

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 5 ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน

มาตรา 55 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน

รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้

มาตรา 190 การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ประธานสภาผู้แทนราษฎรวินิจฉัยว่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็ก สตรี และคนชรา หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ หากสภาผู้แทนราษฎรมิได้พิจารณาโดยกรรมาธิการเต็มสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นประกอบด้วยผู้แทนองค์การเอกชนเกี่ยวกับบุคคลประเภทนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมาธิการทั้งหมด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

- (1) สิทธิเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง
- (2) สิทธิพื้นฐานในกระบวนการพิจารณา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักประกันขั้นพื้นฐานเรื่องการได้รับการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจเอกสารอย่างเพียงพอ การเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตน การคัดค้านผู้พิพากษาหรือตุลาการ การได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาหรือตุลาการที่นั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ และการได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษา หรือคำสั่ง
- (3) บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะให้คดีของตนได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม
- (4) ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา โจทก์ จำเลย คู่กรณี ผู้มีส่วนได้เสีย หรือพยานในคดีมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสิทธิในการได้รับการสอบสวนอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และการไม่ให้ถ้อยคำเป็นปฏิปักษ์ต่อตนเอง
- (5) ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา จำเลย และพยานในคดีอาญา มีสิทธิได้รับความคุ้มครอง และความช่วยเหลือที่จำเป็นและเหมาะสมจากรัฐ ส่วนค่าตอบแทน ค่าทดแทน และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ
- (6) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ
- (7) ในคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือจำเลยมีสิทธิได้รับการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม โอกาสในการต่อสู้คดีอย่างเพียงพอ การตรวจสอบหรือได้รับทราบพยานหลักฐานตามสมควร การได้รับความช่วยเหลือในทางคดีจากทนายความ และการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว
- (8) ในคดีแพ่ง บุคคลมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายอย่างเหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดขวางไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน

ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น

การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

บุคคลพิการจจริตย่อมได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ

มาตรา 152 การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติที่ประธานสภาผู้แทนราษฎรวินิจฉัยว่ามีสาระสำคัญเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ หากสภาผู้แทนราษฎรมิได้พิจารณาโดยกรรมาธิการเต็มสภา ให้สภาผู้แทนราษฎรตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นประกอบด้วยผู้แทนองค์กรเอกชนเกี่ยวกับบุคคลประเภทนั้นมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมาธิการทั้งหมด ทั้งนี้ โดยมีสัดส่วนหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน

## ภาคผนวก ข.

## กฎกระทรวง

กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ  
จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ  
จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ  
พ.ศ. 2554

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 33 มาตรา 34 วรรคหนึ่ง และมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 41 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎกระทรวงนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานประจำในหน่วยงานของรัฐนั้น และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในต่างประเทศ และผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการลา โดยได้รับเงินเดือนด้วยแต่ไม่หมายความรวมถึงลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างเหมาที่ปฏิบัติงานโดยมีกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

ข้อ 3 ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

1 กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจำต้องนำส่ง เข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต พ.ศ.2554. (2554, 29 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 (ตอนที่ 30 ก), หน้า 7.

การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน

ข้อ 4 ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใบคนพิการทุกหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน

การนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และให้นับโดยวิธีดังต่อไปนี้

(1) กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานรวมกันเป็นกระทรวง ทั้งนี้ เมื่อได้จำนวนคนพิการที่แต่ละกระทรวงจะต้องรับแล้วให้ปลัดกระทรวงดำเนินการจัดสรรให้หน่วยงานใดในสังกัดรับคนพิการเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่คนพิการสามารถทำได้ตามความเหมาะสม

(2) ราชการส่วนท้องถิ่น ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

(3) รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

(4) หน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้นับจำนวนผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอื่นของรัฐ

ข้อ 5 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ 3 และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราค่าสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยสามร้อยหกสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน

การส่งเงินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาคัติสั่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ภายในวันที่ 31 มกราคม ของแต่ละปี

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2554

เฉลิมชัย ศรีอ่อน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และมาตรา 34 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

## ภาคผนวก ค.

## ตาราง 1 จำนวนคนพิการ

ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ณ เดือนสิงหาคม 2553 พบว่าสถิติคนพิการที่จดทะเบียนคนพิการทั่วประเทศแบ่งตามประเภทความพิการ มีดังนี้

ประเภทความพิการ	ชาย (ราย)	หญิง (ราย)	รวม (ราย)
ทางการมองเห็น	59,937	57,515	117,452
ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	83,453	71,077	154,530
ทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย	314,463	217,020	531,483
ทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก	24,418	25,545	67,963
ทางสติปัญญาและการเรียนรู้	64,965	53,264	118,229
พิการมากกว่า 1 ประเภท	51,322	39,573	90,895
ไม่ระบุความพิการ	2,996	2,071	5,067
รวมทั้งสิ้น	61,9554	466,065	1,085,619



ตาราง 2 สถิติคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามภูมิภาค และเพศ

ข้อมูลตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 1994 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556

ภูมิภาค	จำนวน (ราย)		
	ชาย	หญิง	รวม
กรุงเทพมหานคร	32,559	25,639	58,198
ภูมิภาค	773,905	652,544	1,426,449
รวม	806,464	678,183	1,484,647
ภาคกลางและภาคตะวันออก	169,911	137,756	307,667
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	305,909	268,689	574,598
ภาคใต้	92,428	72,737	165,165
ภาคเหนือ	185,600	158,853	344,453
ไม่ระบุ	20,057	14,509	34,566
รวม (ภูมิภาค)	773,905	652,544	1,426,449

ข้อมูล ณ วันที่: 2 มกราคม 2557

ที่มา: ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ สำนักงานส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

ข้อมูลคนพิการ: ทั้งหมด: 1,719,941 ราย

ข้อมูลคนพิการ: มีชีวิต: 1,484,647 ราย

ข้อมูลคนพิการ: เสียชีวิต: 235,294 ราย

## ตาราง 3 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการประจำปี 2553

ข้อมูล ณ วันที่ 23 สิงหาคม 2553

ลำดับ	รายการ	สถานประกอบการ		จำนวนคนพิการ		จำนวนเงิน (บาท)
		จำนวน	ร้อยละ	รับเข้าทำงาน	ประกาศรับตำแหน่งงานว่าง	
1	สถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงานครบตามอัตราส่วน (200:1)	1,167	19.31	3,204		
2	สถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงานไม่ครบตามอัตราส่วนและประกาศตำแหน่งงานว่าง	262	4.33	574	1,432	
3	สถานประกอบการยังไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานและประกาศงานตำแหน่งงานว่าง	366	6.06		1,338	
4	สถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ (ตามรายงานของกลุ่มการเงินและบัญชี)	1,115	18.45	501		110,121,849.63

ลำดับ	รายการ	สถานประกอบการ		จำนวนคนพิการ		จำนวนเงิน (บาท)
		จำนวน	ร้อยละ	รับเข้าทำงาน	ประกาศรับตำแหน่งงานว่าง	
5	สถานประกอบการที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ (ตามรายงานของพมจ.)	23	0.38	13		
6	สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและปฏิบัติแต่ยังไม่ครบตามกฎหมาย	2,952	48.84	490		
7	หน่วยงานภาครัฐ/มูลนิธิ /ลูกจ้างไม่ถึง 200 คน	159	2.63	69		
รวม		6,044	100.00	4,851	2,770	110,121,849.63

ตาราง 4 สถิติคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำแนกตามภูมิภาค และเพศ

ข้อมูลวันที่ 1 พฤศจิกายน 2537 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556<sup>2</sup>

ภาค	จำนวน (ราย)		
	ชาย	หญิง	รวม
1 กรุงเทพมหานคร	28,760	22,326	51,086
2 ภูมิภาค	705,241	590,464	1,295,705
รวมทั้งสิ้น	734,001	612,790	1,346,791
ภูมิภาค ประกอบด้วย			
2.1 ภาคกลาง และภาคตะวันออก	154,122	123,998	278,120
2.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	276,996	242,271	519,267
2.3 ภาคใต้	84,197	65,773	149,970
2.4 ภาคเหนือ	167,394	142,144	309,538
2.5 ไม่ระบุ	22,532	16,278	38,810
รวม	705,241	509,464	1,295,705

ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม 2556

ที่มา : ข้อมูลประมวลผลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

<sup>2</sup>กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://dep.go.th/th/home>

ตาราง 5 การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการทั่วประเทศในปี 2556

ข้อมูลถึงวันที่ 11 มิถุนายน 2556 รวบรวมโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.)<sup>3</sup>

ลำดับที่	รายการ	นายจ้างหรือสถานประกอบการ					ส่งเงินเข้า กองทุน (บาท)
		จำนวน สถาน ประกอบการ		การปฏิบัติตาม กฎหมาย			
		แห่ง	ร้อยละ	มาตรา 33		มาตรา 35	
				คนพิการ (ราย)	คน พิการ (ราย)	ผู้ดูแล คน พิการ (ราย)	
1	ปฏิบัติตามกฎหมาย ครบตามอัตราส่วน						
1.1	รับคนพิการเข้า ทำงานครบตาม อัตราส่วน	3,281	25.65	10,300	6	8	
1.2	ส่งเงินเข้ากองทุน แทนการรับคน พิการเข้าทำงาน	3,138	24.53	2	-	-	626,528,565.33
1.3	ให้สัมปทานฯ	118	0.92	-	142	69	-
1.4	รับคนพิการเข้า ทำงานและส่งเงินเข้า กองทุนฯ	1,231	9.62	3,507	9	10	498,795,517.28

<sup>3</sup>บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์. (2556) รายงานผลการศึกษาระดับปริญญาโท โครงการ “การศึกษา  
การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550”.  
หน้า 5-6.

ลำดับที่	รายการ	นายจ้างหรือสถานประกอบการ					ส่งเงินเข้า กองทุน (บาท)
		จำนวน สถาน ประกอบการ		การปฏิบัติตาม กฎหมาย			
				มาตรา 33		มาตรา 35	
		แห่ง	ร้อยละ	คนพิการ (ราย)	คน พิการ (ราย)	ผู้ดูแล คน พิการ (ราย)	
1.5	รับคนพิการเข้า ทำงาน และให้ สัมปทานฯ	123	0.96	697	280	171	-
1.6	ส่งเงินเข้ากองทุนฯ และให้สัมปทานฯ	12	0.09	-	9	-	2,981,257.00
1.7	รับคนพิการเข้า ทำงาน ส่งเงินเข้า กองทุนฯ และให้ สัมปทานฯ	24	0.19	156	81	207	26,867,972.90
	รวมลำดับที่ 1.1- 1.7	7,927	61.96	14,662	527	465	1,155,173,312.51
2	ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ไม่ครบ	684	5.35	1,135	34	52	109,248,316.9 0
3	ไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย	4,176	32.65	59	16	-	64,144.00
	รวมทั้งสิ้น	12,790	100	15,856	577	517	1,264,485,773.41

## ภาคผนวก ง.

Americans With Disabilities Act of 1990<sup>4</sup>

Robert B. Fitzpatrick, Esq.

## I. Introduction

On July 26, 1990, President George Bush signed the Americans With Disabilities Act (ADA) (Pub. L. 101-336) into law. The ADA is a comprehensive anti-discrimination statute that prohibits discrimination against disabled individuals in private and state and local government employment, public accommodations, public transportation, state and local government services, and telecommunications. The purposes of the ADA are to provide a clear national mandate to end discrimination against individuals with disabilities and to provide strong, consistent, enforceable standards prohibiting discrimination against individuals with disabilities.

The ADA consists of five Titles. Title I of the Act, which is enforced by EEOC, prohibits employment discrimination against qualified disabled individuals. The underlying theory of discrimination in Title I is essentially that developed under the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 701 et seq., and in particular in regulations implementing § 504 of that Act. Title I joins this theory of discrimination with the enforcement provisions of Title VII. It provides that the "powers, remedies, and procedures set forth in §§ 705, 706, 707, 709, and 710 of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. 2000e-5, 2000e-6, 2000e-8, and 2000e-9) shall be the powers, remedies, and procedures this title provides to the Commission, to the Attorney General, or to any person alleging discrimination on the basis of disability ...." (§ 107(a)). Title I becomes effective on July 26, 1992. For the first two years after the effective date, employers with 25 or more employees are covered. Employers with 15 or more employees are covered as of July 26, 1994.

---

<sup>4</sup> Americans With Disabilities Act of 1990. (Online). Available: <http://heinonline.org/HOL/Welcome> [2015, December 1].

Title II applies to public services provided by state and local governments, and in particular to transit provided by public agencies; Title III applies to public accommodations, defined broadly to include most private establishments providing service to the public, with a separate section on public transportation provided by private entities; Title IV requires telephone companies to provide relay services that will enable persons with hearing impairments to communicate freely. Title V contains miscellaneous provisions, including requirements for technical assistance, that apply to the other titles, and makes certain changes in the Rehabilitation Act.

The ADA prohibits discrimination in the workplace and elsewhere on the basis of an individual's physical or mental disability. This is a significant expansion of the protection afforded to the disabled under prior civil rights legislation. Employers, accordingly, must become familiar with the ADA as failure to comply with its strictures can result in legal sanctions.

## II. History of Federal Disability Law

Prior to 1973 the recourse available to a disabled person who had been the victim of discrimination was virtually nonexistent. With the passage of the Federal Rehabilitation Act, 29 U.S.C. § 701 et seq., however, a small percentage of disabled individuals were afforded protection from discrimination. This protection arose out of §§ 503 and 504 of the Federal Rehabilitation Act. Section 503 requires federal contractors, with contracts of at least \$2,500, to incorporate affirmative action plan and nondiscrimination clauses into their contracts, while § 504 prohibits discrimination against disabled individuals by employers receiving federal assistance. Although the Federal Rehabilitation Act protects some disabled individuals from discrimination, the majority of disabled individuals remain unprotected. It is for precisely this reason that the ADA was drafted and passed.

## III. The ADA

The ADA is a comprehensive anti-discrimination law which seeks to protect qualified individuals with disabilities. The different titles of the Act set out the law as it pertains to the areas of federal and private employment, transportation, public accommodations, and telecommunications services. The following discussion focuses primarily on the employment and public accommodation titles of the ADA.



#### IV. Title I-Employment

##### A. Overview

Under Title I, covered employers are prohibited from discrimination against "qualified individuals with a disability." This prohibition against discrimination extends to every aspect of the employment process; from reviewing job applications to terminating employment. This being the case, it is important to understand which employers this title covers and which employees it protects.

1. Covered Employers-Employers in "industries affecting commerce" that have 25 or more employees for each working day, in each of 20 or more calendar weeks, in the current or preceding calendar year will be covered by the ADA starting July 26, 1992. The Act's coverage will be expanded to include employers with 15 or more employees starting July 26, 1994. Employers with fewer than 15 employees are exempt from the ADA. The ADA excludes from coverage the federal government, government owned corporations, Indian tribes, and bona fide private membership clubs.
2. Protected Employees-The ADA protects any employee or prospective employee who: (1) has a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities; (2) has a record of such impairment; or (3) is regarded as having such an impairment. "Major life activities" include functions such as caring for one's self, performing manual tasks, walking, seeing, hearing, speaking, breathing, learning, and, importantly, working.
  - a. An "impairment" under the ADA includes: physiological disorders; body disfigurements; mental illness; retardation; and learning disabilities. Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS) is also included.
  - b. An "impairment" does not include: homosexuality; bisexuality; transvestism; transsexualism; pedophilia; exhibitionism; voyeurism; gender-identity disorders not resulting from physical impairments; compulsive gambling; kleptomania; pyromania; or psychoactive substance-use disorders resulting from current illegal drug use.

Since the ADA only applies to "qualified individuals with a disability," once an individual is found to be disabled, a further determination as to whether the individual is "qualified" must be made. Under the ADA, an individual with a disability is qualified for a job if, with or without reasonable accommodation, the individual can perform the essential functions of that job.

- a. The requirement of "reasonable accommodation" means that an employer must, where possible, remove the impediments that a disability poses to employment. Examples of such accommodations are as follows:
  - 1) making the work area physically accessible to disabled employees by installing equipment such as ramps and lifts;
  - 2) changing work schedules or hours;
  - 3) providing readers and interpreters; and,
  - 4) modifying training material and examinations. Furthermore, any business which is renovating its premises must give disabled individuals access to rest rooms, telephones, water fountains, and the like. If a new job site is under construction, it must be made handicap accessible, and all new and renovated buildings that have three or more stories must have elevators.
- b. Such accommodations, however, do not have to be made in those cases where they would constitute an "undue hardship" on the employer. The term "undue hardship" is synonymous with difficulty or expense. The following factors are considered in determining the existence of undue hardship:
  - 1) the type and cost of the accommodation to be made;
  - 2) the size and financial resources of the business doing the accommodating;
  - 3) the type of business doing the accommodating; and,
  - 4) whether the cost of the accommodation can be offset by grants from a state rehabilitation agency.
- c. Since accommodations only have to be made with respect to "essential functions of the job," it is important to understand what this phrase means. The ADA does not define this phrase. The Senate Labor Committee Report states that "consideration should be given to the employer's judgment what functions are

essential as a matter of business necessity." The problem, however, is that it is unclear just how far such deference extends. Accordingly, employers should protect themselves by formulating written job descriptions which distinguish between essential and nonessential job functions. The Equal Employment Advisory Council, an organization representing employers, has urged EEOC to provide guidance to help employers distinguish between "essential" and marginal job functions and has urged EEOC to place on the claimant the burden of proving that the employer made an error regarding "essential" job functions.

#### B. Specific Provisions Concerning Drugs and Alcohol

The ADA has explicit provisions that address alcohol and drug abuse or addiction. An individual who is currently engaging in the illegal use of drugs is not protected by the ADA when the employer acts on the basis of the illegal drug use.

Under the ADA, "drugs" means controlled substances proscribed under the Controlled Substances Act and illegal drug use includes possession or distribution. It does not include the use of drugs taken under supervision by a licensed health-care professional, or other uses authorized by federal law.

An employer cannot discriminate against an individual who has successfully completed or is participating in a supervised drug rehabilitation program and is no longer using illegal drugs, or has otherwise been rehabilitated successfully. It is not a violation for an employer to adopt or administer reasonable policies or procedures, including drug testing, designed to ensure that an individual who has or is undergoing rehabilitation is no longer using the illegal drugs. Drug testing is not considered a "medical examination" under the ADA. Accordingly, an employer may:

1. prohibit the use of alcohol or illegal drugs at the workplace by all employees;
2. require that employees not be under the influence of illegal drugs or alcohol at the workplace;
3. require that employees conform their behavior to the requirements of the Drug Free Workplace Act, 41 U.S.C. 701 et seq.;

4. hold a drug user or alcoholic to the same qualification standards for employment, job performance and behavior to which it holds other individuals, even if such individual's unsatisfactory job performance is related to his or her drug use or alcohol abuse;
5. refuse to hire, or fire, an employee who "is a current user of illegal drugs"; and 6. test employees for drug use.

### C. Physical Examination Restrictions

The ADA is the first law to place restrictions on the employer's right to require that employees or job applicants submit to a physical examination. These restrictions are set out below.

#### 1. Pre-employment Physicals

Pre-employment (i.e., pre-hiring) physicals are prohibited. A medical examination can only be required after a job offer is made and only if the physical is being given to all entering employees.

- a. The examination must be job related and not merely a pretext for discriminating against an otherwise qualified individual with a disability.
- b. The results of such examinations must be maintained in a confidential manner; being revealed on a need-to-know basis only.

#### 2. Employment Physicals

When it appears that an employee is having trouble performing his or her essential job functions, an employer may require that the employee submit to a physical examination.

- a. The examination must be job related and consistent with business necessity.
- b. The results of the examination must be maintained in a confidential manner.

#### 3. Drug Testing

The ADA does not place drug testing in the same category as physical examinations. Therefore, it is not prohibited under the Act. Employers, however, are still required to comply with all state and federal laws governing this area. On the other hand, tests for alcohol use do fall within the prohibition.

#### D. Protection Afforded to Individuals with AIDS

The ADA protects individuals infected with AIDS as well as individuals infected with other contagious diseases or infections. The Act, however, allows an employer to exclude or deny a job or benefit to a person with a contagious disease or infection if the employer can demonstrate both of the following:

1. that the infected individual poses a significant risk of transmitting the infection to others by virtue of receiving the position or benefit; and
2. that no reasonable accommodation on the part of the employer can eliminate such a risk.

The ADA requires the U.S. Department of Health and Human Services to study all communicable diseases and how they are transmitted, and to develop and publish within six months a list of any infections and communicable diseases transmitted through handling food. Employers in the food services industry will be able to reassign workers whose diseases may be spread to customers through contact with food.

#### E. Health Insurance Coverage

The ADA prohibits employers from denying health insurance coverage to disabled employees. While this prohibition may appear unduly burdensome and costly, the Act provides some protection for employers. An employer may limit the coverage of the insurance policy so long as the policy applies equally to all employees; regardless of disability. An employer may also place pre-existing condition exclusions in the policy, but the use of such exclusions will be prohibited where they are merely an attempt to defeat the purposes of the ADA. Finally, an employer may charge a disabled employee for the increased cost of health insurance for that employee but only to the extent that the increase is actuarially related to the cost of treating or insuring that condition; and if those rates are consistent with state law and if not prohibited by state law from doing so.

#### F. Enforcement of Title I

The enforcement provisions of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 have been incorporated into the ADA. These provisions authorize any or all of the following types of relief in response to a violation of this title:

- a. injunctive relief;

- b. reinstatement;
- c. back pay; and
- d. attorney's fees.

These provisions do not allow for the recovery of compensatory or punitive damages. If Congress passes the Civil Rights Act of 1990, which provides for compensatory and punitive damages and the right to jury trials, these new remedies also will be available under the ADA in cases of intentional discrimination. The Equal Employment Opportunity Commission ("EEOC") is responsible for enforcement under this title. EEOC is required to issue substantive regulations by July 26, 1991, and such rule making will be governed by the Administrative Procedure Act, 5 U.S.C. § 553 et seq. EEOC also must develop a manual to aid employers in complying with the ADA within six months of publication of the final regulations.

#### V. Title III-Public Accommodations and Services Operated by Private Entities

Title III of the ADA provides that no covered entity shall discriminate against an individual on the basis of a disability in the full and equal enjoyment of goods, services, facilities, privileges, advantages, and accommodations of any place of public accommodation. Public accommodations include privately owned establishments such as: restaurants, hotels, doctors' offices, pharmacists, grocery stores, museums, and homeless shelters. This title does not cover religious institutions or entities under their control.

##### A. Discriminatory Acts

Discrimination under this title occurs when:

1. a disabled individual or group of individuals has not been provided an opportunity or benefit afforded others;
2. a disabled individual or group of individuals is provided an opportunity that is not equal to that afforded others;
3. a disabled individual or group of individuals is provided an opportunity that is less effective than that afforded others; or
4. a disabled individual or group of individuals is provided an opportunity that is separate or different than that afforded others, unless such action is necessary to provide the individual or group of individuals with an opportunity that is as effective as that provided to others.

This title also outlines specific measures to be taken in preventing the above-mentioned types of discrimination. These measures are set out below.

1. Public establishments must make reasonable modifications to policies and procedures to ensure that the disabled are not denied services or segregated. This includes providing auxiliary aids to disabled individuals so that they can use and have access to the goods and services provided, so long as doing so does not cause undue hardship to the business. Thus, hotels or restaurants that do not permit animals on the premises would be required to make an exception for a blind patron's seeing eye dog.
2. Public establishments must make structural changes to their facilities in compliance with this title's physical accessibility requirements. The type of physical alterations required depends on whether the facility already exists, is being remodeled, or is under construction.
  - a. Existing Facilities-Architectural and communication barriers must be removed if so doing is "readily achievable." The "readily achievable" standard in this title appears to be less stringent than the "undue burden" standard in Title I. Therefore, only those physical alterations which are easily accomplishable and able to be completed without much difficulty or expense will be required.
  - b. Facilities Being Remodeled-If major structural changes are being made, a facility will be required to make additional changes which will provide disabled individuals with access to the facility. This includes the construction of ramps and elevators for wheelchairs, placement of handicap bars in bathrooms, and placement of water fountains and telephones so as to make them accessible to wheelchair-bound individuals.
  - c. Facilities Under Construction- Facilities that will be ready for occupancy after January 26, 1992, must be "readily accessible or usable" by the disabled. While the phrase "readily accessible or usable" is not defined, it is apparent that this title requires that the highest degree of convenience be afforded to disabled individuals.

## B. Enforcement

Any disabled individual who believes that he has been or is about to be discriminated against under this title may bring suit in federal court. The court has the power to award equitable remedies including injunctions and orders to modify the facility. Additionally, the U.S. Attorney General may investigate and bring suit for violations of this title and may seek civil penalties of up to \$50,000 for the first violation and \$100,000 for all subsequent violations.

## VI. Public Transportation

In addition to the employment and public accommodations titles, Title II of the ADA specifically addresses prohibited discrimination in public transportation (other than air travel) provided by private entities. This title provides that a privately operated entity that is primarily engaged in the business of transporting people (except those entities who are in the principal business of providing air transportation) and whose operations affect commerce shall not discriminate against an individual on the basis of a disability in the full and equal enjoyment of public transportation services. Examples of requirements of this title include:

- A. Private entities purchasing new trains after February 26, 1992, must ensure that they are accessible for use by all individuals, including those in wheelchairs;
- B. Private entities purchasing new buses six years after the ADA's enactment for large entities and seven years after enactment for small entities must ensure that they are accessible to all disabled individuals.

This title also provides that public entities purchasing or leasing new buses, rail, or other vehicles must make sure that those vehicles are accessible to disabled individuals.

Requirements for public entities include:

- A. New vehicles bought by the public transit authorities must be accessible to disabled individuals;
- B. If a vehicle is remanufactured so as to extend its life for five years or greater, it must be made accessible to disabled individuals to the extent possible.
- C. Good faith efforts must be made to comply with the purposes of the ADA when purchasing used vehicles;



- D. Para-transit service must be provided to those individuals with disabilities who cannot use the mainline system unless providing such service would be too financially burdensome.

## VII. Conclusion

The ADA extends civil rights protection for disabled individuals to employment in the private sector, public accommodations, services provided by state and local governments, transportation, and telecommunication relay services. The purpose of the Act is to provide clear, forceful, consistent and enforceable standards addressing all forms of discrimination against individuals on the basis of a disability. Because the ADA is often unclear with respect to its meaning and scope, it will likely produce a substantial amount of litigation. Employers, accordingly, should take the following measures to help insulate themselves from suit.

- A. Employers should treat all disabilities as if they are covered under the ADA. This means that an employer should not use the existence of a disability in any employment decision unless the disability, where reasonably accommodated, clearly prevents an employee from performing an essential function of the job.
- B. Employers should draft clear and concise job descriptions which distinguish, where possible, between essential and nonessential job functions.
- C. Employers should only conduct pre-employment physicals after a job offer is made and only if physicals are being given to all entering employees. The examination should be job related and the results should be maintained in a confidential manner.
- D. Employers should only require employment physicals when it appears that an employee is having trouble performing his or her essential job functions. The results of this physical, like the results of the pre-employment physical, should be maintained in a confidential manner.
- E. Employers should not base employment decisions on the fact that an individual has AIDS or any other contagious disease or infection, unless they can show that no reasonable accommodation will enable the infected individual to perform the essential functions of his or her job or prevent the risk of transmission.
- F. Employers should review their health insurance policies to make sure that disabled employees are receiving the same coverage as all other employees.

- G. Employers should make existing workplaces more accessible to disabled employees by removing architectural and communication barriers where so doing is readily achievable.
- H. Employers who are constructing new facilities or remodeling existing facilities should make the facilities readily accessible to disabled individuals.

Keep in mind that the ADA does not require an employer to pick a disabled individual over a non-disabled individual. Rather, it requires that an employer refrain from basing employment decisions on the existence of a disability.

## ภาคผนวก จ.

Rehabilitation Act of 1973<sup>5</sup>

The Rehabilitation Act of 1973 (often just called the “Rehab Act”) prohibits discrimination on the basis of disability in programs run by federal agencies; programs that receive federal financial assistance; in federal employment; and in the employment practices of federal contractors . The standards for deciding if employment discrimination exists under the Rehabilitation Act are the same as those used in Title I of the Americans with Disabilities Act. Like the ADA, the Rehab Act has several sections to it.

Section 501 prohibits federal employers from discriminating against qualified individuals with disabilities. It also obliges them to take affirmative action to hire and advance in employment qualified individuals with disabilities. If you’re a federal government employee and want to learn more about your rights under Section 501, contact your agency’s Equal Employment Opportunity Office .

Section 503 prohibits employment discrimination based on disability and requires affirmative action in the hiring, placement and advancement of people with disabilities by federal contractors or subcontractors. In addition, in 2013 the U.S. Department of Labor’s Office of Federal Contracts Compliance published a Final Rule that makes changes to this section of the Rehab Act. The new rule sets a “utilization goal” for people with disabilities as 7 percent of employees in each job category or 7 percent of the total workforce of a business contracted with the Federal Government. These changes will help increase the employment of people with disabilities by companies that do business with the Federal Government. If you believe you have been discriminated against in hiring or employment by a federal contractor, you have the right to file a complaint

Section 504 of the Rehab Act makes it illegal for federal agencies, or programs or activities that receive federal financial assistance or are conducted by a federal agency, to discriminate against qualified individuals with disabilities. Requirements under Section 504 include reasonable accommodation for employees with disabilities; program accessibility;

---

<sup>5</sup> Rehabilitation Act of 1973 (Online). Available: [www.disability.gov/rehabilitation-act-1973/](http://www.disability.gov/rehabilitation-act-1973/) [2015, December 1].

effective communication with people who have hearing or vision disabilities; and accessible new construction and alterations. Each federal agency has its own set of Section 504 regulations that apply to its programs. For example, through Section 504 and the ADA, the U.S. Department of Health and Human Services works to make sure that doctor's offices, clinics and medical equipment are accessible to people with disabilities. Another federal agency, the U.S. Department of Education, makes sure that students with disabilities get the kinds of educational services they need to succeed in school. An award-winning documentary film, "The Power of 504," documents the events that led to the signing of Section 504 into law.

Section 508 requires federal electronic and information technology to be accessible to people with disabilities, including employees and members of the public. An accessible information technology system is one that can be operated in a variety of ways and does not rely on a single sense or ability of the user. For example, a system that provides output only in visual format may not be accessible to people who are blind or have low vision, and a system that provides output only in audio format may not be accessible to people who are deaf or hard of hearing. Some individuals with disabilities may also need accessibility-related software or peripheral devices in order to use systems that comply with Section 508. Read these frequently asked questions for more information about this section of the Rehab Act.

For more information about the Rehab Act and other disability-related laws, visit [Disability.gov](http://Disability.gov)'s Civil Rights

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวธนวรรณ เกตุชาญสิริ
สถานที่เกิด	อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2536	นิเทศศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครราชสีมา
พ.ศ. 2545	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปัจจุบัน นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	กองกฎหมายสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา