงานแล้ว เช่น โอกาสในการฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางาน ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากลักษณะงานหรือตำแหน่งที่งานที่คนพิการได้รับมอบหมายให้ทำส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้เชิงวิชาการระดับสูง นายจ้างจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนเรื่องการพัฒนาตนของของผู้พิการ
- เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานที่พิการ โดยเฉพาะหากได้มีโอกาสรับทราบข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ

ปัจจัยด้านคนพิการและครอบครัว

- ปัญหาพื้นฐานที่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาในทุก ๆ ด้านของคนพิการ คือ การขาดโอกาสในการศึกษาของคนพิการ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่จงการศึกษาเพียงแค่ ระดับประถมศึกษา (หรือไม่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนเลย) ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพ ซึ่งอาชีพจำนวนมากโดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวกับการจ้างในระบบแรงงานเปิด เช่นการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับหนึ่ง เช่นต้องมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป ดังเช่นที่พนักงานวิจัยหลายฉบับที่ระบุว่าคุณลักษณะในสถานที่ฝึกอาชีพส่วนใหญ่ยังมีความเห็นว่า ปัญหาของการฝึกอาชีพที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรส่วนหนึ่งเกิดจากตัวคนพิการเองที่มีการศึกษาน้อยทำให้เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอาชีพหลายอาชีพ

ระดับการศึกษาที่น้อยออกจากก่อให้เกิดข้อจำกัดในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การทำงานของคนพิการ ซึ่งโดยมากสูงได้ที่ต่ำ ความไม่มั่นคงและขาดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานแล้ว ยังมีผลต่อการมองเห็นคุณค่าของตนเอง คนพิการบางส่วนยังมีเจตคติในทางลบต่อตนเอง ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งขาดความพร้อม ขาดทักษะทางสังคมและทักษะในการทำงาน ทำให้มีผลต่อศักยภาพในการทำงาน

นอกจากนั้น ปัญหาระดับการศึกษาที่เป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ระบบการกำหนดสัดส่วน (โควต้า) ไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากแม้ว่าสถานประกอบการจะส่งประกาศความต้องการรับ

คนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ มากมายก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถหาคนพิการที่มีคุณสมบัติตามที่สถานประกอบการต้องการได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย

- ครอบครัวของคนพิการจำนวนมากยังขาดความเข้าใจเรื่องคนพิการ ดังเช่นที่พนักงานวิจัยหลายฉบับว่า บางครอบครัวคิดว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย บางครอบครัวปักป้องคนพิการมากเกินไปโดยเฉพาะคนพิการที่เป็นผู้หญิงทำให้คนพิการขาดโอกาสในการศึกษา ขาดโอกาสในการมีกิจกรรมในสังคมซึ่งสั่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าครอบครัวคนพิการที่อยู่ในชนบทที่ห่างไกลยังไม่เต็มใจให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพเนื่องจากเป็นห่วงกลัวคนพิการลำบาก รวมทั้งไม่สะดวกในการเดินทางไปรับส่ง จึงทำให้คนพิการจำนวนมากต้องสูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้การและกลไกของการรับ

- ภาครัฐควรปรับปรุงนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพและแก้ไขปัญหาที่คนพิการประสบเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ โดยพิจารณาจากกระบวนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพที่จะต้องทำให้ครบวงจร นับตั้งแต่การแนะนำและให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดหางาน การติดตามผล ปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนพิการเพื่อเข้ารับการฝึกอาชีพซึ่งความอนุให้สูงสุด ปัจจุบันการคัดเลือกโดยตรงแทนที่จะเป็นการตัดสินจากลักษณะทางเพื่อจะได้แก้ไขเรื่องการฝึกอาชีพที่ไม่ตรงกับความถนัดหรือความต้องการของคนพิการ ทั้งนี้สูงสุด ควรปรับปรุงกระบวนการในการคัดเลือกโดยให้ความสำคัญในขั้นตอนการแนะนำอาชีพและการประเมินความถนัดทางอาชีพโดยมีบุคลากรที่ได้รับการอบรมและมีความรู้ด้านนี้

สำหรับในกรณีที่คนพิการที่ยังมีพื้นฐานการศึกษามาไม่เพียงพอ สูงสุดฝึกอาชีพควรประสานงานกับหน่วยงานการศึกษาก่อนเรียนเพื่อจัดการศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้ที่ต้องการเป็นการเสริมพื้นฐานที่จำเป็นในการฝึกอาชีพให้ดีขึ้น

- สูงสุดฝึกอาชีพต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสฝึกงานในสถานประกอบการในช่วงของการฝึกอาชีพ ทำให้ได้รับประสบการณ์จริงเป็นการเตรียมความพร้อมซึ่งจะช่วยให้การปรับตัวต่องานง่ายขึ้น และทำให้การคงอยู่ในงานนานขึ้น และยังเป็นการสร้างความเข้าใจของนายจ้างและคนหัวไฟที่จะทำงานกับคนพิการด้วยทั้งในเรื่องคนพิการ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรปรับปรุงหลักสูตรฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และควรเพิ่มเนื้อหาสาระเกี่ยวกับทักษะการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยเพื่อเตรียมความพร้อมของคนพิการที่จะออกสู่สังคมไปทำงานร่วมกับคนทั่วไป

- ภาครัฐควรเป็นตัวอย่างในการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการด้วยการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ นโยบายกำหนดสัดส่วนคนพิการควรจะครอบคลุมถึงหน่วยงานภาครัฐด้วยเช่นกัน สัดส่วนคนพิการที่กำหนดสำหรับภาครัฐควรเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าที่กำหนดสำหรับภาคเอกชน นอกจานนี้ภาครัฐควรมีมาตรการส่งเสริมการทำงานของคนพิการ เช่น การมีนโยบายในเรื่องการกำหนดตำแหน่งงานเฉพาะที่ชัดเจนสำหรับคนพิการหรือส่วนอาชีพบางอาชีพไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ การจัดสรรอัตราภารกิจและงบประมาณเพื่อจ้างคนพิการเพิ่มเติมโดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทั้งด้านการศึกษาหรือการจ้างงาน การตั้งเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกควรเปิดโอกาสให้คนพิการด้วย
- กลุ่มคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ คนพิการทางจิตใจและพุติกรรมเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสที่สุดโดยเฉพาะในด้านโอกาสในการประกอบอาชีพ ดังนั้นรัฐควรมีมาตรการและกลไกเพื่อช่วยเหลือคนพิการกลุ่มนี้เป็นพิเศษและเร่งด่วน เช่น การเพิ่มโรงงานในอารักษ์สำหรับผู้ที่มีความพิการมาก สำหรับผู้ที่พิการไม่มากนักควรสนับสนุนให้ออกไปทำงานข้างนอกโดยมีการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการให้รับคนพิการเข้าไปทำงานตามความเหมาะสมโดยจัดให้มีระบบการช่วยเหลือ (Supported Employment Services) เช่น ผู้ช่วยเหลือด้านอาชีพ (Job Coach) ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และใช้มาตรการสร้างแรงจูงใจแก่สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้เงินชดเชยบางส่วน เป็นต้น
- รัฐควรให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านอาชีพให้แก่กลุ่มคนพิการในชนบทซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ด้วยการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และควรมีการปรับปรุงมาตรการสนับสนุนการประกอบอาชีพ เช่น การปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนการให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ ควรมีการกำหนดระยะเวลาปลดหนี้สำหรับคนพิการที่กู้ยืมเงินไปลงทุนในบางอาชีพ เช่น การเกษตรหรือเลี้ยงสัตว์ ที่ต้องรอผลผลิตซึ่งมีระยะเวลา นอกจานี้ ควรเพิ่มบริการด้านการให้ความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอิสระ เช่น ความพร้อมในการประกอบอาชีพ เทคนิคการจัดการด้านการตลาดต่าง ๆ รวมทั้งมีการให้บริการด้านข่าวสารข้อมูล กฎหมาย สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพอิสระ
- รัฐควรเพิ่มมาตรการเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการในตลาดแรงงานเปิดออกหน้าจากการมีระบบโควต้าแล้ว ควรมีการเพิ่มมาตรการด้านแรงจูงใจแก่สถานประกอบการ เช่น ประกาศเกียรติคุณน้ำยิ่งขึ้นที่ให้ความร่วมมือรับบุกรุกขึ้นที่พิการเข้าทำงานให้เป็นที่รับรู้แก่สาธารณะชน มีการยกย่องหรือให้รางวัลเป็นพิเศษ ตลอดจนเผยแพร่เกียรติคุณและผลงานของคนพิการที่ทำประโยชน์ต่อสังคมเพื่อให้สังคมได้ทราบถึงความสามารถของคนพิการ
- รัฐควรสนับสนุนการรวมกลุ่มขององค์กรคนพิการเพื่อให้เกิดเครือข่ายในด้านอาชีพและแหล่งทุน เช่น การรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์คนพิการ รวมทั้งสนับสนุนเรื่องงบประมาณแก่องค์กรเอกชน/องค์กรคนพิการที่ดำเนินงานฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ

- รัฐควรลงทุนด้านบุคลากร โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ก้าวทัน วิชาการและเทคโนโลยี รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ให้คำปรึกษาแนะนำมานักพิการ ได้อย่างถูกต้อง
- รัฐควรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคนพิการในด้านต่าง ๆ ให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มีศูนย์ข้อมูลของคนพิการที่มีระบบฐานข้อมูลที่สำคัญ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลเชิงนโยบาย ประเมินสถานการณ์ด้านคนพิการ โดยเฉพาะสถานการณ์การทำงานของคนพิการ รวมทั้งการดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์เชิงรุกในเรื่องข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ความสามารถของคนพิการเพื่อให้สังคมมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการ
- รัฐควรสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรระดับชาติด้านการพัฒนารถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบราชการเพื่อทำหน้าที่ด้านวิชาการ วิจัย ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ด้านสถานประกอบการ

- สถานประกอบการที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานควรมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ทั้งความพร้อมของบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ เช่น การแข่งข่าวสารให้พนักงานรับทราบล่วงหน้าจะช่วยให้สัมพันธภาพของพนักงานทั่วไปกับพนักงานพิการดีขึ้น นอกจากนี้การปฐมนิเทศ เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ระบบงาน จะช่วยให้พนักงานพิการที่เข้ามาทำงานใหม่ปรับตัวต่อการทำงานได้เร็วขึ้น สถานประกอบการควรส่งเสริมให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างพิการได้เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง
- สถานประกอบการควรให้ความใส่ใจและจัดให้มีระบบสวัสดิการแก่ลูกจ้างพิการ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ซึ่งสถานประกอบการสามารถหาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อมูลเกี่ยวกับการสิทธิในการนำค่าใช้จ่ายนั้นไปลดหย่อนภาษีได้จากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

ด้านตัวคนพิการ

- ด้านคนพิการเองควรพยายามพัฒนาตนเอง เช่นการพัฒนาตนเองด้วยการบูรณาการความรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้งานวิจัยบางฉบับได้เสนอแนะให้คนพิการควรปรับปรุงตนเอง เช่น พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมีเจตคติที่ต้องการเปิดตัวเองสู่สังคม มีการยอมรับในบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติ และพยายามช่วยเหลือตนเองด้วยการติดตามการขอรับบริการต่าง ๆ ด้วยตนเองอีกทางหนึ่ง ด้วยพยายามเข้าหน้าที่ที่ให้บริการมีจำนวนจำกัด

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทั้งของคนพิการและไม่พิการเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกันระหว่างขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การให้การศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตและเมื่อจบการศึกษาถูกต้องเป็นขั้นตอนของการเข้าสู่วัยแห่งการทำงาน แต่หากเกิดการขัดข้องหรือหยุดชะงักอันเนื่องมาจากการเกิดความพิการในภายหลังจากสาเหตุใดก็ตามทำให้กระบวนการที่ควรจะต้องดำเนินไปตามปกติต้องสะดุดลง ก็จำเป็นต้องมีระบบที่จะเข้ามาช่วยให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติกรรมที่เหมาะสมกับวัยของตนได้ ซึ่งการพื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนพิการสามารถดำเนินกิจกรรมคือการทำงานได้ตามศักยภาพที่เขามีอยู่

แต่จากสภาพปัจจุบันจะเห็นได้ว่ากระบวนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านการสวัสดิการสังคม เป็นต้น แต่การขาดเจ้าภาพที่แท้จริงทำให้ขาดการประสานงานกันจึงทำให้งานการส่งเสริมอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มคนพิการและสังคมได้ตระหนักรถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความพยายามที่จะแก้ไขด้วยวิธีเชิงบูรณาการ ดังจะเห็นได้จากการที่มีการประกาศให้ปี 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการและมีการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการซึ่งได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (2545 – 2549) เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการ 6 คณะเพื่อรับผิดชอบดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมการกิจที่กำหนดแล้วกีตาม

แต่เนื่องจากกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ มีขั้นตอนต่าง ๆ มากมายมากที่คนพิการหรือแม้แต่คนทั่วไปจะสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ ในอดีตที่ผ่านมาแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายและแผนงานด้านคนพิการหลายฉบับรวมทั้งมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ออกมามากมายแล้วกีตาม แต่การดำเนินงานด้านคนพิการยังมีความจำกัดและอุปสรรคอีกมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เสมือนเจ้าภาพในการรับผิดชอบ คุ้มครอง ประสานงานและติดตามคนพิการที่ครบวงจรดังเช่นในบางประเทศไทย เช่น ประเทศไทยหรือรัฐอเมริกามีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพโดยตรงในทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับรัฐและระดับท้องถิ่น ซึ่งทำหน้าที่ในลักษณะที่ครบวงจร โดยมีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะที่เรียกว่าเป็น Vocational Counselor หรือ Rehabilitation Counselor รับผิดชอบจัดทำแผนด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่ต้องการรับบริการ (Individualized Plan for Employment – IPE) เช่นเดียวกับการที่มีหน่วยงานด้านการศึกษา รับผิดชอบเด็กพิการในวัยเรียนและมีการจัดทำโปรแกรมการศึกษาเฉพาะสำหรับเด็กพิการแต่ละคน (Individualized Education Plan – IEP) เนื่องจากคนพิการแต่ละคนมีความต้องการ ความสนใจ และ

ปัญหาหรือข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการแต่ละคน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การประเมินความพร้อม ความสามารถรวมทั้งข้อจำกัดในการทำงาน การแนะนำ การประสานงานเรื่องฝึกอาชีพ การจัดทำงาน การติดตามและประเมินผล โดยมีระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทั้งแก่นายจ้างและคนพิการเมื่อมีปัญหาในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะช่วงแรกที่คนงานพิการเริ่มงานใหม่หรือคนที่มีความพิการมาก (Employment Support Service) เนื่องจากเป็นช่วงระยะเวลาที่ต้องการการปรับตัว หรือจัดหาผู้ช่วยเหลือสำหรับคนพิการ เป็นต้น ซึ่งในส่วนของการรับรอง ประเมิน การติดตามผลและการช่วยเหลือในสถานที่ทำงานนี้ยังมีการดำเนินการน้อยมากในประเทศไทย จึงทำให้ผลการวิจัยพบว่าคนพิการจำนวนมากไม่ได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่ได้รับการฝึก หรือต้องเปลี่ยนงานหรือต้องออกจากงานเนื่องจากประสบอุปสรรคต่าง ๆ ในที่ทำงาน

หน่วยงานดังกล่าวไม่จำเป็นต้องตั้งหน่วยงานใหม่แต่ปรับรูปแบบการทำงานของหน่วยงานเดิมที่ทำงานพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพที่มีอยู่แล้วให้ทำงานครบทุกมิติ และกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เช่น รับผิดชอบคนพิการในวัยทำงาน ส่วนคนพิการในวัยเรียนควรเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการศึกษา และเน้นเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษาและหน่วยงานด้านอาชีพเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดูแลคนพิการในช่วงวัยที่เปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนเป็นวัยทำงาน (Transition services) หน่วยงานนี้ควรมีการประสานงานเชื่อมโยงกันในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับห้องถูน จังหวัดจนถึงส่วนกลาง การจัดสรรงบประมาณอาจเป็นการตั้งงบประมาณรายหัวในลักษณะเดียวกับการตั้งงบประมาณของระบบการสาธารณสุขและระบบการศึกษา

- เนื่องจากหน่วยงานของรัฐไม่สามารถให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการของคนพิการ ดังนั้นแทนที่จะมุ่งเน้นทุ่มเทงบประมาณเพื่อสร้างศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะเพียงด้านเดียว รัฐอาจใช้วิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฝึกอาชีพหรือซื้อบริการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพขององค์กรเอกชนหรือองค์กรคนพิการอีกชิ้น ซึ่งจะช่วยให้คนพิการได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ได้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น
- บริการการฝึกอาชีพของคนพิการที่ไม่มีความพิการมากนัก ควรเป็นการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไปร่วมกับคนทั่วไป เช่นศูนย์ฝึกอาชีพของกรมแรงงาน เนื่องจากมีหลักสูตรที่หลากหลาย มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด แต่ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกันในเรื่องการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระบบการขนส่ง รวมทั้งหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการได้กลับเข้ามายังส่วนหนึ่งของสังคม ได้เรียนรู้วิธีการในการทำงานร่วมกับคนอื่นซึ่งจะช่วยให้การปรับตัวในสถานที่ทำงานจริงได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างโอกาสให้คนทั่วไปในสังคมได้ทำความรู้จักกับคนพิการจนเกิดความรู้สึกว่าคนพิการก็คือส่วนหนึ่งของสังคมเช่นกัน

- เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีการศึกษาน้อยซึ่งทำให้ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการฝึกอาชีพในสถาบันเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานเปิดได้ ดังนั้นการฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบของอาชีพอิสระจึงน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า โดยอาชีพที่ฝึกควรสอดคล้องกับวิถีชุมชนรวมทั้งความต้องการของตลาด การฝึกอาชีพควรฝึกร่วมกับคนทั่วไปในชุมชน โดยไม่จำเป็นต้องจัดฝึกอาชีพให้เฉพาะกลุ่มคนพิการเนื่องจากคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและชุมชนจะได้ช่วยกันดูแลกันและกัน แต่รัฐควรช่วยเรื่องการจัดหาตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เทคนิคการจัดการด้านการตลาดต่าง ๆ ทั้งนี้ การจัดฝึกอาชีพในชุมชนควรเป็นการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรของรัฐ องค์กรของคนพิการ และองค์กรของชุมชนท้องถิ่น
- การจัดบริการให้คำปรึกษาแก่คนพิการ ควรเป็นบริการหนึ่งที่มีอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น ในหน่วยงานทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีโอกาสได้พบคนพิการทั้งคนพิการแต่กำเนิดและคนพิการในภายหลังมากกว่าหน่วยงานอื่น บริการดังกล่าวควรเป็นบริการเบื้องต้นเกี่ยวกับด้วยคำแนะนำในการปรับตัว และการแนะนำให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างโดยเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายด้วยวิธีทางการแพทย์ ด้านจิตใจเพื่อเตรียมสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพต่อไป
- ถึงแม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่คนพิการ แต่ต้องใช้เวลาอีกไม่ต่ำกว่าสิบปีในการที่จะทำให้คนพิการที่จะเข้าสู่วัยแรงงานมีการศึกษาเกินกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับการเข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตรฝึกอาชีพในสถาบันฝึกอาชีพส่วนใหญ่จะมีบุคคลสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกในเรื่องการศึกษาขั้นต่ำ ดังนั้นศูนย์ฝึกอาชีพควรประสานงานกับการศึกษากลุ่มอาชีวศึกษาเพื่อช่วยเสริมเรื่องความรู้พื้นฐานที่จำเป็น
- มาตรการกำหนดสัดส่วนโดยไม่มีบ่งทอง รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติของนายจ้าง/สถานประกอบการพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีเจตคติทางบวกกับคนพิการ แต่ประเด็นที่น่าสังเกตคือ สิ่งที่นายจ้างชูชนชัยคือคนพิการมีความขยันขันแข็ง ตั้งใจทำงาน คนพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน และเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นที่ตัวคนพิการและคิดว่าเป็นหน้าที่ของคนพิการที่จะต้องปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะทำการปรับสภาพแวดล้อมให้อีกต่อคนพิการ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการเกือบทั้งหมดไม่มีการปรับสถานที่ หรืออุปกรณ์เพื่ออีกต่อการทำงานเลยถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่อ่อนโยนให้สถานประกอบการสามารถนำรายจ่ายในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สูงหรือกำไรสูงของปีที่ค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นภายใต้ความพิการ ดังนั้นคนพิการที่จะสามารถทำงานในสถานประกอบการได้จึงเป็นคนที่มีความพิการไม่นำกันกันเท่านั้น ส่วนคนที่มีความพิการมากແแทจะไม่มีโอกาสในการทำงานเลย

ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มมาตรการอื่น เช่น การเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการและมีการปรับสถานที่หรืออุปกรณ์ด้วยการให้เงินชดเชยแก่สถานประกอบการ เช่น

ในช่วงการทำงานระยะแรก ๆ หรือช่วงการทดลองงานของคนพิการ โดยอาจจัดสรรเงินจากกองทุนพื้นฟูเพื่อสนับสนุนให้แก่สถานประกอบการนั้น ตลอดจนมีมาตรการใช้กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติ ต่อคนพิการ เป็นต้น

มาตรการที่น่าจะก่อให้เกิดความตระหนักของสังคมคือมาตรการการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้สถานประกอบการและสังคมทั่วไปได้รับทราบข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคนพิการเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เช่นในด้านความสามารถของคนพิการ กฏหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติของสถานประกอบการเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ซึ่งการประชาสัมพันธ์อาจทำได้หลายลักษณะ เช่น การจัดสัมมนา การเยี่ยมสถานประกอบการ การประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ การสร้างเว็บไซต์เพื่อให้ความรู้ ข่าวสารข้อมูลและเปิดโอกาสให้สถานประกอบการหรือบุคคลที่สนใจสามารถสอบถามข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า งานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการมีอยู่จำนวนไม่น้อยแต่เกือบทั้งหมดเป็นงานวิจัยขนาดเล็กซึ่งเป็นข้อจำกัดในการขยายผลในวงกว้างหรือนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยที่คิดว่าควรดำเนินการต่อไปโดยจัดลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

- การสำรวจสถานภาพการทำงานของคนพิการเปรียบเทียบกับคนทั่วไประดับชาติ โดยควรดำเนินการสำรวจเป็นระยะ ๆ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการติดตามและประเมินสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย และการเปรียบเทียบกับต่างประเทศ
- การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียแปซิฟิก (1993-2002) ของประเทศไทย รวมทั้งแผนการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (พ.ศ. 2544 – 2549)
- การประเมินผลประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ในด้านการนำมายใช้เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- การประเมินผลการฝึกอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ทั้งในด้านหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่า เหมาะสมหรือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและคนพิการหรือไม่ ประเมินระบบการบริการด้านส่งเสริมการประกอบอาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอาชีพที่ดำเนินการอยู่ว่าเพียงพอ หรือไม่ รวมทั้งการศึกษาและประเมินผลรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรในอาชีวศึกษา ว่าความรูปแบบลักษณะใดจึงจะเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับรูปแบบต่าง ๆ ในต่างประเทศ

- การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนพิการ หรือการคิดค้นนวัตกรรมที่ช่วยปรับปรุงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการทำงานของคนพิการ ทั้งอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีขั้นสูงซึ่งงานวิจัยด้านนี้ยังมีน้อยมาก
- การศึกษาเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการกับผลกระทบเชิงเศรษฐกิจจากการไม่มีงานทำของคนพิการ
- การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจัดบริการฝึกอาชีพคนพิการระหว่างหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ
- การศึกษาเกี่ยวกับโอกาสการทำงานของคนพิการในหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญกับโอกาสการทำงานของคนพิการในภาคเอกชน เช่น ในสถานประกอบการ การศึกษาหรือข้อมูลการทำงานในภาครัฐมีเพียงเรื่องเดียวซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษาเท่านั้น
- การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation System) ของประเทศต่าง ๆ และประเทศไทย เพื่อนำไปสู่การหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
- การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานต่ำกว่าระดับ (underemployment) ของคนพิการ เช่น การทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ความแตกต่างเรื่องค่าจ้างเมื่อเปรียบกับคนทั่วไปที่ทำงานในระดับเดียวกัน เป็นต้น
- การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของผู้หลูงพิการ
- การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานโดยเฉพาะความต้องการ ความพึงพอใจของนายจ้างในการทำงานคนพิการ หรือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ
- การศึกษาปัญหาอุปสรรคและความต้องการในด้านการฟื้นฟูทางอาชีพของคนพิการแต่ละประเภท โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ คนพิการทางจิตใจและพฤติกรรมเนื่องจากเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสมากที่สุดในทุกด้าน โดยเฉพาะโอกาสในการประกอบอาชีพ
- การศึกษาเรื่องการปรับตัวของคนพิการ ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว
- การศึกษาเกี่ยวกับเขตติดและพฤติกรรมของคนปกติในการทำงานร่วมกับคนพิการ
- การศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพหรือศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ
- การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรเอกชน องค์กรคนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- การศึกษาแนวทางของครอบครัวต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยสรุป การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการจะสำเร็จได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านตั้งแต่กลไกที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพอย่างแท้จริงซึ่งควรจะต้องมีการทำงานที่ครบวงจร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิมแต่ปรับบทบาทให้การทำงานครอบคลุมมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ การมีหน่วยงานหลายหน่วยรับผิดชอบจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานที่ดี มีคะแนนกีฬาที่งานพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะประสบความสำเร็จได้แม้ว่าจะมีแผนระดับชาติด้านคนพิการต่าง ๆ มากมายก็ตาม

แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น อยู่ที่การสนับสนุนจากสังคมบนฐานแนวคิดแห่งความเสมอภาคมิใช่แนวคิดของความเมตตาแต่เพียงอย่างเดียว สังคมต้องปรับเจตคติของคนในสังคมให้มองคนพิการว่าคือ บุคคลหนึ่งซึ่งอาจมีข้อจำกัดในสมรรถภาพบางด้านแต่มีความสามารถ มีความต้องการและมีสิทธิที่ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป

ในส่วนของงานวิจัยนั้น ถึงแม้ว่างานวิจัยด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีอยู่จำนวนไม่น้อย แต่พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เป็นลักษณะของวิทยานิพนธ์ หรือการทำวิจัยเพื่อดำเนินการวิชาการเฉพาะบุคคลซึ่งมักมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ด้านงบประมาณ เวลา กำลังคน ทำให้งานวิจัยเหล่านี้เป็นการศึกษาขนาดเล็ก ครอบคลุมเฉพาะหน่วยงานเพียงไม่กี่แห่ง รวมทั้งไม่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่นอกเหนือไปจากหน่วยงานที่ทำวิจัยได้ จึงก่อให้เกิดการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมอาชีพได้ไม่นานนัก ดังนั้นสิ่งที่ยังนับว่าขาดอยู่มากในส่วนของงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการประกอบอาชีพคือ งานวิจัยขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยที่บูรณาการหลายมิติที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ไม่ใช่เป็นการแยกวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่ยังนับว่ามีน้อยมากคือ งานวิจัยเกี่ยวกับการดัดแปลงเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการทำงาน งานวิจัยเชิงประเมินผลซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยด้านนี้พบว่า งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการมีอยู่จำนวนมากในหลายหน่วยงาน มีการจัดโครงการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ จำนวนมากแต่ยังขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ขาดข้อมูลสะท้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขและทำให้หลายโครงการมีแต่รายงานการดำเนินงานเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สำคัญที่สุดคืองานวิจัยเหล่านี้ยังจำกัดอยู่ในหน่วยงานที่ทำวิจัย ขาดการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะชน ซึ่งหากจะให้บรรลุถึงเป้าหมายของการวิจัยที่ควรมุ่งสู่การนำไปใช้แล้ว คงต้องมีระบบการจัดการเรื่องการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะชน จึงจะสามารถสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

กระบวนการวิเคราะห์

ประเด็นการวิเคราะห์	กระบวนการวิจัย	กระบวนการพิจารณา	ประ掏กู้นตัวอย่าง
1. กลไกการรัฐ -นโยบาย/มาตรการ -วิธีการดำเนินการ - กม.ที่เกี่ยวข้อง - บุคลากร	1. การสำารวจ 2. คุณภาพ 3. การสำารวจเอกสาร 4. ประเมินผลการดำเนินงาน	0. คณิตศาสตร์ 1. กรรมของเห็น 2. かる เกี่ยวน 3. ร่างกาย/การเคลื่อนไหว 4. จิตใจ/พฤติกรรม 5. สังคม/ญาติ/ครอบครัว/ชุมชน 6. ทุกประเพณี	1. คณิตศาสตร์/คณิตทางทุน/รากเบี้ยงชั้ว 2. คณิตศาสตร์/ผ่านการพิจารณาตุนย์ผิด 3. คณงานที่ศูนย์มาพูน 4. คณิตศาสตร์/ทำงานในสถานประกอบการ 5. คณิตศาสตร์/ผู้นำคนพิการ 6. ผู้บริหารสถานประกอบการ/นายจ้าง 7. ผู้อนร่วมงาน 8. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 9. ครอบครัวคนพิการ 10. อื่นๆ
2. สถานประกอบการ - นายจ้าง - พลนร่วมงาน - การเรียนรู้และการเขียน - ความพิการ	1. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 2. คุณภาพ 3. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 4. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 5. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 6. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 7. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 8. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 9. ความต้องการ/ความพึงพอใจ 10. อื่นๆ	1. คณิตศาสตร์/คณิตทางทุน/รากเบี้ยงชั้ว 2. คณิตศาสตร์/ผ่านการพิจารณาตุนย์ผิด 3. คณงานที่ศูนย์มาพูน 4. คณิตศาสตร์/ทำงานในสถานประกอบการ 5. คณิตศาสตร์/ผู้นำคนพิการ 6. ผู้บริหารสถานประกอบการ/นายจ้าง 7. ผู้อนร่วมงาน 8. เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 9. ครอบครัวคนพิการ 10. อื่นๆ	3. ความพิการ - ความต้องการ/ความพึงพอใจ - คุณภาพ - คุณภาพ
4. ครอบครัว 5. องค์กรเอกชน/องค์กรคุณพิการ 6. เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมสังคม			

บทความสำหรับการเผยแพร่ เรื่อง การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ

การมีงานทำเป็นเป้าหมายสำคัญของบุคคลทุกคน ไม่ว่าคนผู้ด้อยจักษุจะพิการหรือไม่ก็ตาม เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณค่าในตนเอง ความสามารถพิเศษของคนเองไม่ใช่ภาระต่อสังคม แต่คนพิการซึ่งลูกจัดเป็นกลุ่มประชากรด้อยโอกาสสัมภับด้วยลักษณะทางกายภาพที่ต้องการความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพมากกว่าคนทั่วไป เพราะไม่เพียงแต่ความเสียเปลี่ยนในเชิงศรีระเท่านั้น แต่สังคมทั่วไปยังขาดความรู้และความตระหนักริเรื่องสิทธิของคนพิการอีกด้วย

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย จากการสำรวจคนพิการครั้งล่าสุดซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ. 2544 พบรัฐคนพิการร้อยละ 1.8 ดังนั้นจำนวนคนพิการในประเทศไทยจึงมีไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคน เป็นประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) จำนวน 664,215 คน โดย ประชากรพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีงานทำเพียงร้อยละ 31.9 หรือประมาณ 3 แสนคนเท่านั้นซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับคนทั่วไปซึ่งมีงานทำร้อยละ 73.7 คนพิการเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีอาชีพทางด้านการเกษตรและประมง รองลงมาได้แก่งานฝีมือ/ธุรกิจการค้า การขายและบริการต่างๆ คนพิการส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง รองลงมาคือ เป็นลูกจ้าง ซึ่งส่วนมากเป็นลูกจ้างของภาคเอกชน ในขณะที่คนพิการที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจมีอยู่เพียงร้อยละ 3.1 เท่านั้น ประเด็นที่น่าสนใจคือ คนพิการหลงส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานลักษณะช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (ร้อยละ 42.4) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะที่บังต้องพึ่งพาคนอื่นในด้านเศรษฐกิจที่ค่อนข้างสูงของคนพิการผู้หลง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทย ฯ เริ่มตระหนักริเรื่องความสนใจกลุ่มคนพิการโดยพยายามหามาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานของคนพิการ เช่น การกำหนดสัดส่วนการรับคนพิการเข้าทำงาน (โควต้า) การจัดให้มีกองทุนเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ การจัดให้มีระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation) ที่หลากหลาย เช่น การแนะแนวให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดหางาน บริการให้ความช่วยเหลือเมื่อคนพิการเริ่มเข้าทำงานหรือเริ่มงานใหม่ (Job coach) การให้เงินสนับสนุนแก่นายจ้างสำหรับชดเชยลูกจ้างที่ทำงานได้ไม่เต็มที่เนื่องจากความพิการ การสนับสนุนหลังจากที่คนพิการได้เข้าทำงานแล้ว เป็นต้น

ประเทศไทยได้ตระหนักริเรื่องความสำคัญของคนพิการและมีนโยบายด้านคนพิการที่เป็นรูปธรรม โดยในปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งถือเป็นการประกาศนโยบายชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมคนพิการในทุกด้านและได้กำหนดให้การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยมีมาตรการและกลไกต่างๆ ทั้งในด้านกฎหมาย และมาตรการทางสังคมเพื่อสนับสนุนการ

ประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การจัดตั้งกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การกำหนดสัดส่วนให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น และได้ประกาศให้ปี พ.ศ. 2545 เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการมีการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและอัตราการว่างงานของคนพิการยังอยู่ในระดับสูง

จากการสำรวจงานวิจัยต่าง ๆ ในประเทศไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาจำนวนกว่า 90 เรื่องและการทบทวนเอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า มาตรการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพในประเทศไทยให้ความสำคัญกับบริการฝึกอาชีพมากกว่าบริการสนับสนุนด้านอาชีพอื่น ๆ ผลการศึกษาพบว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 8 แห่งสามารถให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการได้เพียงประมาณไม่เกิน 1 พันคนต่อปีเท่านั้น โดยบางแห่งจำนวนผู้พิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีน้อยกว่าจำนวนที่ตั้งเป้าไว้ ในขณะที่บางแห่งสามารถให้บริการคนพิการได้น้อยกว่าจำนวนคนที่ต้องการฝึก ปัญหาที่พบมากในการฝึกอาชีพคนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและบางคนมีสภาพร่างกายไม่พร้อมทำให้เกิดข้อจำกัดในการฝึกอาชีพหลายสาขา ปัญหาหลักของศูนย์ฝึกอาชีพคือ การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย การจัดบริการไม่ครอบคลุมคนพิการทุกประเภทโดยส่วนใหญ่ผู้รับการฝึกอาชีพเป็นคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

ในขณะเดียวกัน แนวโน้มการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในหลายประเทศเริ่มเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยเน้นการมีศูนย์หรือหน่วยงานเฉพาะเพื่อฝึกอาชีพคนพิการเป็นการจัดฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมกับคนที่มีความสามารถไม่มากนัก ประเทศไทยได้เริ่มดำเนินการในแนวคิดนี้ขึ้น แล้ว เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานได้เปิดรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไป

สำหรับมาตรการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานลูกจ้างพิการต่อลูกจ้างทั้งหมดเป็นอีกมาตรการหนึ่งที่หลายประเทศนำมาใช้โดยมีความแตกต่างกันในเรื่องของการกำหนดสัดส่วนระหว่างลูกจ้างทั้งหมดกับลูกจ้างพิการ รวมทั้งมาตรการลงโทษหากสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตาม ประเทศไทยกำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องรับคนพิการหนึ่งคน ต่อลูกจ้างสองร้อยคน แต่เนื่องจากกฎหมายนี้ไม่ได้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและไม่มีบทลงโทษทำให้มีผลในทางปฏิบัติน้อย โดยพบว่าสถานประกอบการไม่ถึงครึ่งหนึ่งปฏิบัติตามกฎหมายนี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่อยู่ในที่อยู่ไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการที่ชัดเจน หลายแห่งเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ ผลการศึกษาใน 18 ประเทศในทวีปยุโรปพบว่า ไม่มีประเทศใดที่ประสบความสำเร็จจากการใช้ระบบโควต้าในการบังคับการจ้างงานคนพิการ แต่ระบบนี้มีประโยชน์คือเป็นแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เช่น เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านอื่น ๆ หรือชดเชยให้แก่นายจ้างที่ต้องปรับสถานที่

ทำงานหรืออุปกรณ์ให้เอื้อแก่คนพิการ หรือชดเชยกับการที่นายจ้างอาจต้องสูญเสียผลการผลิตลงไปบ้างเนื่องจากการจ้างคนพิการทำงาน ซึ่งขณะนี้หลายประเทศเลือกใช้กฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติแกนการกำหนดสัดส่วน

มาตรการส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกมาตรการหนึ่งได้แก่ การจัดตั้งกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งพบว่าจำนวนคนพิการที่ขอรับเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี ส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว วัตถุประสงค์ของการกู้คือเพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมหรือการเลี้ยงสัตว์มากที่สุด คนพิการส่วนใหญ่ต้องการบริการอื่นเสริมนอกเหนือจากการกู้เงิน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการตลาด เทคนิคการบริหารจัดการ เพื่อจะช่วยให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม

สำหรับด้านสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการจำนวนมากไม่มีข้อมูลรวมทั้งไม่เข้าใจคนพิการว่าสามารถทำอะไรได้บ้าง สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่มีลูกจ้างพิการมีความเห็นว่า ลูกจ้างพิการมีความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกันเพื่อร่วมงาน แต่ยังขาดความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน สถานประกอบการยังขาดความตระหนักและไม่ให้ความสำคัญเรื่องการปรับอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้อีกด้วยการทำงานของคนพิการ ในส่วนคนพิการเองนั้น ผลการศึกษาพบว่า คนพิการบางส่วนมีความเห็นว่าความพิการไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานและพยายามปรับตัวเอง ในขณะที่คนพิการบางส่วนยังขาดทักษะและความพร้อมในการทำงานรวมทั้งต้องการคำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านจิตใจ

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการพบว่า บทบาทที่สำคัญของครอบครัวคือการเป็นกำลังใจให้คนพิการ โดยเฉพาะคนที่พิการทางหลังในช่วงของการยอมรับสภาพและการปรับตัวให้สามารถต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งพบว่าบางครอบครัวยังมีความรู้ที่ไม่ถูกต้องหรือมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องและมีผลต่อการปฏิบัติต่อคนพิการที่ไม่เหมาะสม เช่น การปกป่องคนพิการมากเกินไป การไม่ส่งเสริมให้เด็กพิการได้รับการศึกษา ซึ่งจะทำให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาและขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

นอกเหนือจากภาครัฐแล้ว ภาคเอกชนหรือองค์กรคนพิการมีบทบาทสำคัญมากในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เช่นการฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นและระยะยาว คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากภาคเอกชนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีปัญหาในการหางานทำ เนื่องจากองค์กรเอกชนเหล่านี้นอกจากทำหน้าที่ด้านฝึกอาชีพแล้ว ยังมีบทบาทในด้านการหางานด้วย แต่บทบาทสำคัญขององค์กรคนพิการคือเป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างคนพิการและแหล่งงานหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า เนื่องจากการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในประเทศไทยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยงานด้านการศึกษา หน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านการสวัสดิการสังคม เป็นต้น แต่การขาดเจ้าภาพที่แท้จริงทำให้ขาด

การประสานงานกันจึงทำให้งานการส่งเสริมอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายและแผนงานด้านคนพิการหลายฉบับมาแล้วก็ตาม ดังนั้นแนวทางแก้ไขคือ ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่สมอ่อนเจ้าภาพในการรับผิดชอบ ดูแล ประสานงานและติดตามคนพิการที่ครบวงจร ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่มีอยู่เดิมแต่ปรับบทบาทให้การทำงานครอบคลุมมากขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยงานใหม่ แต่สิ่งสำคัญคือต้องมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมอาชีพโดยเฉพาะและมีระบบการสนับสนุนและช่วยเหลือให้ข้อมูลหรือคำแนะนำทั้งแก่นายจ้างและคนพิการ เมื่อมีปัญหาในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะช่วงแรกที่คุณงานพิการเริ่มงานใหม่ รวมทั้งควรมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาของคนพิการในวัยเรียน และหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยทำงาน เช่น มีระบบการเตรียมคนพิการในวัยเรียนเพื่อเข้าสู่การทำงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะสำหรับคนพิการที่ต้องการการดูแลที่ต่อเนื่อง

บริการการฝึกอาชีพของคนพิการที่มีความพิการไม่มากนักควรเป็นการฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไปร่วมกับคนทั่วไปซึ่งอาจเป็นศูนย์ฝึกอาชีพของเอกชนก็ได้ โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกันในเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีระบบการขนส่ง รวมทั้งหลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น และเนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบทและมีการศึกษาน้อยมาต่อการด้านอาชีพจึงควรให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้โดยควรพัฒนารูปแบบการฝึกอาชีพคนพิการในลักษณะอาชีพอิสระที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนรวมทั้งความต้องการของตลาด และเป็นการฝึกอาชีพร่วมกับคนทั่วไปในชุมชน

โดยสรุป คนพิการส่วนใหญ่ต้องการทำงานเพื่อให้สังคมตระหนัก รับรู้และยอมรับในตัวคนพิการ แต่ปัญหาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดในการประกอบอาชีพคือ การขาดโอกาสในการศึกษา การเดินทางไปทำงาน และเจตคติของสังคม แนวทางแก้ไขคือรัฐควรมีมาตรการด้านการศึกษาที่หลากหลาย เช่นการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในลักษณะหลักสูตรระยะสั้นนอกเหนือจากการระบบการศึกษาปกติแก่คนพิการ รวมทั้งให้มีบริการสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เช่น สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท มีมาตรการด้านนโยบายที่ชัดเจนและจริงจัง เกี่ยวกับการจัดอุปสรรคในที่สาธารณะ และการจัดอุปสรรคในเชิงสังคม โดยสังคมต้องเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานกับคนพิการจากการสร้างเคราะห์ที่เป็นแนวคิดเรื่องสิทธิ และความเสมอภาค เช่นเดียวกับคนทั่วไป