

ความที่สด

ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๓/๑๕๖



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่ 3693
วันที่ 26 พ.ค. 2553 10:45
เวลา

เรื่อง ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและ
หน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของ
สถานประกอบการ จะต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ.

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความว่า ที่ นร ๐๕๐๓/ว(ล)๗๖๕๗
ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นเกี่ยวกับ
ร่างกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ
จะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้อง
นำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ซึ่งมีผลทำให้หน่วยงาน
ของรัฐ ที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าอยู่ใน
ตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของสองร้อยคน
ถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน เพื่อประกอบการพิจารณาของ
คณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๔๒(๑)
บัญญัติให้การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึง
ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของ
ทางราชการ และมาตรา ๓๖ บัญญัติให้ผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมี
คุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม (๑) - (๑๑) ดังนั้น กฎหมายระเบียบข้าราชการ
พลเรือนไม่ได้จำกัดสิทธิในการรับคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ หากผู้นั้นมีคุณสมบัติ
และมีความรู้ความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้

๒. การออกกฎกระทรวงโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ และ มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามร่างกฎกระทรวงดังกล่าว ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่สองร้อยคน ขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใด ในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงาน ทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการ เพิ่มอีกหนึ่งคนนั้น เป็นมาตรการเชิงบังคับระหว่างภาครัฐกับภาครัฐ มิใช่ระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชนตามวรรคแรก ซึ่งการกำหนดข้อบังคับในลักษณะดังกล่าวยังขาดความยืดหยุ่น และความเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะลักษณะงานของหน่วยงานภาครัฐมีความหลากหลาย และ งานบางประเภท การรับคนพิการเข้าทำงานอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคในเรื่องความคล่องตัว ความปลอดภัย ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเตรียมการจัดสถานที่ทำงาน เพื่อรองรับ ฯลฯ และอาจมีผลทำให้เกิดปัญหาความเป็นไปได้ในการบังคับใช้ตามมา ดังนั้น จึงควรดำเนินการให้หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานของรัฐพิจารณาก่อนว่ามีตำแหน่งใด การกิจในลักษณะใดที่จะสามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ ประกอบกับมาตรา ๔๗ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กระจายอำนาจการกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ว่าจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด การออก กฎกระทรวงดังกล่าว จึงควรให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ จะเหมาะสมกว่า โดยการพิจารณาให้คำนึงถึงลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานที่สามารถรับ ผู้พิการเข้าทำงานได้และการกำหนดเป็นอัตราส่วนก็ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงอุปสงค์และ อุปทานของจำนวนผู้พิการที่จะรองรับด้วย

๓. การกำหนดอัตราส่วนการจ้างคนพิการในหน่วยงานของรัฐซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม กฎหมายหลายๆ ฉบับ ทั้งหน่วยงานที่เป็นราชการบริหารราชการส่วนกลาง (กระทรวง กรม) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (จังหวัด) ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานอิสระรูปแบบอื่นๆ อาจมีปัญหาเรื่องการกำหนดจำนวน หน่วยงานทุกสองร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคนว่าจะกำหนดอย่างไร เช่น กรณีกระทรวงจะนับ ทั้งกระทรวงเป็นหน่วยเดียวหรือไม่ กรณีกรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะ เป็นกรมจะนับแยกเป็นรายการหรือไม่ กรณีราชการส่วนภูมิภาคที่สังกัดส่วนราชการระดับ กระทรวงหรือกรมจะนับแยกเป็นรายจังหวัดหรือหน่วยงาน หรือจะนับรวมที่กระทรวงหรือ

กรม ซึ่งจะต้องกำหนดนิยามและจำแนก “หน่วยงานของรัฐ” ให้ชัดเจน รวมทั้งอาจต้องพิจารณาถึงภารกิจและลักษณะงานของหน่วยงานประกอบด้วย เพราะจะมีผลต่อการกำหนดอัตราส่วนของการจ้างงานคนพิการ

๔. มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตาม มาตรา ๓๓ ... หน่วยงานของรัฐ ... อาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทน ก็ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ” ดังนั้น บทบัญญัติมาตราดังกล่าวจึงเปิดโอกาสให้หน่วยงานของรัฐที่ไม่สามารถจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานได้ หรือไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน นอกจากนี้ การออกกฎกระทรวงสำหรับการบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ควรดำเนินการในรูปแบบของการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้สัมปทาน การจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงานหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ฯลฯ จะเหมาะสมกว่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย
จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๓ (กระทรวงแรงงาน)

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๕๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗