



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การยกระดับการปฏิบัติงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จัดทำโดย นายณัฐวดี ภัทรประยูร  
รหัส 9868

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2566  
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



## รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study)

เรื่อง การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จัดทำโดย นายณัฐวุฒิ ภัทรประยูร  
รหัส 9868

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



## สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

ดร.วีระชัย นาควิบูลย์วงศ์  
อาจารย์ที่ปรึกษา

อ.บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์  
อาจารย์ที่ปรึกษา

อ.อารักษ์ พรหมณี  
อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมการจัดหางาน ส่งเสริมการมีงานทำให้กับคนพิการ โดยดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และได้อบรมสนองนโยบายสำคัญของรัฐบาลในการช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง จึงได้ริเริ่มจัดทำโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมขึ้น ตั้งแต่ปี 2564 และดำเนินการต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ผลการส่งเสริมการมีงานทำ ปี 2566 คนพิการเข้าร่วมโครงการฯ สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 110 ถึงแม้ภาครัฐจะมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมทั้งออกกฎหมาย/ระเบียบ มาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมโอกาสการมีงานทำให้ของคนพิการมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถจ้างงานคนพิการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและการใช้มาตรการตามกฎหมายอย่างเดียวยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีการจ้างงานกลุ่มคนพิการ จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการเพิ่มเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา และยังมีความท้าทายที่ต้องมีความตระหนักมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของนโยบายเพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับคนพิการ จึงนำไปสู่ “การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน”

แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ใช้หลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” โดยสถานประกอบการสามารถเลือกวิธีในการดำเนินการตามกฎหมายได้ 3 วิธี คือ จ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 หรือการจ้างเหมาบริการฯ ตามมาตรา 35 ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 3 วิธีแล้ว เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน ควรมุ่งเน้นให้นายจ้างสถานประกอบการ “จ้าง” คนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ต่อเนื่อง มีประกันสังคม สิทธิสวัสดิการและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้บรรจุโครงการฯ ไว้ในแผนปฏิบัติการราชการ เพิ่มตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ รวมทั้งประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อสร้างการรับรู้และปรับทัศนคติเชิงบวกให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการ รวมถึงการจัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

2) ปรับปรุง/สร้างระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) และยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลคนพิการเพื่อการมีงานทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) เชื่อมโยงข้อมูลคนพิการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาฐานข้อมูลระบบไทยมีงานทำ (คนพิการมาตรา 33) และระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการมาตรา 35 นำฐานข้อมูลจาก 2 ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นระบบ และนำข้อมูลไปปรับใช้/จัดกลุ่มคนพิการ ที่มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์การทำงาน อื่นๆ เพื่อยกระดับความพร้อมในการทำงานจากระบบไทยมีงานทำ (จ้างคนพิการมาตรา 33) การพัฒนา (Upskill, Reskill) หรือทำงานไม่ได้ (ประกอบอาชีพอิสระ)

3) ยุทธศาสตร์ระบบการส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ โดยการยกระดับบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การขับเคลื่อนบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การลงนามความร่วมมือด้านการจัดหางานคนพิการและสถานประกอบการ กับบริษัทจัดหางานชั้นนำ เพื่อจัดส่งตำแหน่งงานคนพิการที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบไทยมีงานทำ และเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ และพัฒนาระบบไทยมีงานทำให้เป็นแหล่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ ทบทวน ปรับปรุง ลดขั้นตอนการให้บริการ ลดเอกสาร โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ คน รวมทั้งการพัฒนา Application ไทยมีงานทำ

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์วิระชัย นาควิบูลย์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ซึ่งให้แนวทาง ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแนะนำ ความเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อาจารย์บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์ และอาจารย์อารักษ์ พรหมณี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งให้แนวคิดและมุมมองที่ทำให้การศึกษานี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งสามท่าน มา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านวิทยากร ในหลักสูตรทุกท่าน ตลอดจนที่ปรึกษาโครงการ ผู้บริหารโครงการ และคณะเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่ได้ทุ่มเททำให้การอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม” รุ่นที่ 98 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมทั้ง ขอขอบพระคุณอธิบดีกรมการงาน ขอบคุณน้องๆ เจ้าหน้าที่ของกรมการงานที่เกี่ยวข้อง ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำรายงานการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษานี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของกรมการงาน ประโยชน์ต่อส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ณัฐฤดี ภัทรประยูร

18 กันยายน 2566

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
คำอธิบายศัพท์และคำย่อ	ฉ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	8
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	10
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	12
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	12
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	20
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	35
3. แผนพัฒนาตนเอง	37
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	37
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	38
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	39
บรรณานุกรม	48
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	49

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ปี 2562-2565	14
ตาราง 2	สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ปี 2562-2565	14
ตาราง 3	สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	15
ตาราง 4	ผลการบรรจุงาน จำแนกประเภทความพิการ	19
ตาราง 5	ผลการบรรจุงานประเภทความพิการ จำแนกประเภทอาชีพ 5 ลำดับแรก	20
ตาราง 6	เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายก่อนและหลังดำเนินการ	29
ตาราง 7	แผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับการมีงานทำคนพิการ อย่างมั่นคงและยั่งยืน	32

## สารบัญภาพ

## หน้า

ภาพที่ 1	ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของกรมการจัดหางาน แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติราชการกรมการจัดหางาน	5
ภาพที่ 2	วงจรคุณภาพ PDCA	22
ภาพที่ 3	หลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	24
ภาพที่ 4	รูปแบบการยกระดับการจ้างงานคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืนผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม	25



## คำอธิบายศัพท์และคำย่อ

**กลุ่มเปราะบาง** กระทรวงแรงงาน ได้กำหนดนิยาม แรงงานกลุ่มเปราะบาง ครอบคลุมถึง ผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย หรือไม่ม้งานทำ ผู้ประกันตนมาตรา 33 ที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท หรือคนพิการ ไม่ม้งานทำ

**กลุ่มคนพิการ** หมายถึง คนพิการ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติคนพิการที่ขึ้นทะเบียนเป็น คนพิการของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มีบัตรคนพิการ) และประสงค์จะทำงาน

**การส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ** หมายถึง การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการตาม ภารกิจของกรมการจัดหางาน ในการให้บริการจัดหางานคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้มีงานทำมีอาชีพ มีรายได้ที่ มั่นคงและยั่งยืน

**การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน** หมายถึง การยกระดับการมีงานทำ คนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน ผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ใช้หลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” ที่มุ่งเน้นให้นายจ้างสถานประกอบการ “จ้าง” คนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 เพื่อให้คนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ต่อเนื่อง มีประกันสังคม สิทธิ สวัสดิการและได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมาย ยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลคนพิการเพื่อการมีงานทำ ยกระดับการพัฒนา ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ยกระดับระบบการส่งเสริมการมีงานทำคนพิการโดยการยกระดับ บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

## 2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

### 2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

จากวิสัยทัศน์ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย มุ่งเน้นการบูรณาการกับทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพกลุ่มเปราะบางสู่การมีงานทำ เนื่องจากกลุ่มเปราะบาง ตามนิยามของกระทรวง แรงงาน ครอบคลุมถึง ผู้สูงอายุที่มีรายได้ต่ำ หรือไม่มีงานทำ ผู้ประกันตนมาตรา 33 ที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท หรือคนพิการไม่มีงานทำ เนื่องจากคนพิการที่มีคุณสมบัติและมีความประสงค์จะทำงาน เป็นหนึ่งในกลุ่มเปราะบางที่เป็นเป้าหมายที่กรมการจัดหางานจะต้องดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำตามภารกิจและเป็นกลุ่มที่มีความยากในการส่งเสริมการมีงานทำ เนื่องจากหลายปัจจัย อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมสำหรับคนพิการอาจเป็นอุปสรรคในการหางาน ปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงสถานที่ทำงานที่สะดวกสบายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ ความยากลำบากในการปรับตัวและเรียนรู้ในสถานการณ์ที่แตกต่างอาจทำให้คนพิการมีความเครียดในการทำงาน อาจจำเป็นต้องมีการสนับสนุนและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้พวกเขาปรับตัวและเรียนรู้การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เคยพบมาก่อน ความรู้สึกขัดแย้งหรือการมีทัศนคติทางสังคมที่ไม่เหมาะสมสามารถเป็นอุปสรรคในการหางานสำหรับคนพิการ ความสามารถและคุณค่าของคนพิการอาจถูกเข้าใจผิดหรือถูกละเลย ส่งผลให้มีความยากลำบากในการเข้าถึงโอกาสงาน ข้อกำหนดและกฎระเบียบทางกฎหมายที่ซับซ้อนหรือไม่เหมาะสมสามารถเป็นอุปสรรคในการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางภาษีอาจเป็นอุปสรรคสำหรับนายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงาน คนพิการอาจมีข้อจำกัดในทักษะและความสามารถที่ส่งผลให้ยากต่อการทำงานในบางสาขาอาชีพ อาจมีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและการเตรียมตัวให้คนพิการสามารถทำงานในสาขาอาชีพที่ต้องการได้ รวมทั้งความคิดเห็นและ ทัศนคติและความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการสามารถมีผลต่อโอกาสการทำงานของคนพิการ หากนายจ้างมีความรับผิดชอบสังคมและความเข้าใจในคุณค่าและความสามารถของคนพิการ จะช่วยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการมีงานทำสำหรับคนพิการได้มากขึ้น

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐบาล องค์กรภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมขึ้น เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนพิการให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้เข้าไปทำงานเชิงสังคม สร้างคุณภาพประโยชน์แก่สาธารณะ ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ประเภทจ้างเหมาบริการ ตามมาตรา 35 บรรลุตามวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์เกินเป้าหมายที่กำหนด แต่อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานและพัฒนากระบวนการส่งเสริมการ มีงานทำและกระบวนการจัดหางาน มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนมีงานทำในทุกพื้นที่และส่งเสริมการจ้างงานในทุกกลุ่ม/ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง คนพิการมีงานทำ ให้มีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน จึงควรปรับปรุงโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณเพิ่มขึ้นและเพิ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดความท้าทาย เน้นบูรณาการการจัดหางานในประเทศ เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และ

ภาคประชาสังคม เพื่อการยกระดับการมีงานทำให้กับกลุ่มเปราะบาง เกิดการบูรณาการจากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดประเด็นการศึกษาในเรื่อง “การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน” โดยมีที่มาของประเด็นการศึกษา ดังนี้

### 2.1.1 สภาพปัญหาและความท้าทาย

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม กำหนดนโยบายสำคัญการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ/นโยบายรัฐบาล โดยมีนโยบายในการดำเนินการเร่งสร้างโอกาสอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ยกย่องคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบ มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐานที่จะเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินการระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่และของประเทศโดยรวม โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน รวมทั้งการคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคงหลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกำลังแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาประเทศหากกำลังแรงงานไม่ได้รับโอกาสและไม่ได้รับการดูแลในเรื่องการประกอบอาชีพ สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและการสร้างหลักประกันที่ดีทางสังคมก็จะไม่มีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ

กระทรวงแรงงาน ตอบสนองนโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเน้นประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมให้กับประชาชนที่มีกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเปราะบาง ซึ่งคนพิการเป็นหนึ่งในกลุ่มเป้าหมายหลักที่จะต้องได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง โดยการเสริมสร้างความมั่นคงในการมีงานทำเพื่อส่งเสริมให้กำลังแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง คนพิการ ได้มีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายโดยดำเนินการส่งเสริมการมีงานทำ การประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำอย่างยั่งยืนและคนหางานได้รับการคุ้มครองโดยยึดถือหลักบูรณาการและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภาคประชาสังคม กรมการจัดหางานซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับผู้พิการ จึงจัดทำ **โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม**ขึ้นตั้งแต่ปี 2564 และดำเนินการต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม จากสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย พบว่าปัจจุบันมีคนพิการทั่วประเทศที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวนกว่า 2 ล้านคนและพบว่าคนพิการกว่าสี่แสนคน มีโอกาสที่จะนำมาส่งเสริมการมีงานทำเพื่อให้สามารถดูแลตัวเองและครอบครัวได้ และจากข้อมูลสถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐและในสถานประกอบการ ปี 2562 - 2565 ปรากฏดังนี้

ตาราง 1 สถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ ปี 2562-2565

ปี	จำนวนหน่วยงาน ภาครัฐที่ต้องจ้างงาน		ผลการดำเนินงาน						ต้องจ้าง เพิ่ม (ร้อยละ)
	หน่วยงาน (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	รายงาน ผลแล้ว (คน)	จ้าง มาตรา 33 (คน)	จัด มาตรา 35 (สัญญา)	รวม	จ้าง แล้ว (ร้อยละ)	ต้อง จ้าง เพิ่ม (ราย)	
2562	212	14,226	131	3,327	2930	6,257	43.98	7,969	56.02
2563	290	15,412	204	2,633	1278	3,911	25.37	11,501	74.67
2564	292	17,622	223	2,801	783	3,584	20.33	14,038	79.67
2565	294	17,507	206	2,597	853	3,450	19.70	14,507	80.30

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จากตาราง 1 ในปี 2565 หน่วยงานของรัฐ จำนวน 294 แห่ง ต้องจ้างงานคนพิการ 17,507 คน และต้องจ้างเพิ่มเติมอีก 14,057 คน ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่ายังพบปัญหาที่หน่วยงานของรัฐยังไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานได้

ตาราง 2 สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ปี 2562-2565

ปี	จำนวนสถาน ประกอบการที่ต้อง จ้างงาน		ผลการดำเนินงาน						ต้องจ้าง เพิ่ม (ร้อยละ)
	นายจ้าง (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	จ้าง มาตรา 33 (คน)	ส่งเงิน มาตรา 34 (คน)	จัด มาตรา 35 (สัญญา)	รวม	จ้าง แล้ว (ร้อยละ)	ต้อง จ้าง เพิ่ม (ราย)	
2562	14,453	69,962	40,568	15,819	13,172	69,559	99.42	403	0.58
2563	14,897	70,142	40,647	13,733	14,134	68,514	97.68	1,628	2.32
2564	13,699	64,758	38,033	13,001	13,891	64,925	100.26	-	-
2565	13,635	63,939	37,468	11,971	14,500	63,939	100	-	-

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ , วันที่ 9 ธันวาคม 2565

จากตาราง 2 ในปี 2565 มีการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 37,468 คน ส่งเงินเข้ากองทุน ฯ มาตรา 34 จำนวน 11,971 คน ให้สิทธิตามมาตรา 35 จำนวน 14,500 คน รวม 63,939 คน ซึ่งจากข้อมูลการลงพื้นที่เชิงรุกพบนายจ้าง สถานประกอบการ พบว่านายจ้างยังคงเลือกวิธีการส่งเงินเข้ากองทุน ฯ เนื่องจากมีความง่าย สะดวก หรืออาจยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการจ้างงาน คนพิการมีความกังวลเรื่องการจ่ายภาษีหัก ณ ที่จ่าย การยื่นให้สิทธิมีความยุ่งยาก เอกสารจำนวนมาก ดังนั้น หากสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติเชิงบวกในการจ้างงานคนพิการ ก็สามารถเปลี่ยน ทัศนคติจากการส่งเงินเข้ากองทุน ฯ มาเป็นการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 หรือให้สิทธิจ้างเหมางาน คนพิการตามมาตรา 35 ได้

จากข้อมูลกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ณ เดือนมิถุนายน 2566 ผลการ ส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ ตามมาตรา 35 ประเภทจ้างเหมาบริการ ฯ นายจ้าง/สถาน ประกอบการ 796 แห่ง คนพิการที่ได้รับสิทธิ 6,076 คน หน่วยงานภาครัฐ 97 แห่ง มีจำนวน ผู้ได้รับ สิทธิ 253 คน คนพิการได้รับสิทธิ ฯ รวมทั้งสิ้น 6,329 คน (กรมการจัดหางาน, 2566)

### 2.1.2 แนวโน้มของปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

จากสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย หน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการ ที่ต้องจ้างงานคนพิการตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด ปรากฏ ดังนี้

ตาราง 3 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย มาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หน่วยงาน	สัดส่วนเป้าหมาย การจ้างตาม กฎหมาย	มาตรา 33	มาตรา 34	มาตรา 35	รวม (คน)	หมายเหตุ
หน่วยงานภาครัฐ (294)	17,507	2,597	-	853	3,450	ยังไม่เป็นไปตาม สัดส่วนอีกจำนวน 14,057คน
นายจ้าง/สถาน ประกอบการ (13,635)	63,939	37,468	11,971	14,500	63,939	สามารถเปลี่ยน จากการส่งเงิน ฯ มาตรา 34 จ้าง งานตามมาตรา 33 หรือมาตรา 35 ได้อีกจำนวน 11,971 คน

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (9 ธันวาคม 2565)

จากตาราง 3 จะเห็นได้ว่าตามสัดส่วนเป้าหมายการจ้างคนพิการตามที่กฎหมายกำหนดหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 294 หน่วยงาน จะสามารถจ้างคนพิการได้จำนวน 17,507 คน ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนอีกจำนวน 14,057คน สำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการ สามารถเปลี่ยนจากการส่งเงินเข้ากองทุนฯ มาตรา 34 มาจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 หรือให้สิทธิคนพิการตามมาตรา 35 ได้อีกจำนวน 11,971 คน

จากสภาพปัญหาและสถานการณ์คนพิการในประเทศไทยและจากข้อมูลการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและนายจ้าง/สถานประกอบการ พบว่ายังสามารถที่จะยกระดับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเพิ่มขึ้นได้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในประเด็นข้อกฎหมายในกรณีการจ้างคนพิการทำงาน กำหนดให้นายจ้างจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น ทางลาดสำหรับรถเข็นป้ายอักษรเบลล์ เครื่องอ่านหน้าจอ และโต๊ะทำงานแบบปรับได้เพื่อให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งเกี่ยวข้องกับกฎหมายด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม ซึ่งยังคงอาจเป็นสาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งที่นายจ้างยังเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 ซึ่งมีความสะดวกรวดเร็วกว่า หรือหากดำเนินการให้สิทธิตามมาตรา 35 ถึงแม้จะมีมาตรการจูงใจด้านภาษี แต่นายจ้าง/สถานประกอบการบางส่วน ยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามมาตรา 35 นายจ้างฯ ส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการจ้างงานคนพิการ มองว่าขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยากและต้องใช้เอกสารประกอบจำนวนมากและมีระยะเวลาการดำเนินการให้สิทธิที่ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการในธุรกิจของเอกชน รวมทั้งถูกกฎหมายบังคับให้รับคนพิการเข้าทำงาน รวมถึงทัศนคติเชิงลบของนายจ้างกับคนพิการ การจ้างงานคนพิการเพราะความสงสารมากกว่ามีมุมมองทางด้านศักยภาพหรือความสามารถของคนพิการ จึงทำให้คนพิการขาดโอกาสในการเข้าทำงาน และไม่เกิดการยอมรับ

### 2.1.3 ความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

ถึงแม้ภาครัฐบาลจะมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างงานคนพิการต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมทั้งออกกฎหมาย/ระเบียบ มาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมโอกาสการมีงานทำให้คนพิการมากขึ้น และจากข้อมูลการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและนายจ้าง/สถานประกอบการ ยังไม่สามารถจ้างงานคนพิการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและการใช้มาตรการตามกฎหมายอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การจ้างงานกลุ่มผู้พิการ จึงยังจำเป็นในการแก้ไขปัญห และยังมีความท้าทายที่ต้องมีความตระหนักมากขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของนโยบายเพื่อส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับคนพิการ สิ่งนี้นำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการทำงานให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

กรมการจัดหางานดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม โดยมุ่งหวังให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งกำหนดคุณสมบัติคนพิการที่ขึ้นทะเบียนเป็นคนพิการของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มีบัตรคนพิการ) และมีความประสงค์จะทำงานหรือช่วยเหลือตนเองได้หรือเป็นผู้ดูแลคนพิการที่ขึ้นทะเบียนขอใช้สิทธิตามมาตรา 35 แทน คนพิการ โดยการดำเนินการปีที่ 1 เริ่มจากการสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับนายจ้าง/สถานประกอบการที่ไม่ประสงค์จะจ้างคนพิการ ตามมาตรา 33 แต่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 ให้เปลี่ยนมาจ้างเหมาบริการคนพิการ ตามมาตรา 35 ข้อ 3 ประเภทการจ้างเหมาบริการ เพื่อจ้างงานคนพิการเพื่อปฏิบัติงานเชิงสังคม ในหน่วย

บริการสาธารณะ องค์กรในท้องถิ่นที่มีภารกิจสาธารณะประโยชน์ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ ศูนย์บริการคนพิการของท้องถิ่น/เทศบาล เป็นต้น กำหนดเป้าหมายคนพิการเข้าร่วมโครงการจำนวน 1,000 คน ผลการดำเนินงาน ปี 2565 มีการจ้างงานคนพิการ จำนวน 1,499 คน (มีนายจ้าง/สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการฯ 196 แห่ง หน่วยบริการสาธารณะเข้าร่วมโครงการฯ 1,032 แห่ง) และกำหนดเป้าหมายเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ทุกปี ภายใน 4 ปี ซึ่งปีงบประมาณ 2566 เป้าหมาย 1,800 คน ผลการจ้างเหมาคนพิการจำนวน 3,783 คน สูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 110 สาเหตุที่ผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย เนื่องจากนโยบายการทำงานเชิงรุก จัดทีมงานไปยังสถานประกอบการกลุ่มเป้าหมาย แยกเป็นแต่ละพื้นที่ ที่สามารถให้สิทธิจ้างเหมาคนพิการเป็นจำนวนมากและได้ทบทวนการดำเนินการและนำข้อเสนอแนะของผู้รับบริการมาแก้ไขปัญหา เช่น ความยุ่งยากในการยื่นขอให้/ขอรับสิทธิตามมาตรา 35 โดยปรับปรุงพัฒนากระบวนการให้บริการกับนายจ้าง โดยนำระบบ e - service การให้สิทธิและขอรับสิทธิคนพิการตามมาตรา 35 มาทดลองใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้คนพิการลงทะเบียนขอรับสิทธิ และสถานประกอบการยื่นขอให้สิทธิ แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากระบบยังอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้จึงยังไม่สมบูรณ์ และยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบสมบูรณ์

โครงการฯ ได้กำหนดเฉพาะตัวชี้วัดเชิงปริมาณ แม้จะบรรลุผลสัมฤทธิ์เกินเป้าหมายทุกปี แต่จากการดำเนินงานลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนนายจ้างฯ ให้เข้าร่วมโครงการฯ พบว่ามีจำนวนนายจ้างฯ หลายนายให้ความสนใจและเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม หากมองในมิติการจ้างงานคนพิการเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างโอกาสคนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงานตามมาตรา 33 จะส่งผลให้คนพิการได้รับการจ้างงานที่มั่นคงและยั่งยืน ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดด้วย หากยกระดับการจ้างงานพิการ จากที่มุ่งเน้นเฉพาะการจ้างเหมาบริการตามมาตรา 35 ข้อ 3 ที่มีสัญญาเพียง 1 ปีและไม่ได้รับสิทธิและสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีสภาพการจ้างงานที่ไม่มั่นคง

การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยยึดหลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดย “จ้าง” คนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือ “จ่าย” เงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 หรือ “จัด” จ้างเหมาบริการฯ ตามมาตรา 35 โดยนายจ้างควรมุ่งเน้นจ้างคนพิการอย่างจริงจังและจ่ายค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกับลูกจ้างกลุ่มอื่น และควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ นอกจากนี้ มาตรา 35 ระบุถึงการส่งเสริมคนพิการ ซึ่งอาจรวมถึงมาตรการต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรม โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจากข้อมูลสถิติการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐและนายจ้างสถานประกอบการฯ ในตาราง 2 และตาราง 3 จะเห็นได้ว่าตามสัดส่วนเป้าหมายการจ้างคนพิการ สำหรับนายจ้าง/สถานประกอบการ สามารถเปลี่ยนจากการส่งเสริมการจ้างงานทำให้คนพิการ ตามมาตรา 35 ประเภทจ้างเหมาบริการฯ สถานประกอบการ 796 แห่ง คนพิการที่ได้รับสิทธิ 6,076 คน หน่วยงานภาครัฐ 97 แห่ง มีจำนวนผู้ได้รับสิทธิ 253 คน คนพิการได้รับ



สิทธิรวมทั้งสิ้น 6,329 คน หากยกระดับการจ้างงานคนพิการเชิงคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องตามหลัก 3 จ. เพื่อให้คนพิการที่มีศักยภาพเข้าสู่ระบบการจ้างงานมาตรา 33

จากสภาพปัญหาและความท้าทายดังกล่าวข้างต้น เป็นการสร้างโอกาสและยกระดับคนพิการให้มีความสามารถได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยเสนอเรื่อง การยกระดับการจ้างงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการจ้างงานทำคนพิการอย่างมั่นคงยั่งยืน

### ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม (มาตรา 35

#### ข้อ 3) ประเภทจ้างเหมาบริการ ปีงบประมาณ 2566

- 1) นายจ้าง/สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 404 แห่ง ให้สิทธิจ้างเหมาคนพิการทำงานเชิงสังคม จำนวน 3,783 คน
- 2) คนพิการที่เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับการจ้างเหมางาน จำนวน 3,783 คน โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งพนักงานธุรการ และพนักงานทำความสะอาด โดยมีลักษณะความพิการ ได้แก่ ทางการมองเห็น ทางการได้ยิน และทางการเคลื่อนไหว
- 3) หน่วยบริการสาธารณะที่เข้าร่วมโครงการฯ ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม จำนวน 2,403 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นหน่วยบริการพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล

#### ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์คนพิการและการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ

##### 1) สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

ปัจจุบันมีคนพิการทั่วประเทศ จำนวน 2,180,187 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1,136,836 คน เพศหญิง จำนวน 1,043,342 คน แบ่งเป็นประเภทความพิการ ดังนี้

- 1.ทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 1,112,763 คน
- 2.ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 405,920 คน
- 3.ทางการเห็น จำนวน 184,622 คน
- 4.ทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 167,201 คน
- 5.ทางสติปัญญา จำนวน 147,137 คน
- 6.ออทิสติก จำนวน 20,096 คน
- 7.ทางการเรียนรู้ จำนวน 15,126 คน
- 8.พิการมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 124,430 คน
- 9.ข้อมูลรอการยืนยัน จำนวน 1,793 คน

มีคนพิการที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน จำนวน 857,117 คน (แจ้งว่าไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 55,276 คน มีความพิการมากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ จำนวน 51,575 คน และประกอบอาชีพแล้ว จำนวน 311,259 คน ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล 439,007 คน) (ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2566)

##### 2) ผลการให้บริการจัดหางานแก่คนพิการ ของกรมการจัดหางาน

กรมการจัดหางาน มีระบบที่รองรับการส่งเสริมการจ้างงานทำให้ผู้พิการ จำนวน 2 ระบบคือระบบไทยมีงานทำ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการจ้างงานทำในทุกกลุ่มเป้าหมายทั้ง

กลุ่มวัยกำลังแรงงาน และกลุ่มเปราะบาง เป็นระบบที่สามารถรองรับการจัดหางานให้ผู้สูงอายุและคนพิการ เพื่อให้นายจ้างสามารถบันทึกตำแหน่งงานว่างเพื่อหาคนพิการเข้าทำงาน และคนพิการสามารถสมัครงานได้ และมีระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการ มาตรา 35 เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้พิการและสถานประกอบการได้ใช้บริการ มาตรา 35 ซึ่งผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการตามมาตรา 33 ในระบบไทยมีงานทำ (มาตรา 33) (ต.ค. 65 – มิ.ย 66) มีผู้ขึ้นทะเบียนหางาน 450 คน ผู้ใช้บริการ 1,253 คน บรรจุงาน 1,066 คน จำแนกตามประเภทความพิการบรรจุงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเคลื่อนไหว ทางการได้ยิน และทางการมองเห็น และลำดับประเภทอาชีพ 3 ลำดับแรก ได้แก่ อาชีพงานพื้นฐาน เสมียน/เจ้าหน้าที่ และพนักงานบริการ/งานขายในร้านค้าและตลาด สำหรับมาตรา 35 (ต.ค.- ธ.ค.66) มีคนพิการ/ผู้ดูแลคนพิการ ได้รับสิทธิ/มีงานทำ จำนวน 15,195 คน จำแนกตามประเภทการให้สิทธิ 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจ้างเหมาบริการฯ การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ และการให้ความช่วยเหลืออื่นใด จากข้อมูลพบว่าปัจจุบัน แม้จะมีระบบรองรับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแต่ยังพบปัญหานายจ้างยังมีตำแหน่งงานรองรับผู้พิการจำนวนไม่มาก และผู้พิการยังใช้งานในระบบจำนวนน้อย

#### ตาราง 4 ผลการบรรจุงาน จำแนกประเภทความพิการ

จัดลำดับผลการบรรจุงาน จำแนกตามประเภทความพิการ (*คนพิการ 1 คน อาจมีความพิการได้มากกว่า 1 ประเภท)	
ประเภทความพิการ	จำนวน (คน)
1. การเคลื่อนไหว	746
2. ทางการได้ยิน	399
3. ทางการเห็น	184
4. จิตใจ	169
5. สติปัญญา	168
6. การเรียนรู้	143
7. ออทิสติก	121
รวม	906*

ที่มา : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ณ เดือนมิถุนายน 2566

ตาราง 5 ผลการบรรจุนานประเภทความพิการ จำแนกประเภทอาชีพ 5 ลำดับแรก

ประเภทความพิการ	ผลการบรรจุนาน จำแนกประเภทอาชีพ 5 อันดับแรก				
	1	2	3	4	5
1. ทางารเห็น	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
2. ทางารได้ยิน	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับ อาวุโส
3. การเคลื่อนไหว	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
4. จิตใจ	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง,	ผู้ปฏิบัติงานใน โรงงาน ผู้ควบคุม
5. สติปัญญา	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง,	ผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ
6. การเรียนรู้	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง,	ผู้ปฏิบัติงานใน โรงงาน ผู้ควบคุม
7. ออทิสติก	อาชีพงานพื้นฐาน	เสมียนเจ้าหน้าที่	พนักงานบริการ พนักงานขายใน ร้านค้าและตลาด	ช่างเทคนิคและ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง,	ผู้ปฏิบัติงานใน โรงงาน ผู้ควบคุม

ที่มา : กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน ณ เดือนมิถุนายน 2566

## 2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

### 2.2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎี กฎหมาย ที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอ

ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย เรื่อง “การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน” ผู้ศึกษาใช้หลักการและแนวคิดทฤษฎี กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

#### (1) การบริหารราชการแบบบูรณาการ

จากการส่งเสริมการมีงานทำให้กลุ่มผู้พิการ พบว่าในปัจจุบันปัญหาเริ่มมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะจากหลายสาขาวิชา ร่วมกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาโดยส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งได้ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจ (Function) ไม่สามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ เพราะการจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรภาครัฐในปัจจุบัน แต่ละองค์กรจะมีพันธกิจ (Mission) ขององค์กรอยู่ ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ข้อดีของการจัดแบ่งโครงสร้างในลักษณะนี้ทำให้มีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์กร แต่ข้อเสียที่เกิดขึ้น คือ การไม่ประสานกันใน

การทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น นั่นคือ การบูรณาการในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ขจัดความซ้ำซ้อนของงานที่เกิดขึ้น เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

รัฐบาลมีนโยบายที่ต้องการแก้ปัญหาที่สำคัญซึ่งเป็นวาระแห่งชาติให้เกิดผลโดยเร็วโดยมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถตั้งหน่วยงานใหม่ เพื่อมารับผิดชอบได้โดยตรง จึงจำเป็นต้องให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการปรับตัวเองเพื่อให้อำนาจการรองรับกับนโยบายในการแก้ปัญหาของรัฐบาลให้ได้ ต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการให้สามารถก้าวข้ามผ่านให้พ้นความเป็นระบบราชการ (beyond bureaucracy) เกิดการทำงานที่เน้นความรวดเร็ว เพื่อให้อำนาจการแข่งขันได้ (economy of speed) ต้องมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยมองการเปลี่ยนแปลงอนาคตเป็นตัวประกอบ (future-oriented) และเปิดมุมมองในการทำงานให้กว้าง (outside-in approach) โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก รวมทั้งต้องยึดหลักบูรณาการการทำงานในการแก้ปัญหาเร่งด่วนให้เกิดผลสำเร็จได้ ต้องพยายามลดขอบเขตการทำงานของแต่ละหน่วยงานให้น้อยลง ยึดหลักการทำงานแบบไร้พรมแดนของหน่วยงาน (boundary less) โดยหน่วยงานภาครัฐต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวง ระหว่างหน่วยงานขึ้น เพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้โดยเร็ว

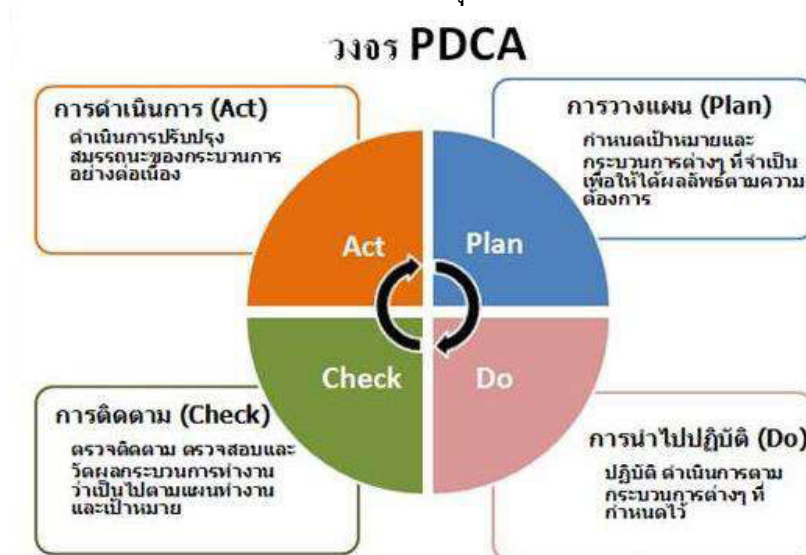
## (2) การบริหารงานด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA)

เพื่อให้การดำเนินงานในการส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มเปราะบาง โดยเฉพาะคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาและได้รับการปรับปรุง สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาแนวคิดวงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินการตามข้อเสนอเชิงนโยบาย สรุปได้ดังนี้

การปรับปรุงการทำงานเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น จะใช้วงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle) หรือวงจรเดมมิง (Deming Cycle) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งวงจรการควบคุมคุณภาพนี้ เป็นที่รู้จักจากการที่เอดเวิร์ด เดมมิง (W.Edwards Deming) นักจัดการบริหารคุณภาพได้นำแนวคิดของวอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) นักสถิติในงานอุตสาหกรรม มาเสนอและเผยแพร่เพื่อใช้เป็นในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2545, หน้า 43-47) อธิบายถึงวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle : PDCA) ไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) คือ การกำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น 2) การปฏิบัติตามแผน (Do) คือ การนำแผนสู่การดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 3) การตรวจสอบ (Check) คือ การดำเนินงานเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือไม่ มีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจ หรือปรับปรุงแก้ไขหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรเดิมโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ดังรูปภาพที่ 2

ภาพที่ 2 : วงจรคุณภาพ PDCA



ที่มา : <https://sites.google.com/site/klumtalung/khorngsrang>

### (3) ระบบราชการ 4.0

จากการพิจารณาการดำเนินงานที่ผ่านมาแม้กรมการจัดหางานจะมีระบบการให้บริการในกลุ่มเปราะบาง แต่ก็ยังพบว่ายังพบปัญหาขาดการรวบรวม จัดกลุ่มฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ดังนั้นผู้วิเคราะห์จึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ 4.0 เพื่อเป็นการพลิกโฉม (transform) ภาครัฐหรือระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับ โมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better governance, happier citizens) กล่าวคือ

3.1 เปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) โดยต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม

3.2 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric government) โดยต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า ตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (proactive public services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (big government data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (personalized หรือ tailored services) พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3.3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & high performance government) โดยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา

#### (4) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่สิบแปดประเทศแรกที่ยอมรับและรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ปฏิญญานี้ถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลก และเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์และหลักการทั่วไปเกี่ยวกับมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งตามข้อ 23 (1) แห่งปฏิญญาดังกล่าว ได้กำหนดเรื่องการมีงานทำไว้ว่า “ทุกคนมีสิทธิที่จะมีงานทำ มีอิสระในการเลือกงาน มีสภาพการทำงานที่เป็นธรรมและพึงปรารถนา และได้รับการป้องกันการว่างงาน”

#### (5) อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการทำงาน (Convention concerning Employment Policy, 1964) เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) โดยอนุสัญญาดังกล่าวมีสาระสำคัญเป็นการกระตุ้นความเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจ ยกระดับความเป็นอยู่ สนองตอบต่อความต้องการแรงงานและเอาชนะการว่างงาน และการทำงานต่ำระดับ สมาชิกจะต้องประกาศและปฏิบัติตามนโยบายที่แข่งขันเป็นเป้าหมายสำคัญ ซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อส่งเสริมการมีงานทำเต็มเวลาที่มีประโยชน์ และมีอิสระในการเลือก นโยบายดังกล่าวจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ทำให้มั่นใจว่ามีงานทำสำหรับทุกคนที่ว่างงานและกำลังหางานทำ งานนั้นมีประโยชน์เท่าที่จะเป็นไปได้และคนทำงานทุกคนมีอิสระในการเลือกงานและมีโอกาสที่เป็นไปได้อย่างมากที่สุดที่จะหางานให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถในการงานที่เหมาะสมกับตนได้ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือกำเนิดทางสังคม นโยบายดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงตามสมควรถึงระดับและขั้นตอนของการพัฒนาเศรษฐกิจและความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน

#### (6) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) แห่งสหประชาชาติ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals – SDGs เป้าหมายที่ (Goal) 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน เป้าหมายย่อย SDG 0805 บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน ภายในปี พ.ศ. 2573

#### (7) นโยบายของรัฐบาล

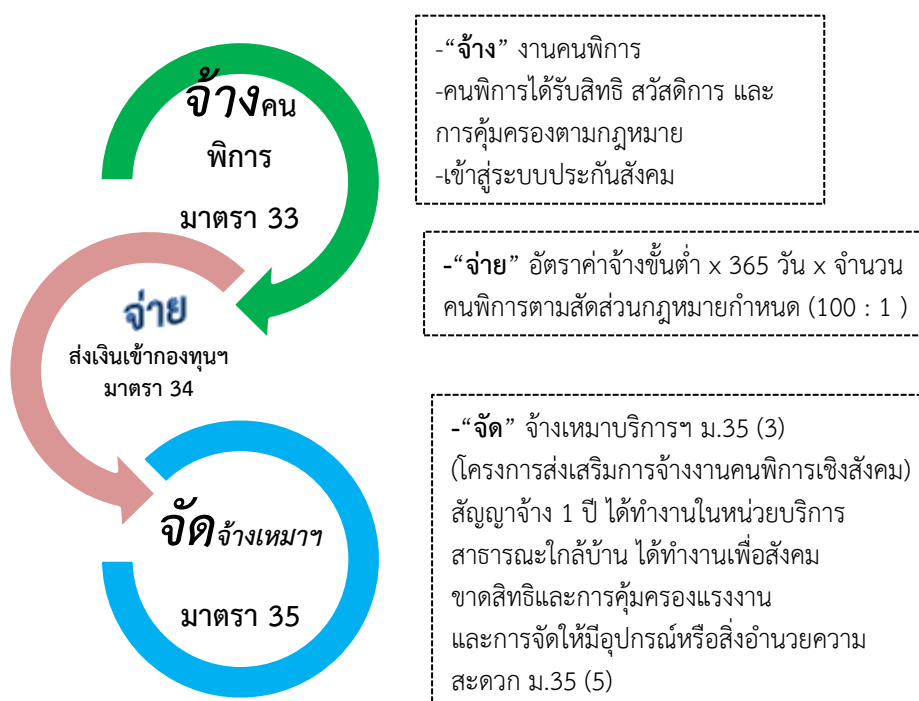
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ที่เกี่ยวข้องกับด้านส่งเสริมการมีงานทำคนพิการและผู้ด้อยโอกาส นโยบายที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

### 2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นของบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพกลุ่มเปราะบางสู่การมีงานทำ เพื่อนำมาพิจารณาถึงแนวทางการยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน ผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม สามารถสรุปได้ดังนี้

(1) จากการวิเคราะห์ปัญหาตัวเลขเชิงปริมาณของการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ปรากฏว่าการจ้างงานคนพิการยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนตามกฎหมายกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีหลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” โดยสถานประกอบการสามารถเลือกวิธีในการดำเนินการตามกฎหมายได้ 3 วิธี คือ จ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 หรือการจ้างเหมาบริการฯ ตามมาตรา 35 ซึ่งเมื่อพิจารณาทั้ง 3 วิธีแล้ว หากมุ่งหวังให้คนพิการมีความมั่นคงและยั่งยืนในการทำงาน ควรมุ่งเน้นให้นายจ้างสถานประกอบการ “จ้าง” คนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 เพื่อให้การคนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ต่อเนื่อง มีประกันสังคม สิทธิ สวัสดิการและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากคนพิการมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน และข้อจำกัดทางกายภาพจึงเหมาะสมกับงานบางประเภท

ภาพที่ 3 หลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550



ที่มา : ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

(2) จากผลการวิเคราะห์มิติด้านความมั่นคงและยั่งยืน โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals – SDGs เป้าหมายที่ (Goal) 8 ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสม

สำหรับทุกคน บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน โดยการยกระดับคนพิการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน ผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม เพื่อเพิ่มผลิตภาพแรงงานคนพิการ การพัฒนาความรู้ทักษะคนพิการในงานที่เหมาะสม การให้คำแนะนำและการฝึกงาน การจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะคนพิการเฉพาะราย การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับประเภทความพิการ และลักษณะงานที่นายจ้าง/สถานประกอบการต้องการ เพื่อเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ตามมาตรา 33 ซึ่งมีความมั่นคงและยั่งยืนกว่า การจ้างเหมาบริการตามมาตรา 35

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแนวทางการสร้างความยั่งยืนในการจ้างงานคนพิการ โดยผู้ศึกษาได้จัดทำรูปแบบการจ้างงานคนพิการที่มั่นคงและยั่งยืน สรุปได้ดังภาพ

ภาพ 4 รูปแบบการยกระดับการจ้างงานคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน  
ผ่านโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม





(3) ยกระดับการบูรณาการฐานข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ โดยการนำนวัตกรรม/ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการพัฒนาข้อมูล เช่น การนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มาเชื่อมโยงรวมที่เดียวกัน เป็นระบบ work-net และการนำเอาปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการที่เหมาะสมที่สุด

-การจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) และการบูรณาการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา เพื่อที่จะเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่น่ามาส่งเสริมการดำเนินงานให้กับคนพิการที่มีอยู่หลายแหล่ง และข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้มีระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานทั้งหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานประกันสังคม) และหน่วยงานภายนอกคือ (กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กรมการจัดหางานมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงานแห่งชาติ ผ่านระบบไทยมีงานทำและยังมีการเชื่อมโยงเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ประชาชนได้พัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือตามต้องการ และยังมีการเชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งงานกับบริษัทจัดหางานอีก 8 แห่งเพื่อให้มีตำแหน่งงานที่หลากหลายตรงตามความต้องการของผู้หางานทุกกลุ่มเป้าหมาย

-ระบบไทยมีงานทำเป็นระบบที่สามารถรองรับกลุ่มเป้าหมายนายจ้าง สถานประกอบการที่หากกลุ่มเปราะบาง คนพิการเข้าทำงาน และมีข้อมูลคนพิการที่ทำงาน แต่อย่างไรก็ตามหากจะพัฒนาให้ระบบมีความสมบูรณ์ มีข้อมูลที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ซึ่งก็ยังขาดความเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ ในส่วนข้อมูลผู้พิการที่สามารถทำงานได้ ข้อมูลสถานประกอบการที่จ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แทนการจ้างงาน

ดังนั้นหากจะทำให้ระบบฐานข้อมูลกำลังแรงงานแห่งชาติมีความสมบูรณ์ครบถ้วนมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลกลุ่มเปราะบางร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข รวมถึง มูลนิธิ สมาคม ชมรมคนพิการแต่ละประเภท หน่วยงานด้านการศึกษาของผู้พิการ เป็นต้น และการพัฒนาความร่วมมือ เช่น การลงนามความร่วมมือด้านการจัดหางานคนพิการ สถานประกอบการ กับบริษัทจัดหางานชั้นนำ เพื่อจัดส่งตำแหน่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบไทยมีงานทำ และเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ

### 2.2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและสถานการณ์การจ้างงานคนพิการของนายจ้าง/สถานประกอบการ และตามหลัก 3 จ. คือ “จ้าง จ่าย จัด” ซึ่งเป็นปัจจัยและมีผลต่อการมีงานทำของคนพิการ รวมทั้งการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคมที่สนับสนุนและส่งเสริมรวมทั้งสร้างโอกาสคนพิการมีงานทำ มีรายได้ หากคนพิการกลุ่มนี้พัฒนาทักษะเพื่อให้มีศักยภาพตรงตามคุณสมบัติและคุณลักษณะที่นายจ้างต้องการๆ ย่อมสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ เพื่อการสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน ดังนั้น ผู้ศึกษาขอเสนอเรื่อง การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อเป็นการมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ สรุปได้ดังนี้

**แผนการดำเนินงานเพื่อการยกระดับการมีงานทำคนพิการ ให้ “มั่นคง” และ “ยั่งยืน”**  
**ระยะสั้น**

#### 1. ยกระดับโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม

1.1 การยกระดับโครงการฯ เนื่องจากโครงการฯ ยังเป็นโครงการเชิงนโยบาย จึงควรยกระดับให้ไปบรรจุในแผนปฏิบัติการกรม และเพิ่มตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินการต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง

1.2 การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างการรับรู้และเปลี่ยนทัศนคติในการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเปลี่ยนจากการจ่ายเงินเข้ากองทุนมาเป็นการจ้างเหมางานก็ยังจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในกลุ่มเป้าหมายที่ยังขาดความรู้และความเข้าใจในการจ้างงานผู้พิการ โดยมุ่งเน้นปรับทัศนคติการจ้างงานคนพิการ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง/สถานประกอบการ หน่วยบริการสาธารณะ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย วิธี กระบวนการจ้างงานคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด การเปลี่ยนทัศนคติการจ้างงานคนพิการจากสงสารมาเป็นจ้างเพราะความสามารถ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศว่าสามารถดำเนินการได้อย่างง่ายและสะดวก และการนำเสนอแหล่งในการหาคนพิการเข้าทำงานจากเครื่องมือที่มีอยู่คือระบบไทยมีงานทำซึ่งเป็นฐานข้อมูลทะเบียนคนพิการที่ต้องการหางานทำในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ตามที่กฎหมายกำหนด หากได้รับคนพิการเข้าทำงานหรือเป็นลูกจ้าง โดยหากสถานที่ทำงานนายจ้างหรือสถานประกอบการที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของผู้พิการ อาจจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก มาตรา 35 (5) ได้แก่ การจัดให้มีขั้นบันได หรือปรับปรุง สิ่งปลูกสร้าง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้ บนพื้นฐานของความต้องการพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท ซึ่งมีความต้องการจำเป็นอย่างพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถทำงานได้ หากได้รับคนพิการเข้าทำงานหรือเป็นลูกจ้าง

1.3 การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรเพื่อรองรับการให้บริการหรือการดำเนินงานที่ได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ เช่น ด้านการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านเทคโนโลยี ด้านฐานข้อมูล ด้านคู่มือการใช้งาน และด้านอื่นๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานและการตรวจสอบ ติดตามผล เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 พัฒนาเจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเป้าหมายการดำเนินการร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินโครงการฯ

### **ระยะกลาง**

#### **1. ปรับปรุง/สร้างระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่**

**1.1 ยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศและพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ**

1) พัฒนาระบบเทคโนโลยี สร้างระบบการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการจัดกลุ่มข้อมูลคนพิการ ระบบเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการให้บริการจัดหางานมีความซับซ้อน เทคโนโลยีมีความหลากหลาย เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และปริมาณข้อมูลที่จะนำมาบูรณาการร่วมกัน มีจำนวนมาก และหลากหลาย จึงต้องสร้างระบบเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลกัน กรมการจัดหางานมีฐานข้อมูลในการส่งเสริมการมีงานทำให้ผู้พิการอยู่ 2 ระบบ คือระบบไทยมีงานทำ และระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการ มาตรา 35 ซึ่งทั้งสองระบบยังขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน โดยระบบไทยมีงานทำจะมีตำแหน่งงานว่างที่สามารถจ้างคนพิการได้ตามมาตรา 33 รวมทั้งความต้องการจ้างงานของนายจ้างฯ ในการจ้างคนพิการ เช่น นายจ้างฯ สามารถค้นหาผู้สมัครงานและคัดเลือกคนพิการได้ตรงตามคุณสมบัติและ

ลักษณะงานที่นายจ้างฯ ต้องการ ในขณะที่ระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการมาตรา 35 จะมีฐานข้อมูลของผู้พิการที่ได้รับสิทธิจ้างงานตามโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ดังนั้น เพื่อยกระดับฐานข้อมูลของกรมเพื่อให้ใช้ประโยชน์ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

- ระบบไทยมีงานทำ ควรรวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครงานคนพิการที่มาใช้บริการจัดหางานในประเทศ (มาตรา 33) โดยข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ เช่น วุฒิการศึกษา ประเภทความพิการ ตำแหน่งงานว่าง เป็นต้น และควรมีแนวทางในการพัฒนาระบบไทยมีงานทำเป็นแหล่งงานสำหรับผู้พิการที่มีคุณภาพ

- ระบบการให้/ขอรับสิทธิคนพิการ มาตรา 35 ทุกประเภทใน 7 วิธี โดยจำแนกข้อมูล เช่น คนพิการ (วุฒิกการศึกษา ประเภทความพิการ ความรู้ ความสามารถพิเศษ ทักษะต่าง ๆ) สถานประกอบการ (การให้สิทธิแต่ละประเภท) เป็นต้น

หากนำข้อมูลจากระบบดังกล่าวมาแบ่งกลุ่มคนพิการเป็นแต่ละประเภท ได้แก่ กลุ่มแรก คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการของนายจ้างก็จะส่งข้อมูลไปยังระบบไทยมีงานทำเพื่อเข้าสู่กระบวนการสรรหาต่อไป กลุ่มที่สอง คนพิการที่สามารถทำงานได้แต่ยังขาดทักษะ ก็จะส่งต่อข้อมูลไปยังกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการจ้างงาน กลุ่มที่สาม ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้แต่สามารถพัฒนาเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ก็จะส่งต่อข้อมูลส่งฝึกอบรมอาชีพและทุนประกอบอาชีพ

2) การพัฒนาระบบการสรรหาคนพิการ เช่น การจัดให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือคนพิการเฉพาะราย โดยการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

3) ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินงาน จากโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ที่มีการบูรณาการทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม ที่เป็นประเด็นปัญหาอุปสรรค อาทิเช่น

- ภาคเอกชน นายจ้าง/สถานประกอบการ สร้างและเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างในการจ้างงานคนพิการ โดยมุ่งเน้นเปลี่ยนจากการ “จ่าย” และ “จัด” เป็นการ “จ้าง” จากที่จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายบังคับ การจ้างงานคนพิการเพราะความสงสาร หรือการส่งเงินเข้ากองทุนฯ โดยนำผลจากโครงการฯ มาวิเคราะห์ข้อมูลจัดกลุ่มคนพิการตามศักยภาพและความสามารถ เพื่อให้เกิดผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นอกจากนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของผู้พิการก็เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยหากนายจ้างฯ มีสถานที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของผู้พิการ อาจจัดให้มีเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งเคลื่อนที่หรือเคลื่อนย้ายได้ และการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก โดยการจัดให้มีเครื่องมือเพื่อการช่วยเหลือ โดยการสร้าง ติดตั้ง หรือดัดแปลงให้เครื่องมือดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของอาคารหรือสถานที่ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพได้บนพื้นฐานของความต้องการพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท ตามมาตรา 35 (5) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

## ระยะยาว

### 1.ยกระดับการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการ

1.1 กรมการจัดหางานสร้างระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการจ้างงานคนพิการ (Big data) ที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน

การส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการ โดยเป็นการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการจัดหางานคนพิการที่มีอยู่หลายแหล่ง ได้แก่ ฐานข้อมูลกำลังแรงงานแห่งชาติที่กระทรวงแรงงาน ฐานข้อมูลระบบไทยมีงานทำ (กรมการจัดหางาน) ข้อมูลคนพิการและการจ้างงานคนพิการ การจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ ที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงข้อมูลของผู้พิการที่ มูลนิธิ สมาคม ชมรม คนพิการแต่ละประเภท หน่วยงานด้านการศึกษาของผู้พิการ เป็นต้น

1.2 กรมการจัดหางาน กำหนดแผนการดำเนินงานที่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ในการบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกัน ซึ่งจะมีบทบาทในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการฐานข้อมูล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อการบริการ และการนำไปใช้ประโยชน์ และอาจมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมบูรณาการข้อมูลเพื่อร่วมกันดำเนินงาน ที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำงานได้รวดเร็ว ยืดหยุ่นและคล่องตัวขึ้น

## 2. ยกระดับระบบการส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ ยกระดับการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรมการจัดหางาน พัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย เช่น การลงนามความร่วมมือด้านการจัดหางานคนพิการและสถานประกอบการ กับบริษัทจัดหางานชั้นนำ เพื่อจัดส่งตำแหน่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบไทยมีงานทำ และเพิ่มโอกาสการมีงานทำให้คนพิการ และพัฒนาระบบไทยมีงานทำให้เป็นแหล่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ ตลอดจนการขับเคลื่อนบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

2.2 การพัฒนาปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดข้อผิดพลาด เช่น การปรับปรุงแนวทางขั้นตอน เอกสาร ในการให้บริการคนพิการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน หรือใช้เอกสารจำนวนมาก

2.3 ปรับปรุงและพัฒนา Application ไทยมีงานทำ บนโทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน นายจ้าง/สถานประกอบการและคนพิการ ให้มีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน Application ไทยมีงานทำ ให้สามารถค้นหาตำแหน่งงานเชิงพื้นที่ และทราบพิกัดหรือแผนที่ของสถานประกอบการที่ต้องการสมัครงาน เป็นต้น

### ตาราง 6 เปรียบเทียบข้อเสนอเชิงนโยบายก่อนและหลังดำเนินการ



ก่อนดำเนินการ (As-Is)	ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย	หลังดำเนินการ (To-Be)
1) โครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม เป็นโครงการตามนโยบาย  2) ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการสื่อสารผ่านช่องทาง	1) ยกระดับของโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ	1) มีโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น  2) มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ก่อนดำเนินการ (As-Is)	ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย	หลังดำเนินการ (To-Be)
<p>ต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ</p> <p>3)สถานที่ทำงานไม่เอื้อต่อการ ทำงานคนพิการ</p>		<p>และมีช่องทางสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพและหลากหลาย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น ตลอดจนมีทีม ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการ รับรู้ให้กับนายจ้าง สถาน ประกอบการ เพื่อปรับเปลี่ยน ทัศนคติเชิงบวกในการจ้างงาน คนพิการ</p> <p>3)สถานประกอบการมีการจัด อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยการดำเนินการตาม มาตรา 35 (5)</p>
<p>1)ระบบไทยมีงานทำ (คนพิการ มาตรา 33) และระบบการให้/ ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการมาตรา 35 ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างกัน</p>	<p><b>2) ปรับปรุง/สร้างระบบ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่</b> (2.1) การยกระดับคุณภาพ ฐานข้อมูลการให้บริการจัดหา งานในประเทศและพัฒนาระบบ ส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ</p>	<p>1) มีระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งมาตรา 33 และมาตรา 35 ที่ มีคุณภาพและเป็นระบบ เช่น ข้อมูลนายจ้างฯ ข้อมูลตำแหน่ง งานว่าง ข้อมูลการพัฒนาทักษะ ทางอาชีพ เป็นต้น ให้สามารถ นำข้อมูลคุณภาพคนพิการมา วิเคราะห์และกำหนดแนวทาง ในการส่งเสริมการมีงานทำให้ คนพิการ และสามารถใช ประโยชน์ข้อมูลได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>2) มีฐานข้อมูลเพื่อการจัดกลุ่ม ข้อมูลคนพิการตามความรู้ ความสามารถ/ประสบการณ์การ ทำงาน/อื่นๆ เพื่อยกระดับความ พร้อมในการทำงาน</p> <p>3)มีระบบการสรรหาคนพิการ เชื่อมโยงกับระบบไทยมีงานทำ เช่น การจัดให้มีการพัฒนา ทักษะฝีมือคนพิการเฉพาะราย</p>



ผู้ศึกษาขอเสนอแผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน ดังนี้

ตาราง 7 แผนการขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย	กรอบระยะเวลา			แนวทางการขับเคลื่อน
	< 1 ปี	1 - 3 ปี	> 3 ปี	
1) ยกระดับโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ				<ul style="list-style-type: none"> <li>-ยกระดับโครงการฯ ให้บรรลุในแผนปฏิบัติการของกรม และเพิ่มตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</li> <li>-เพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (ช่องทางที่หลากหลาย) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติการจ้างงานคนพิการเชิงบวก ตลอดจนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>-เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรงบประมาณ คน เพื่อรองรับการให้บริการหรือการดำเนินงานที่ได้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ</li> <li>-พัฒนาเจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานโครงการฯ</li> </ul>
2) ปรับปรุง/สร้างระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (2.1) ยกระดับคุณภาพฐานข้อมูลการให้บริการจัดหางานในประเทศและพัฒนาระบบส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ				<ul style="list-style-type: none"> <li>-พัฒนาระบบเทคโนโลยี สร้างระบบการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อการจัดกลุ่มข้อมูลจากระบบไทยมีงานทำ และระบบการให้/ขอรับสิทธิสำหรับผู้พิการ มาตรา 35 และนำข้อมูลจากระบบ ดังกล่าวมาแบ่งกลุ่มคนพิการเป็นแต่ละประเภท เพื่อพัฒนากลุ่มคนพิการ ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะที่แตกต่างกัน เพื่อให้การคนพิการมีความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่</li> <li><u>กลุ่มแรก</u> คนพิการที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะตรงตามความต้องการของนายจ้าง</li> <li><u>กลุ่มที่สอง</u> คนพิการที่สามารถทำงานได้แต่ยังขาดทักษะ</li> <li><u>กลุ่มที่สาม</u> ไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้แต่สามารถพัฒนาเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้</li> <li>-พัฒนาระบบการสรรหาคนพิการ เช่น</li> </ul>

ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย	กรอบระยะเวลา			แนวทางการขับเคลื่อน
	< 1 ปี	1 - 3 ปี	> 3 ปี	
				<p>การจัดให้มีการพัฒนาทักษะฝีมือคนพิการ เฉพาะราย โดยการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>- ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินงาน จากโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ที่มีการบูรณาการทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาสังคม ที่เป็นประเด็นปัญหาอุปสรรค อาทิ สร้างและเปลี่ยนทัศนคติของนายจ้างฯ ในการจ้างงานคนพิการ โดยมุ่งเน้นเปลี่ยนจากการ <u>จ่าย</u> และ <u>จัด</u> เป็นการ <u>จ้าง</u> จากที่จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายบังคับ หรือจ้างคนพิการเพราะสงสาร หรือการส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลจัดกลุ่มคนพิการ</p>
(2.2) ยกระดับการบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลคนพิการ			↔	<p>- จัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการมีงานทำให้คนพิการเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการจัดหางานคนพิการที่มีอยู่หลายแหล่งและและข้อมูลขนาดใหญ่</p> <p>- มีแผนการดำเนินงานที่เป็นผลจากการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ในการบูรณาการฐานข้อมูลร่วมกัน ซึ่งจะมีบทบาทในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานที่ร่วมบูรณาการฐานข้อมูล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน เพื่อการบริการ และการนำไปใช้ประโยชน์ และอาจมีการแต่งตั้งคณะทำงานที่มีผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ร่วมบูรณาการข้อมูลเพื่อร่วมกันดำเนินงานที่ทำให้หน่วยงานสามารถทำงานได้รวดเร็ว ยืดหยุ่นและคล่องตัวขึ้น</p>
3) ยกระดับระบบการส่งเสริมการมีงานทำคนพิการ			↔	<p>- การบูรณาการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีปัญหาอุปสรรค</p> <p>- พัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย</p>



ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย	กรอบระยะเวลา			แนวทางการขับเคลื่อน
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	> 3 ปี	
-ยกระดับการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง				<p>เช่น การลงนามความร่วมมือด้านการจัดทำงานคนพิการและสถานประกอบการกับบริษัทจัดทำงานชั้นนำ เพื่อจัดส่งตำแหน่งงานคนพิการที่มีคุณภาพ เข้าสู่ระบบไทยมีงานทำ</p> <p>-บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-พัฒนาปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานในปัจจุบัน โดยเน้นใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดข้อผิดพลาด</p> <p>-ปรับปรุงพัฒนา Application ไทยมีงานทำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและการอำนวยความสะดวกให้ประชาชน นายจ้าง/สถานประกอบการและคนพิการ ให้มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p>

**2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาตามข้อเสนอ และแนวทางการบริหารจัดการ** การยกระดับการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้มั่นคงและยั่งยืนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากภาคีทุกภาคส่วนรวมถึงการจัดทำนโยบาย การวางแผนงาน และงบประมาณ พบว่าอาจมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ดังนี้

(1) นโยบายการบริหารจัดการของผู้นำองค์กร อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงกะทันหัน มีความไม่แน่นอนสูง ซึ่งถือเป็นอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมทางการเมือง (Threat by Politic) ที่มีความท้าทายสูง ทำให้กระทบต่อความสำเร็จของข้อเสนอเชิงนโยบาย ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสื่อสารสู่หน่วยปฏิบัติหรือเจ้าหน้าที่ได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และเห็นเป้าหมายเดียวกัน เพื่อนำไปกำหนดในแผนปฏิบัติการและแนวทางการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องตามนโยบายที่ได้รับ

(2) การบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน มีผู้ที่เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน หากไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือคนพิการ การพัฒนากำลังแรงงานคนพิการที่มีศักยภาพและมีความสามารถ ก็อาจไม่อาจบรรลุตามข้อเสนอดังกล่าวได้

(3) กฎหมาย กฎ ระเบียบ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้บังคับหน่วยงานภาครัฐ ในการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการจ้างงานคนพิการ ยังมี

กระบวนการขั้นตอนในการจ้างงานคนพิการที่ยังคงมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานของนายจ้าง/สถานประกอบการ

(4) การปรับเปลี่ยนทัศนคติการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากกฎหมายบังคับและจ้างงานเพราะสงสารคนพิการ โดยการสร้างทัศนคติในเชิงบวกและมีมาตรการจูงใจให้สถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คนพิการมีโอกาสนในการเข้าทำงาน และเกิดการยอมรับและมีมุมมองในภาพรวมในทางบวกมากขึ้น

(5) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อาทิ เทคโนโลยีด้านการสื่อสารหรือเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลกและภูมิภาค การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีในยุค 4.0 และการใช้ AI เข้ามาทำงานแทนแบบมนุษย์ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต และการจ้างงาน

(6) การพัฒนาทักษะให้ผู้พิการ โดยการจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะผู้พิการเฉพาะราย เช่น โดยเป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะเฉพาะด้าน เช่น การสื่อสาร การเข้าสังคม การฝึกอาชีพ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริงสำหรับการพัฒนาทักษะ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ ตลอดจนการจัดหาเทคโนโลยีช่วยเหลือที่เหมาะสม การเข้าถึงทางกายภาพ และการนำหลักการออกแบบที่เป็นสากลมาใช้ร่วมกัน นอกจากนี้ มีการประเมินความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอและ ทำการปรับเปลี่ยนโปรแกรมการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ตรวจสอบเป้าหมายแต่ละรายการ ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามนั้น

#### **แนวทางการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม**

(1) การประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (รูปแบบช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์) โดยการจัดทีมเพื่อทำการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจ การปรับทัศนคติเชิงบวก รวมถึงการสร้างการรับรู้เพื่อการสร้างผลิตภาพที่ดีกับองค์กร การเผยแพร่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการในองค์กร โดยการเน้นคุณค่าที่มาจากการสร้างความหลากหลายในที่ทำงานและการสร้างผลิตภาพที่ดีให้กับองค์กร

(2) การบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านการจ้างงานคนพิการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

(3) ยกระดับโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ในระดับพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการส่งเสริมการมีงานทำและการคัดเลือกผู้สมัครงานคนพิการเพื่อการจ้างงาน (Recruit) รวมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการขับเคลื่อนและยกระดับการมีงานทำคนพิการให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

(4) การปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการจัดหางานให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มผู้พิการ เพื่อที่สามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว และสอดคล้องกับลักษณะหรือประเภทความพิการ เช่น การพัฒนาระบบการจัดหางานให้กับผู้พิการเฉพาะทางเชิงรุก เช่น ทางทางเห็นทางการได้ยินโดยพัฒนาในรูปแบบ E-Service และ Application ที่สามารถใช้งานบน Smartphone รองรับระบบ Android และ iOS หรือพัฒนาในรูปแบบดิจิทัล

(5) บูรณาการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลด้านคนพิการของหน่วยงานต่างๆ เพื่อสามารถดึงข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำคนพิการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

## 2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

การขับเคลื่อนข้อเสนอเชิงนโยบายในเรื่อง “การยกระดับการมีงานทำคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน” จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือและทำงานแบบบูรณาการกับหน่วยงานทั้ง ภายในและภายนอกกรมการจัดหางาน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงต้องมีภาวะผู้นำที่สำคัญในการขับเคลื่อนข้อเสนอ ดังนี้

1. **การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์** สามารถกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์องค์กร พร้อมทั้งระบุผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ผลนั้น ดำเนินการสื่อสารทิศทางไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยอมรับทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้น และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจโดยรวม

2. **การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง** ผู้นำที่ดีต้องเปลี่ยนผ่านตนเองจากผู้นำน้องในแบบดั้งเดิมและการยึดติดกับกลยุทธ์เดิมๆ ต้องคิดออกจากกรอบประสบการณ์เดิม จำเป็นต้องยอมรับและเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ พร้อมรับการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และสรรหานวัตกรรมใหม่เพราะสิ่งที่มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็คือนวัตกรรม ต้องสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร และนำพาองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ในขณะเดียวกันยังต้องปรับเปลี่ยนองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อรองรับและสนับสนุนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. **การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่** มีความเป็นองค์กรรวมในการนำตนเองและผู้อื่นที่สะท้อนมุมมอง การรับรู้ ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และวิธีการตอบสนอง และพฤติกรรมของผู้นำที่นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกใน 4 ระดับ คือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และระดับสังคม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาขององค์กร โดยผสมผสานแนวคิด แนวปฏิบัติในการนำและมุ่งเน้นความสำคัญของบุคคล นโยบาย และระบบการทำงานให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนทำงานอย่างมีความสุข และสามารถทำงานทดแทนกันได้ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

4. **ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล** ประกอบไปด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ผู้นำและธรรมาภิบาล ถือเป็นหัวใจหลักและมีความสำคัญของภาวะผู้นำ เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

5. **ทักษะดิจิทัล** ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พัฒนารูปแบบการทำงานโดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ รวมถึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

### 3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

### บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน.(2566).แผนปฏิบัติการกรมการจัดหางานระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2566-2570). (เอกสารสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.การบริหารราชการแบบบูรณาการ.ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม2566 จาก [http://web.sut.ac.th/qa/pdf/Knowledge-general/11-Plan\\_Official\\_Integrate.pdf](http://web.sut.ac.th/qa/pdf/Knowledge-general/11-Plan_Official_Integrate.pdf).
- สำนักงาน ก.พ.ร , (2560) ระบบราชการ 4.0 ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม2566 จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม2566 จาก<http://nscr.nesdb.go.th>
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม2566 จาก <http://www.Ftpi.or.th/2015/2125>

## ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

นายณัฐวุฒิ ภัทรประยูร

### ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี	คณะบัญชี (สาขาบัญชีต้นทุน)	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
	คณะนิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปริญญาโท	คณะบริหารธุรกิจ (สาขาการจัดการทั่วไป)	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### ประสบการณ์การรับราชการ

- อำนวยการระดับต้น เลขานุการกรม กรมการจัดหางาน
- อำนวยการระดับสูง จัดหางานจังหวัดกาฬสินธุ์  
จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน

สถานที่ทำงาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน ถนนมิตรไมตรี  
แขวง/เขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400