

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ¹

มุกชิตา เขียรปรีชา²

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ อันมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย วัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิคนพิการ และการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เพื่อศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายดังกล่าว ทำให้ผู้เขียนทราบถึงรากฐานแห่งความคิดของมนุษยชาติอันเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สิทธิคนพิการ และการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งมีวัตถุประสงค์ ได้ทราบมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ และได้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายดังกล่าว

ประชากรของประเทศถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยหลักที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ หากประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพก็จะถือว่าเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งในแต่ละประเทศนั้นย่อมมีทั้งประชากรที่เป็นคนปกติและคนพิการรวมอยู่ด้วย ฉะนั้นรัฐจึงควรให้ความสำคัญกับประชากรในประเทศ โดยเฉพาะคนพิการ เนื่องจากคนพิการถือว่าเป็นผู้ที่เสียเปรียบ (Handicapped) หรือด้อยโอกาสในสังคม เพราะคนทั่วไปมักมีเจตคติในทางลบต่อคนพิการ โดยมองว่าคนพิการเป็นผู้ที่น่าสงสารหรือเป็นคนที่หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ส่งผลให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ทำให้คนพิการถูกเพิกเฉยและไม่ได้รับการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคขึ้นในสังคม ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วคนพิการนั้นไม่ได้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ด้วยเหตุนี้รัฐจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานคนพิการในประเทศไทย โดยในปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ประกอบกับกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้บัญญัติมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิต มีโอกาสในการประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนทั่วไป

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากการศึกษามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ประกอบกับกฎกระทรวงและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นปัญหาที่หนึ่ง ปัญหาการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

การที่กฎหมายได้กำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการว่าให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษของ 100 คนถ้าเกิน 50 คนต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน นั้นสามารถช่วยให้คนพิการมีงานทำและทำให้การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการมีประสิทธิผลกับเพียงบางจังหวัดเท่านั้น เนื่องจากว่าจำนวนสถานประกอบการและจำนวนคนพิการในแต่ละภูมิภาคนั้นมีจำนวนไม่เท่ากัน ประกอบกับโดยสภาพของคนพิการส่วนใหญ่แล้วมักจะไม่สามารถที่จะย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น ซึ่งเนื่องมาจากสภาพความพิการหรือความบกพร่องทางร่างกายของคนพิการที่ไม่สามารถไปทำงานในที่ที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาได้ หรือคนพิการอาจมีภาระหน้าที่ในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบจึงไม่สามารถไปในที่ที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาได้ และคนพิการบางคนต้องมีคนดูแลโดยคนดูแลไม่สามารถย้ายถิ่นฐานไปกับคนพิการได้ เป็นต้น ดังนั้นหากภูมิภาคใดมีจำนวนคนพิการมากและมีจำนวนสถานประกอบการน้อย หากสถานประกอบการเหล่านั้นรับคนพิการเข้าทำงานครบตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงทำให้คนพิการที่เหลือซึ่งไม่สามารถที่จะย้ายถิ่นฐานไปทำงานในที่ไกล ๆ ได้ ต้องกลายเป็นคนว่างงาน ดังนั้นการกำหนดให้ใช้อัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน ทั้งทั่วประเทศจึงทำให้คนพิการไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการได้รับการจ้างงานอย่างแท้จริง

ประเด็นปัญหาที่สอง ปัญหาการนับจำนวนคนพิการตามระบบสัดส่วน

การที่กฎหมายกำหนดวิธีการนับจำนวนคนพิการตามระบบสัดส่วนสำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ โดยให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในแต่ละจังหวัดแยกต่างหากจากกัน ทำให้เกิดปัญหาในกรณีที่หากสถานประกอบการมีสาขาอยู่ในหลายจังหวัดทั่วประเทศ โดยแต่ละจังหวัดเมื่อนับรวมทุกสาขาในจังหวัดนั้นแล้วมีลูกจ้างที่มีใช้คนพิการจำนวนไม่ถึง 100 คน เช่นนี้สถานประกอบการนั้นก็มิอยู่ในบังคับของกฎหมายที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานเลยแม้แต่คนเดียว อันจะทำให้คนพิการไม่ได้รับความเสมอภาคทางโอกาสในการได้รับการจ้างงานเท่าที่ควร ซึ่งหากเทียบกับการนับจำนวนลูกจ้างโดยการนับทุกสาขารวมกันทั้งประเทศแล้วย่อมนับจำนวนลูกจ้างได้มากกว่าอย่างแน่นอน ซึ่งเป็นผลดีกับคนพิการมากกว่า อีกทั้งการนับจำนวนลูกจ้างเช่นนี้อาจเกิดเป็นช่องว่างของกฎหมายให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใช้เพื่อเลี่ยงการรับคนพิการเข้าทำงานได้

ประเด็นปัญหาที่สาม ปัญหาการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการนับจำนวนลูกจ้างในวันที่ 1 ตุลาคมของแต่ละปี และหากนายจ้างหรือสถานประกอบการมิได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด และมีได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายในวันที่ 31 มีนาคม ของปีที่มีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงานทันทีนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมากเกินไป เนื่องจากถือว่าเป็นการบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ่ายเงินล่วงหน้า ซึ่งหากนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายเงินภายในวันที่ 31 มีนาคม ก็จะต้องได้รับโทษโดยการเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน และอาจถูกออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นได้ อีกทั้งยังอาจถูกประกาศโฆษณาข้อมูลการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อีกด้วย

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีบทบัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ได้รับคนพิการเข้าทำงานหรือ ได้ดำเนินการให้สัมปทานแก่คนพิการภายหลังวันที่ 31 มีนาคม สามารถยื่นคำขอรับเงินที่ได้ส่งไปคืนได้ก็ตาม แต่ผู้ศึกษาเห็นว่า การบังคับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องจ่ายเงินล่วงหน้า นั้นไม่เป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ เนื่องจากก่อให้เกิดความยุ่งยากและเป็นการสร้างภาระให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมากเกินไปจนเกินสมควร ซึ่งความยุ่งยากนี้อาจทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่มีใบคนพิการเพื่อให้จำนวนลูกจ้างไม่ถึงสัดส่วนตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อที่จะไม่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานและไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อีกทั้งการที่กฎหมายกำหนดวันส่งเงินเข้ากองทุนเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นการจัดระเบียบการประกอบอาชีพที่เกินความจำเป็น ซึ่งเป็นการขัดต่อบทแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 40 อีกด้วย

ประเด็นปัญหาที่สี่ ปัญหาเกี่ยวกับการสร้างงานให้คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน

การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วนตามมาตรา 35 ได้นั้นมีเจตนารมณ์เพื่อใช้เป็นช่องทางในการส่งเสริมการสร้างอาชีพให้คนพิการในรูปแบบต่าง ๆ แทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน และเพื่อลดอัตราการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการตามมาตรา 34 แต่จากสถิติพบว่าในปัจจุบันยังมีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่เลือกส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 34 มากกว่าการสร้างงานให้คนพิการด้วยวิธีอื่นใดตามมาตรา 35 ถึงเกือบ 3 เท่า ทั้งนี้เพราะยังมีปัญหาและ

อุปสรรคบางอย่างในการจ้างงานคนพิการ เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีเจตคติด้านลบต่อคนพิการ การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก และการสร้างงานให้คนพิการในบางกรณีมีค่าใช้จ่ายมากกว่าการส่งเงินเข้ากองทุน รวมทั้งการสร้างงานให้คนพิการตามมาตรา 35 นั้น ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีเช่นเดียวกับการปฏิบัติตามมาตรา 33 และมาตรา 34 จึงส่งผลให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทน ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ส่งผลทำให้คนพิการขาดโอกาสในการได้รับการสร้างงานด้วยวิธีอื่นใดตามมาตรา 35

จากการที่ได้ศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตลอดจนกฎกระทรวงและระเบียบคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัญหาการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานคนพิการ

ผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1.1 เห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 เป็น “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐโดยขึ้นอยู่กับแต่ละภูมิภาค ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน”

1.2 เห็นควรให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็น มาตรา 33/1 ดังนี้ “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 อาจให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอื่นรับคนพิการเข้าทำงานแทนและจ่ายค่าจ้างให้กับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอื่นนั้นได้”

2. ปัญหาการนับจำนวนคนพิการตามระบบสัดส่วน

ผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ข้อ 3 วรรคสอง ดังนี้ “การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน”

3. ปัญหาการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายดังต่อไปนี้

3.1 เห็นควรให้มีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ข้อ 5 วรรคสอง ดังนี้ “การส่งเงินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเป็นเงินสด เช็คขีดคร่อมหรือธนาณัติ ส่งจ่ายกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ หรือส่งทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกำหนด ทั้งนี้ ภายในวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดจากปีที่มีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงาน”

3.2 เห็นควรให้มีการยกเลิกบทบัญญัติในกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ข้อ 7 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ 3 หรือได้ดำเนินการตามมาตรา 35 ภายหลังจากครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ 5 วรรคสอง ให้ยื่นคำขอต่อกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อขอรับเงินที่ได้ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามข้อ 5 วรรคหนึ่ง คืนได้ตามจำนวนค่าจ้างที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินจำนวนเงินเฉลี่ยเป็นรายวันที่ได้ส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วยจำนวนวันที่ได้จ้างจริง และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ได้จ้างจริง”

4. ปัญหาเกี่ยวกับการสร้างงานให้คนพิการด้วยวิธีอื่นใดแทนการจ้างงานตามระบบสัดส่วน

ผู้ศึกษาเห็นควรให้มีการเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เป็น มาตรา 35 วรรคสอง ดังนี้ “นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด”

เอกสารอ้างอิง

ประทีป ทับอัสตานนท์ และจิตภา พรยิ่ง. **สิทธิคนพิการในประเทศไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรุงสยาม, 2561.

รัตนา ศรีเหรียญ. รายงานการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550.

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ

และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือ

เจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554.

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน

ประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560.