

การนำ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ไปปฏิบัติมุมมองจาก ภาคเอกชนและผู้พิการ กรณีศึกษา การจ้างงานคนพิการของบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)

ณัฐฐา วินิจนัยภาค*

บทคัดย่อ

การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ได้รับการรับรองสิทธิตามกฎหมายโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 การวิจัยนี้ศึกษาการนำ พ.ร.บ. ดังกล่าวไปปฏิบัติในกรณีการจ้างงานคนพิการของบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาว่าการนำ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไปปฏิบัติอย่างไร 2) เพื่อศึกษาว่ามีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการนำ พ.ร.บ. ไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำ พ.ร.บ. ไปปฏิบัติ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ และผู้พิการที่ได้รับการจ้างงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) บริษัทเลือกจ้างงานนักกีฬาคนพิการ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อรักษามูลประโยชน์ทางการเงินของบริษัทให้ได้มากที่สุดเพราะทำให้บริษัทไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และชัยชนะจากการแข่งขันกีฬาคคนพิการยังสร้างชื่อเสียงให้แก่บริษัทอีกด้วย 2) จากมุมมองของบริษัท บริษัทไม่ได้มีความร่วมมือใด ๆ กับภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่วนมุมมองของผู้พิการ พบว่าความร่วมมือกับภาครัฐมีค่อนข้างจำกัด และ 3) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อความร่วมมือคือ ความไม่เพียงพอของการสื่อสารสองทาง ซึ่งนำเสนอแนะที่ว่า หน่วยงานราชการควรเปิดเวทีชี้แจงทำความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นในกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ การจ้างงานคนพิการ คุณภาพชีวิตคนพิการ

* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อีเมล: nattha@nida.ac.th

วันที่รับบทความ: 18 ตุลาคม 2562 วันที่แก้ไขบทความล่าสุด: 13 สิงหาคม 2563 วันที่อนุมัติการตีพิมพ์: 9 พฤศจิกายน 2563

The Empowerment of Persons with Disabilities Policy Implementation from Private Sector and Employed Disables Perspectives: The Case Study of Loxley Public Company Limited Disables Employment

Nattha Vinijaiyapak*

Abstract

The Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007) lawfully guaranties the quality of life for persons with disabilities. This research studies the implementation of the Act in the case of employment the disabled by the Loxley Public Company Limited. This research employs qualitative research method by interviewing company executives and personals relevant to disables employment and employed disables. The findings are 1) the company complying with the law and maximizing its benefits at the same time by employing the disable athletes. Not only it does not have to send money to the Empowerment of Persons with Disabilities Fund and also receives good reputation from various victories of disabled sports competitions, 2) however, from the company perspective it has no cooperation with the public sector in any way in improving the disables quality of life. Moreover, from disable persons' perspective, their cooperation with public sector is quite limited, and 3) the important obstacle for cooperation is an inadequate mutual communications. The suggestion is that the public agency should open the platform to clarify and listen to the comments concerning rules and regulations relating to the employment of persons with disabilities and the Empowerment of Persons with Disabilities Fund.

Keywords: Policy Implementation, employment disabled, quality of life for people with disabilities

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญระดับสากล สอดคล้องกับเป้าประสงค์การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ปี 2559-2573 ของสหประชาชาติ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (No one left behind) รวมทั้งคนพิการด้วย (National Committee for Empowerment Persons with Disabilities, B.E.2560: 17) ทั้งนี้ เป้าประสงค์การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals/SDGs) เริ่มขึ้นจากการประชุมองค์การสหประชาชาติที่มหานครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา พ.ศ.2543 ได้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติและระดับสากล เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals/MDGs) มี 8 เป้าหมายหลัก ที่ต้องการบรรลุในปี พ.ศ.2558 ซึ่งได้สิ้นสุดลงด้วยความสำเร็จในหลายประเทศ และเพื่อความต่อเนื่อง องค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่ เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่มองการพัฒนาเป็นมิติที่เชื่อมโยงกันของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ใช้เป็นทิศทางการพัฒนา 15 ปี (กันยายน พ.ศ.2558 – สิงหาคม พ.ศ.2573) (National Committee for Empowerment Persons with Disabilities, B.E.2560: 8)

นอกจากการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะเป็นนโยบายที่สำคัญและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ยังมีมาตราที่เกี่ยวข้องกับคนพิการโดยตรงคือ มาตรา 27 และ 71 อีกด้วยคือ

มาตรา 27 กำหนดไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยสาเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรม หรือความคิดทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำไม่ได้...”

มาตรา 71 กำหนดไว้ว่ารัฐพึงส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างสรรค์สุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา ให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รัฐพึงส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นพลเมืองที่ดี และมีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ...”

นอกจากนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของประเทศไทย ยังได้รับการรับรองสิทธิตามกฎหมายโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 (National Committee for Empowerment Persons with Disabilities, B.E.2560: 17) ซึ่งเมื่อเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทำวิจัยนี้ อยู่ในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564

ผู้วิจัยสนใจศึกษาการนำพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไปปฏิบัติ กรณี การจ้างงานคนพิการโดยภาคเอกชน เพราะความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปปฏิบัติ มีความจำเป็นสำหรับความสำเร็จของนโยบาย ทั้งนี้ ภาคเอกชน ทั้งภาคเอกชนที่ไม่แสวงกำไรและภาคเอกชนที่แสวงกำไร สามารถเข้ามามีบทบาทส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ในหลายลักษณะ และน่าสนใจว่า ภาคเอกชนที่แสวงกำไรมีบทบาทในการจ้างงานคนพิการอย่างไร จึงไม่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ที่มุ่งแสวงกำไร

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิชาการนโยบาย ก่อนหน้าทศวรรษที่ 1970 ยังไม่มีความสนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation Process) หากแต่มุ่งศึกษากระบวนการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation Process) และการประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นหลัก ความสนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ภายหลังผลงานการศึกษาของ Jeffrey L. Pressman และ Aaron B. Wildavsky ในปี ค.ศ.1973 (Chandrasorn, B.E.2551: 3-5)

ในทศวรรษที่ 1980 ความสนใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีทั้งแนวทาง top-down และแนวทาง bottom-up ซึ่งแข่งขันกันว่าแนวทางใดจะสามารถอธิบายและวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดีกว่ากัน ปลายทศวรรษที่ 1980 และทศวรรษที่ 1990 มีการเรียกร้องให้การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น มีการใช้ทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ เช่น ทฤษฎีเกมส์ และทฤษฎี Principal-Agent และขยายความสนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติไปยังผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในลักษณะเครือข่าย และระบบย่อย นอกเหนือจากการมองว่าเป็นกระบวนการของรัฐ การบริหารโดยรัฐ ตามที่เคยมองเช่นนั้นมาในอดีต ทำให้การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความซับซ้อนมากขึ้น (Howlett & Ramesh, 2003: 189-191) แม้การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยหลักใหญ่แล้วมักถูกนำไปปฏิบัติโดยผู้อยู่ในระบบราชการ ซึ่งอาจเป็นกระทรวงหรือหน่วยงานอิสระ (Autonomous Agencies) ทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น แต่มีแนวโน้มสากลในการถ่ายทอดสมรรถนะในการปฏิบัติ (Transfer Implementation Competences) สู่หน่วยงานอิสระมากขึ้น เนื่องมาจากแนวความคิดที่ว่า หน่วยงานอิสระสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพกว่า (Knill & Tosun, 2012: 151)

ตารางที่ 1. เปรียบเทียบแนวทางการพิจารณาจากบนลงล่างและแนวทางการพิจารณาจากล่างขึ้นบน

	แนวทางการพิจารณาจากบนลงล่าง (Top-down Theories)	แนวทางการพิจารณาจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories)
กลยุทธ์การวิจัย (Research Strategy)	บนลงล่าง (Top-down: from political decisions to administrative execution)	ล่างขึ้นบน (Bottom-up: from individual bureaucrats to administrative networks)
เป้าหมายประสงค์ของการวิเคราะห์ (Goal of Analysis)	ทำนายนโยบาย หรือเสนอแนะต่อนโยบาย (Prediction/policy recommendation)	พรรณนาหรืออธิบาย(Description/ explanation)
ตัวแบบของกระบวนการนโยบาย (Model of Policy Process)	นักยุทธศาสตร์ (Stagist)	นักหลอมรวมผสมผสาน (Fusionist)
ลักษณะของกระบวนการปฏิบัติ (Character of Implementation Process)	คำแนะนำตามลำดับชั้น (Hierarchical guidance)	การกระจายการแก้ไขปัญหา (Decentralized problem-solving)
ตัวแบบประชาธิปไตย (Underlying Model of Democracy)	ชนชั้นนำ (Elitist)	แบบมีส่วนร่วม (Participatory)

ที่มา: Putzl และ Treib (2007: 94)

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public Private Partnerships: PPPs) เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1990 (European Investment Bank, 2004: 3) และมีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายที่สอดคล้องกัน ซึ่งในที่นี้ได้รวบรวมมาพอเป็นสังเขปดังนี้

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน หมายถึง การจัดการสัญญาระยะยาว ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน โดยที่เอกชนลงทุนและหาทุนไว้เพื่อใช้เป็นสินทรัพย์และแบกรับความเสี่ยงร่วมกัน (Organization for Economic Co-operation and Development, 2012: 18-19) หรือหมายถึง เป็นการตกลงให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดหาสินทรัพย์และลงทุนบริการโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน ทันตสถาน ถนน สะพาน อุโมงค์ เครือข่ายสัญญาณรถไฟ ระบบควบคุมการจราจรทางอากาศ ประปา และการสุขาภิบาล เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (International Monetary Fund, 2004: 4) หรือหมายถึง รูปแบบความร่วมมือระยะยาวโดยภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในหลายขั้นตอนของโครงการ ทั้งการวางแผนงาน การนำไปปฏิบัติ และการดำเนินการ รวมทั้งแบกรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น ซึ่งเดิมความเสี่ยงนี้ภาครัฐเป็นฝ่ายแบกรับไว้ นอกจากนั้น ภาคเอกชนยังมักเป็นฝ่ายสนับสนุนทางการเงินของโครงการอีกด้วย (European Commission, 2008: 2)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development: OECD) ได้ให้คำจำกัดความของ PPP ไว้ว่า เป็นข้อตกลงระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ผู้ร่วมลงทุนหนึ่งราย

หรือมากกว่าในการที่จะให้เอกชนนั้น ๆ ส่งมอบบริการในลักษณะต่างตอบแทนให้แก่รัฐบาล โดยเอกชนจะได้รับผลกำไรจากการให้บริการ และรัฐบาลจะได้บรรลุเป้าประสงค์ของการส่งมอบบริการที่ได้ตั้งไว้ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund: IMF) เสนอว่า PPP เป็นเรื่องของการตกลงให้ภาคเอกชนเป็นผู้จัดหาสินทรัพย์และส่งมอบบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ซึ่งแต่เดิมรัฐบาลเคยเป็นผู้กระทำ

นอกจากความร่วมมือ/Partnership ยังมีมุมมองอื่นของความร่วมมือคือ ความร่วมมือ/Collaboration ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน จึงใช้คำว่า Collaborative Governance ได้เช่นกัน ทั้งนี้ ระดับของความร่วมมือ แบ่งได้ 5 ระดับคือ 1) การเสริมอำนาจประชาชน โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมตามแนวทางการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 2) การให้ความร่วมมือ ให้ผู้แทนภาคสาธารณะหรือกลุ่มประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องในฐานะเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐ 3) การเข้ามาเกี่ยวข้อง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) การรับฟังความคิดเห็น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจของภาครัฐด้วยวิธีการต่าง ๆ และ 5) การให้ข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่จัดไว้ (Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization), B.E.2551: 25-26) ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความหมายแล้ว ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน ในการศึกษาครั้งนี้คือ ความร่วมมือ/Collaboration ซึ่งหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย ข้อมูลสิ้นสุด ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2562 จัดทำโดย กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่า

ประเทศไทยมีคนพิการ 2,038,929 คน (ร้อยละ 3.07 ของประชากรทั้งประเทศ) เป็นเพศชาย 1,064,756 คน (ร้อยละ 52.22) เพศหญิง 974,173 คน (ร้อยละ 47.78)

สาเหตุความพิการคือ อันดับที่ 1 แพทย์ไม่ระบุสาเหตุความพิการ ร้อยละ 51.90 อันดับที่ 2 ภาวะความเจ็บป่วยและโรคต่าง ๆ ในภายหลัง (หลอดเลือดหัวใจตีบ/ข้อสันหลังอักเสบ/โรคติดเชื้อ/เบาหวาน/ลมชัก) ร้อยละ 19.59 อันดับที่ 3 โรคอื่น ๆ ร้อยละ 14.28 อันดับที่ 4 อุบัติเหตุ ร้อยละ 6.17 อันดับที่ 5 มากกว่า 1 สาเหตุ ร้อยละ 6.10 อันดับที่ 6 โรคติดเชื้อ ร้อยละ 1.29 อันดับที่ 7 กรรมพันธุ์ ร้อยละ 0.43 อันดับที่ 8 ไม่ทราบสาเหตุ ร้อยละ 0.25

ประเภทความพิการ แบ่งได้ดังนี้ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 1,012,284 คน (ร้อยละ 49.62) ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 380,182 คน (ร้อยละ 18.65) ทางการเห็น จำนวน 198,407 คน (ร้อยละ 9.73) ทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 154,443 คน (ร้อยละ 7.57) ทางสติปัญญา จำนวน 136,656 คน (ร้อยละ 6.70) พิการมากกว่า 1 ประเภท จำนวน 125,953 คน (ร้อยละ 6.18) ออทิสติก จำนวน 13,368 คน (ร้อยละ 0.66) ทางการเรียนรู้ จำนวน 10,846 คน (ร้อยละ 0.53) ข้อมูลการยกย่อง จำนวน 6,790 คน (ร้อยละ 0.33)

คนพิการอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1,108,248 คน (ร้อยละ 54.35 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด) คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15 - 59 ปี มีจำนวน 848,277 คน (ร้อยละ 41.60 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด) คนพิการที่มีอายุระหว่าง 15 - 59 ปี และคนพิการวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.61 และร้อยละ 44.66 ของจำนวนคนพิการ อายุ 60 ปีขึ้นไป และ 15 - 59 ปี ตามลำดับ คนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (แรกเกิด - 21 ปี) มีอัตราส่วนของคนพิการทางสติปัญญามากที่สุด ร้อยละ 30.00 ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา (แรกเกิด - 21 ปี) ทั้งหมด

การศึกษาของคนพิการ คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 82,122 คน (ร้อยละ 4.03 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) แบ่งเป็น อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน 5,102 คน (ร้อยละ 6.21 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา) และเป็นคนพิการที่อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการศึกษา 77,020 คน (ร้อยละ 93.79 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา) คนพิการที่ได้รับการศึกษา มีจำนวน 1,956,807 คน (ร้อยละ 95.97 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) แบ่งเป็นมีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด 1,219,429 คน (ร้อยละ 62.32) การศึกษานอกระบบและอื่น ๆ 540,813 คน (ร้อยละ 27.64) มัธยมศึกษา 156,774 คน (ร้อยละ 8.01) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 31,794 คน (ร้อยละ 1.62) ระดับปริญญาตรี 3,819 คน (ร้อยละ 0.20) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 3,519 คน (ร้อยละ 0.18) คนพิการได้รับการศึกษาระดับอนุบาล 659 คน (ร้อยละ 0.03)

คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) มีจำนวน 848,277 คน แบ่งเป็น คนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 217,021 คน (ร้อยละ 25.58) คนพิการในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ 148,860 คน (ร้อยละ 17.55) คนพิการในวัยทำงานที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) 56,249 คน (ร้อยละ 6.63) คนพิการที่ไม่ประสงค์ให้ข้อมูลด้านอาชีพ 426,147 คน (ร้อยละ 50.24)

การประกอบอาชีพของคนพิการ มากที่สุดคือ อื่น ๆ/ไม่ระบุ ร้อยละ 37.83 เกษตรกรรม ร้อยละ 25.79 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 24.66 ประกอบกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ ร้อยละ 6.67 ลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ 4.69 และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 0.36

โดยสรุป ประเทศไทยมีคนพิการ 2,038,929 คน (ร้อยละ 3.07 ของประชากรทั้งประเทศ) สาเหตุความพิการส่วนมากที่ระบุสาเหตุได้คือ เกิดจากภาวะเจ็บป่วยและโรคต่าง ๆ ในภายหลัง (ความดันโลหิตสูง/หลอดเลือดหัวใจตีบ/ข้อสันหลังอักเสบ/โรคติดเชื้อ/เบาหวาน/ลมชัก) ร้อยละ 19.59 ประเภทความพิการที่มีมากที่สุดคือ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 1,012,284 คน (ร้อยละ 49.62) คนพิการส่วนใหญ่ได้รับการศึกษา (ร้อยละ 95.97 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ) แต่เกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 62.32) มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) มีจำนวน 848,277 คน แต่คนพิการในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพมีถึง 148,860 คน (ร้อยละ 17.55)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้นิยามคำสำคัญส่วนหนึ่งไว้ดังนี้

“คนพิการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา

การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

“การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายความว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการการส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

มีมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาโดยตรง ดังนี้

มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

มาตรา 24 กองทุนประกอบด้วย

- (1) ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ เงินงบประมาณ และรายได้ในกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่โอนมาตามมาตรา 42
- (2) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทั้งนี้ ให้รัฐบาลจัดสรรให้เพียงพอแก่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- (3) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (4) เงินรายได้จากการออกสลากหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม
- (5) เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 34
- (6) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24(5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้า หรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้แก่

วิศิษฐ์ วิชัยดิษฐ (B.E.2560) ศึกษาเรื่อง “บทบาทองค์กรเพื่อคนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง” พบว่า “บริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในแต่ละประเทศมีลักษณะใกล้เคียงกันในเรื่องของสภาพแวดล้อม ยกเว้น ประเทศเวียดนามและประเทศไทยที่องค์กรเพื่อคนพิการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ โดยเฉพาะประเทศไทยพบว่าเป็นองค์กรเพื่อคนพิการที่มีความเข้มแข็งและเป็นตัวอย่างที่ดีของทั้ง 5 ประเทศ กระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการเน้นการพัฒนาศักยภาพให้คนพิการพึ่งพาตนเอง ปัญหาและอุปสรรคพบว่าภาคสังคมยังไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐ จึงส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงาน ข้อเสนอแนะ องค์กรเพื่อคนพิการควรเป็นการทำงานแบบไตรภาคี ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคสังคม และองค์กรเพื่อคนพิการและคนพิการ โดยภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับคนพิการควรเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ภาคสังคมควรให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ และคนพิการควรสนับสนุนความสามารถของคนพิการซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์กรเพื่อคนพิการให้เข้มแข็งและเป็นกลไกการดูแลคนพิการอย่างยั่งยืนต่อไป” (Wichaidit, B.E.2560: 405)

รินฤติ ขอบผล ทวี เชื้อสุวรรณทวี และอาดัม นิละไพจิตร (B.E.2560) ศึกษาเรื่อง “มุมมองเชิงลึกต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 35 ของสถานประกอบการ” พบว่า “สถานประกอบการและคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ยังขาดความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 35 เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับสถานประกอบการและคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ คนพิการประเภทร่างกาย และพิการทางการเห็น มีการรับรู้เข้าใจได้ครอบคลุมมากกว่าคนพิการประเภทอื่น ๆ ข้อเสนอแนะ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการประชาสัมพันธ์เรื่องคนพิการหรือความพิการ สิทธิประโยชน์ ให้สถานประกอบการ และคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงานโดยผ่านช่องทางบริการสื่อสารสาธารณะ และองค์กรภาครัฐควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขระเบียบปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเหมาะสม” (Chobpho, Cheausuwanlavee & Neelapaijit, B.E.2560: 138)

นราเขต ยิ้มสุข และกฤษฎา ธีระโกศลพงศ์ (B.E.2561) ศึกษา “การส่งเสริมการมีงานทำกับการจัดการความหลากหลายของคนพิการในวาระประเทศไทย 4.0” พบว่า “มีการรองรับในมิติของกฎหมายและนโยบายต่อการจ้างงาน และคุ้มครองคนพิการแล้ว ปัญหาที่ต้องตระหนักคือ วิธีคิดของคนในสังคม ยังตีตราและเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แต่การปฏิบัติของคนในสังคมต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและการสร้างงานอาชีพให้แก่คนพิการ เพื่อสามารถลดภาวะพึ่งพิง

และการรับบริการสังคม ฉะนั้นแนวทางการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทยควรเรียนรู้ประสบการณ์ของ บริษัทธุรกิจใจในภาคีความร่วมมือคนพิการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเด็นของคนพิการขับเคลื่อนอยู่ในวาระประเทศไทย 4.0” (Yimsooka & Theerakosonphong, B.E.2561: 77-96)

บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยเลือกศึกษากรณีบริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากเป็นบริษัทแรก ๆ ที่จ้างงานคนพิการ และจ้างนักกีฬาที่เป็นคนพิการอย่างต่อเนื่องทุกปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 เป็นต้นมา

ทั้งนี้ บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) สนับสนุนรายการแข่งขันกีฬาคคนพิการในระดับชาติ ดังนี้ 1) มหกรรมกีฬาคคนพิการปากเกร็ดเกมส์ ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา 2) การแข่งขันกีฬาลาครอสระหว่างนักกีฬาคคนพิการ และนักเรียนวัดคลองเตย ปีพ.ศ.2556-2557 3) Loxley Thailand Open ปี พ.ศ.2556-2557 4) Loxley Para Badminton Championships ปี พ.ศ.2558 5) Loxley Para Power Lifting Thailand Championships 2017 (พ.ศ.2560) นอกจากนี้ บริษัทยังสนับสนุนการแข่งขันระดับนานาชาติ อีก 16 รายการ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 เป็นต้นมา ทั้งที่จัดแข่งในประเทศไทย และที่ต่างประเทศ ได้แก่ สเปน เกาหลีใต้ เยอรมัน อินโดนีเซีย อังกฤษ บราซิล มาเลเซีย พม่า จีน สวีเดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ โมร็อกโก สโลเวเกีย ญี่ปุ่น และตุรกี

โดยบริษัทได้รับโล่รางวัล “องค์กรที่ทำประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชน สาขากีฬาและนันทนาการ” ปี พ.ศ.2557 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โล่ประกาศเกียรติคุณ “ผู้ทรงคุณค่าในวงการกีฬา” ปี พ.ศ.2558 จากสมาคมผู้สื่อข่าวกีฬาแห่งประเทศไทย โล่ประกาศเกียรติคุณ “ผลงานด้านการพัฒนาสังคมเป็นเลิศ” ปี พ.ศ.2559 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และโล่ประกาศเกียรติคุณ “องค์กรที่สนับสนุนงานด้านคนพิการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2559 2560 2561” จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาว่ามีการนำ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไปปฏิบัติอย่างไร
- 2) เพื่อศึกษาว่ามีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการนำ พ.ร.บ. ไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีต่อความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำ พ.ร.บ. ไปปฏิบัติ

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างเจาะจงเฉพาะผู้เกี่ยวข้องที่สามารถให้ข้อมูลได้ วิธีการจัดเก็บข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานบริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) 6 คน ได้แก่ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรมองค์กรและชุมชนสัมพันธ์ ผู้จัดการแผนกสนับสนุนฝ่ายองค์กรและชุมชนสัมพันธ์ และผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬา และใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มคนพิการที่ได้รับการจ้างงานโดยบริษัท 5 คน ได้แก่ นักกีฬาแบดมินตัน 3 คน นักกีฬาเทนนิส 1 คน และนักกีฬาเปตอง 1 คน นำมาทำการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เชิงสาเหตุและผลจากเนื้อหาและการบรรยายเกี่ยวกับบุคคล เหตุการณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านคำถามในแบบสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท

1. องค์การของท่านได้เข้าไปช่วยขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือไม่ อย่างไร
2. องค์การของท่านมีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานภาครัฐ
3. ขอให้ท่านอธิบายเกี่ยวกับโครงการ Loxley Sport Hero ว่ามีเป้าหมายที่จะทำอย่างต่อเนื่องและมีการเพิ่มจำนวนคนพิการให้เข้าร่วมโครงการในอนาคตหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการบ้าง
5. ท่านมีข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไร
6. ในฐานะที่องค์การของท่านช่วยขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติม เกี่ยวกับความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือไม่

แบบสัมภาษณ์คนพิการ

1. ก่อนที่บริษัทฯ จะเข้ามาให้การสนับสนุนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พวกท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการอย่างไรบ้าง
2. หลังจากบริษัทฯ มาให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพวกท่านเป็นอย่างไรบ้าง
3. ความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนตามที่พวกท่านเข้าใจ พวกท่านคิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไร ในการนำนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปปฏิบัติบ้าง
4. จากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น พวกท่านมีข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชนอย่างไรบ้าง
5. ในฐานะที่พวกท่านเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไปปฏิบัติ พวกท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมที่อยากจะบอกให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนรับทราบบ้าง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากเอกสารภายในบริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เรื่อง โครงการล็อกซ์เลย์ สปอร์ตฮีโร่ แบดมินตันคนพิการ ทีมชาติไทย (พ.ศ.2555) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมกีฬาคนพิการ มีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นมา

กีฬาแบดมินตันคนพิการเป็นกีฬานานาชาติหนึ่งที่ได้สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศไทยตลอดมา ทั้งการแข่งขันระดับอาเซียนและระดับโลก แต่เนื่องจากการฝึกซ้อมและเตรียมทีมนักกีฬาแต่ละครั้งใช้งบประมาณสูงมากถ้าจะรองรับประมาณจากทางรัฐบาลอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เป็นหน่วยงานเอกชนที่มองเห็นถึงความสำคัญของกีฬา กีฬาแบดมินตันคนพิการทีมชาติไทย จึงยินดีที่จะเข้ามาช่วยรัฐในการสนับสนุนกิจกรรมแบดมินตันทีมชาติไทย

ให้เจริญก้าวหน้า และพัฒนามาตรฐานเทียบเท่านานาชาติอารยประเทศ จึงได้จัดทำโครงการลือกละย สบอร์ตอีโร แบดมินตัน คนพิการทีมชาติไทยขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. พัฒนามาตรฐานกีฬาแบดมินตันคนพิการทีมชาติไทยให้มีมาตรฐานสูงขึ้น
2. เพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐ
3. เพื่อผลักดันให้นักกีฬาแบดมินตันคนพิการทีมชาติไทย ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับนานาชาติ
4. เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของคนพิการเทียบเท่าคนปกติและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
5. เพื่อให้เกิดการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อันมีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองให้คนพิการมีงานทำ

วิธีการดำเนินงาน

1. จัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนการฝึกซ้อมแก่นักกีฬาในรูปแบบการจ้างงาน โดยรับเงินเดือน เดือนละ 9,000 บาท ต่อคน จำนวนทั้งสิ้น 8 คน เป็นเวลา 1 ปี เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 864,000 บาท
2. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกตัวนักกีฬาเข้าร่วมโครงการ โดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย
 - ตัวแทนนักกีฬา จำนวน 3 คน (ต้องเป็นบุคคลที่ไม่สมัครเข้ารับการแข่งขัน)
 - ตัวแทนผู้ฝึกสอน จำนวน 2 คน
 - ตัวแทนจากบริษัท ลือกละย จำกัด (มหาชน) จำนวน 2 คน

คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นพนักงาน บริษัท ลือกละย จำกัด (มหาชน)

1. เป็นนักกีฬาแบดมินตันคนพิการ (มีสมุดประจำตัวคนพิการ)
2. เป็นนักกีฬาที่มีระเบียบวินัย ความประพฤติที่ดีเหมาะสม เป็นตัวอย่างของนักกีฬาและประชาชนทั่วไป
3. ขยันฝึกซ้อม เชื่อฟังและให้ความร่วมมือต่อผู้ฝึกสอน และเพื่อนร่วมทีม
4. มีผลงานจากการแข่งขัน ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ
5. มีรายได้ไม่น้อยหรือไม่มีรายได้

ขั้นตอนการคัดเลือกนักกีฬาแบดมินตันคนพิการ

- | | |
|------------|---|
| 20-30 พ.ย. | เปิดรับสมัครนักกีฬาแบดมินตันคนพิการ |
| 6-7 ธ.ค. | คณะกรรมการสัมภาษณ์นักกีฬาแบดมินตันคนพิการ |
| 7 ธ.ค. | ประกาศผล |
| 16 ธ.ค. | เริ่มการจ้างงาน |

เกณฑ์การพิจารณา

1. ความขยัน เชื่อฟัง และให้ความร่วมมือต่อผู้ฝึกสอนและเพื่อนร่วมทีม 25 คะแนน
2. มีผลงานในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ 25 คะแนน
3. อุทิศตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของแบดมินตันคนพิการ 20 คะแนน
4. คะแนนการสัมภาษณ์ 20 คะแนน
5. เป็นบุคคลที่มีรายได้ไม่น้อย หรือไม่มีรายได้ 10 คะแนน

ระยะเวลาในการรับทุน 1 ปี เป็นเงินทั้งสิ้น 864,000 บาท

นักกีฬาแบดมินตันคนพิการผู้ใดสนใจ สามารถสมัครได้โดยตรงที่ <http://loxjobs.loxley.co.th>

หลังจากการริเริ่มโครงการข้างต้นในปี พ.ศ. 2555 ได้มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินการเข้าสู่ระบบงานประจำ โดยไม่ต้องเสนอโครงการเพื่อพิจารณาอีก และยังคงมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงทุกวันนี้ ข้อสังเกตประการหนึ่งคือ แม้การจ้างงานนี้ ไม่ได้จ้างให้ทำหน้าที่ตามปกติที่บริษัทต้องกระทำ แต่เป็นการจ้างเพื่อให้เป็นนักกีฬาโดยตรง แต่ก็สามารถนับเข้าเป็นการจ้างงานตามมาตรา 33 ได้เช่นกัน ทั้งนี้ นักกีฬาได้รับรางวัลต่าง ๆ จากการแข่งขัน เช่น ผลงานจากการแข่งขัน 2 รายการใหญ่ในปี พ.ศ.2560 คือการแข่งขัน BOCCIA World Open 2017 ณ ประเทศสเปน ได้ 3 เหรียญทอง 1 เหรียญเงิน 1 เหรียญทองแดง และได้ถ้วยรางวัลคะแนนรวมเป็นอันดับ 1 ส่วนการแข่งขัน ASEAN Para Games 2017 ครั้งที่ 9 ณ ประเทศมาเลเซีย ระหว่างวันที่ 17 - 23 กันยายน 2560 ได้ 9 เหรียญทอง 11 เหรียญเงิน 9 เหรียญทองแดง รวม 29 เหรียญ

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 1 ที่ว่าเพื่อศึกษาว่ามีการนำ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ไปปฏิบัติอย่างไร เมื่อศึกษาแล้วพบว่า

การสนับสนุนนักกีฬาคนพิการเป็นนโยบายสำคัญจากผู้บริหารบริษัท โดยปี พ.ศ.2555 บริษัทได้สนับสนุนงบประมาณให้แก่ นักกีฬาผู้พิการทางสมองและปัญญา และนักกีฬาแบดมินตันคนพิการทีมชาติไทย เพื่อใช้ในการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน และการจัดซื้ออุปกรณ์การแข่งขันบางส่วน ต่อมาในปี พ.ศ.2556 ก็ได้มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ให้กับนักกีฬาคนพิการทางสมองและปัญญา และนักกีฬาแบดมินตันคนพิการทีมชาติไทย เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์สำหรับการแข่งขัน ให้อุปกรณ์ในการเดินทางเข้าร่วมการแข่งขัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และในปีเดียวกันนี้เอง บริษัทเริ่มต้นเปิดรับสมัครนักกีฬาแบดมินตันคนพิการเข้าเป็นพนักงานบริษัทและบริษัทในเครือ ตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเริ่มต้นให้เป็นนักกีฬาแบดมินตัน จำนวน 42 คน จนถึง พ.ศ.2562 มีนักกีฬาคนพิการประเภทอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ เทนนิส เปตอง บอคเซีย รวมทั้งสิ้นจำนวน 62 คน

บริษัทได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยมุ่งเน้นที่ **มาตรา 33** ให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนลูกจ้าง 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน ซึ่งบริษัทได้เริ่มดำเนินการหลังจากที่กฎหมายมีผลบังคับใช้เมื่อ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2554 โดยบริษัท ซึ่งในขณะนั้นมีลูกจ้าง 1,000 คน ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน 10 คน จึงจะต้องจ่ายเงินเข้ากองทุน โดยในช่วงแรกมีคนพิการ 2 คน และต่อมาเพิ่มเป็น 6 คน เพื่อลดจำนวนเงินที่จ่ายเข้ากองทุน

ในปี พ.ศ.2562 บริษัทจ้างคนพิการ 69 คน เต็มจำนวนตามกฎหมายกำหนดไว้ คำนวณค่าใช้จ่ายต่อเดือน $9,750 \text{ บาท} \times 69 \text{ คน} = 672,750 \text{ บาท} \times 12 \text{ เดือน} = 8,073,000 \text{ บาท}$ ซึ่งบริษัทพิจารณาว่าเป็นจำนวนที่สูงมาก ถ้าไม่มีนักกีฬาเลย ก็เท่ากับว่าบริษัทต้องนำเงินเข้ากองทุนโดยบริษัทไม่ได้อะไร ทั้งนี้ การดำเนินการตาม **มาตรา 35** ให้สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการนั้น ไม่เหมาะสมกับลักษณะอาคารของบริษัทในการที่จะจัดสรรพื้นที่จำหน่ายสินค้าให้คนพิการ

การปฏิบัติตามกฎหมาย โดยรักษาผลประโยชน์ทางการเงินของบริษัทให้ได้มากที่สุด เป็นจุดเริ่มต้นของการจ้างงานคนพิการ โดยบริษัทพิจารณาจัดหางานของหน่วยงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของคนพิการ นอกเหนือจากการจ้างงานคนพิการในโครงการ Sport hero แล้วยังจ้างในลักษณะอื่นด้วย เช่น จ้างพนักงานบันทึกข้อมูลที่เป็นใบ้ จ้างวิศวกรโยธาที่ขาไม่เท่ากัน และจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีความพิการทางกายบางส่วน เป็นต้น นอกจากเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว โครงการนี้ยังสอดคล้องกับนโยบายของตลาดหลักทรัพย์ ที่ให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ต้องมีการตอบแทนคืนสังคม ในการประชุมตัวแทนผู้ถือหุ้นของบริษัท ซึ่งมีตัวแทนนักกีฬาคนพิการเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุม ตัวแทนผู้ถือหุ้นได้เล็งเห็นความสำคัญของโครงการนี้ และชื่นชมบริษัทว่านอกจากทำธุรกิจแล้ว ก็ยังทำเพื่อสังคมโดยสนับสนุนคนพิการ จ้างคนพิการ ตัวแทนผู้ถือหุ้นเห็นว่าเป็นโครงการที่ดีมากและเป็นจุดเด่นของบริษัท

ทั้งนี้ คนพิการที่ทำงานในบริษัทต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัท เช่นเดียวกับพนักงานปกติ รวมทั้งยังต้องมีการทำงานเพื่อสังคมอีกด้วย เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยอัคคีภัย การทำกิจกรรมเลี้ยงอาหารผู้ด้อยโอกาส การร่วมสนุกกับกิจกรรมของสถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ งานที่สอนน้อง คือ พี่นักกีฬาคนพิการไปสอนน้องคนพิการตามโรงเรียนคนพิการ เป็นต้น

ในแง่มุมมองของคนพิการที่ให้สัมภาษณ์ พบว่าคนพิการไม่ทราบข้อมูลข่าวสารจากทางภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในมาตรา 33 34 และ 35 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการให้สถานที่จำหน่ายสินค้า ทำให้ความร่วมมือกับภาครัฐมีค่อนข้างจำกัด อย่างไรก็ตาม คนพิการเห็นว่าการนำเงินเข้ากองทุน แม้กองทุนจะมีเงินมากมาย แต่กองทุนมีระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ใช้เงินได้ยาก ประกอบกับคนพิการส่วนมากมีความรู้ร่น้อย จึงยังยากที่จะสามารถเข้าไปขอเงินกองทุนออกมาใช้ได้ จึงเป็นการดีกว่าที่จะกระจายตรงไปที่คนพิการโดยการจ้างงาน ซึ่งคนพิการจะได้รับเงินเต็มจำนวน

นอกจากนั้น เงินจำนวนมากเพียงใดก็ไม่สามารถซื้อเหรียญโอลิมปิก ซึ่งเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติได้อีกด้วย ทั้งนี้ นักกีฬาคนพิการไทยเป็นอันดับหนึ่งในระดับอาเซียน ในระดับเอเชียอยู่อันดับ 1 ถึง 5 ถ้าในระดับโลกอยู่ไม่เกินอันดับ 15 ซึ่งถ้าเทียบจำนวนประชากรของไทยกับจีน หรือสหรัฐอเมริกา ที่มีประชากรมากกว่าหลายเท่า และมีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่าแล้ว ถือได้ว่านักกีฬาคนพิการไทยทำได้ดีมาก การที่นักกีฬาคนพิการประสบความสำเร็จทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ทำให้มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ในฐานะตัวแทนของคนไทยที่ไปทำหน้าที่สำคัญให้กับประเทศชาติ จึงสามารถเป็นแรงบันดาลใจอย่างสำคัญให้กับคนพิการอื่น ๆ ให้ทำตัวเองให้มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อไป

ทั้งนี้ ก่อนที่คนพิการจะมาเป็นนักกีฬาคนพิการของบริษัทนั้น ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง เช่น ขายลอตเตอรี่ ขนของ แพ็คของ เป็นต้น เนื่องจากจบการศึกษาไม่สูงนัก เช่น บางคนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น บางคนจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงมีฐานะทางบ้านค่อนข้างลำบาก เมื่อได้มาเป็นนักกีฬาคนพิการของบริษัท คุณภาพชีวิตดีขึ้น สุขภาพร่างกายมีความแข็งแรงมากขึ้น เนื่องจากต้องออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีรายได้ประจำจากการเป็นนักกีฬาของบริษัท และยังได้เงินรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ ซึ่งรายได้ส่วนนี้ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคงมากขึ้นด้วย เป็นการยกระดับมาตรฐานคนพิการขึ้นมา ทั้งยังได้เครือข่ายเพื่อนฝูงทั้งคนพิการทั่วไปและคนพิการที่เป็นนักกีฬาเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับประเทศ และต่างประเทศ ทำให้มีการหมุนเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ที่ดีและมีประโยชน์ต่อคนพิการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เช่น ข้อมูลข่าวสารด้านการแข่งขัน อุปกรณ์กีฬาคนพิการที่ทันสมัย เทคนิคการเล่นกีฬารูปแบบใหม่ที่ดีขึ้น เป็นต้น

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 2 ที่ว่า เพื่อศึกษาว่ามีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำพ.ร.บ.ไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร เมื่อศึกษาแล้วพบว่า

ในส่วนของการกระบวนการจ้างงานคนพิการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทได้ส่งข้อมูลคุณสมบัติพนักงานที่บริษัทต้องการ ให้กับกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เพื่อหาคนพิการที่มีคุณสมบัตินั้น ๆ แต่หาพบได้ค่อนข้างน้อย ในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในมุมมองของบริษัทเห็นว่าบริษัทมีการดำเนินการตามกฎหมายอยู่แล้ว โดยบริษัททำมาด้วยตัวเอง ไม่มีเจ้าหน้าที่ภาครัฐมาร่วมทำอะไรด้วย บริษัทจึงมองว่าบริษัทไม่ได้ร่วมมือกับภาครัฐ และยังไม่ทราบว่าภาครัฐทำอะไรบ้างอีกด้วย อย่างไรก็ตาม บริษัทต้องการสนับสนุนและทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับภาครัฐเสมอ

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3 ที่ว่า เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่มีต่อความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการนำ พ.ร.บ.ไปปฏิบัติ เมื่อศึกษาแล้วพบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในข้อกำหนด การตีความตัวบทกฎหมาย และการนำเงินกองทุนคนพิการออกมาใช้มีการติดขัดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ หลายอย่าง ทำให้คนพิการยังไม่สามารถใช้เงินจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ตามที่ต้องการ
2. คนพิการส่วนใหญ่ยังรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ค่อนข้างน้อย
3. คนพิการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างน้อย จึงหางานที่มีลักษณะตรงตามวุฒิการศึกษา และงานที่ตรงตามลักษณะของความสามารถค่อนข้างยาก ซึ่งหน่วยงานส่วนใหญ่จะมีงานสำหรับคนปกติเท่านั้น
4. คนพิการมีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตสูงกว่าคนปกติ เช่น มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานสูง เนื่องจากระบบขนส่งสาธารณะยังไม่รองรับคนพิการมากนัก เป็นต้น
5. โครงสร้างอาคารสถานที่ของหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการของเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการออกแบบมาเพื่อรองรับและอำนวยความสะดวกสำหรับการใช้ชีวิตของคนพิการ
6. หน่วยงานภาครัฐเองก็ยังมีปริมาณตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการไม่มาก และเปิดโอกาสรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานราชการค่อนข้างน้อย
7. หน่วยงานภาคเอกชนส่วนใหญ่ต้องการได้รับการลดหย่อนภาษี แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามมาตรา38 ที่ระบุว่า นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยจ้างเกินกว่า 180 วัน มีสิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ในปีนั้น เนื่องจากลักษณะงานโดยรวมขององค์กรต้องใช้คนปกติทำงานมากกว่าคนพิการ
8. อุปกรณ์กีฬาคนพิการมีราคาค่อนข้างสูง และต้องนำเข้าจากต่างประเทศ

สรุป

บริษัทเลือกจ้างงานนักกีฬาคนพิการ เป็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อรักษาผลประโยชน์ทางการเงินของบริษัทให้ได้มากที่สุด เพราะการจ้างงานนักกีฬาคนพิการ ทำให้บริษัทไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และชัยชนะจากการแข่งกีฬาคคนพิการยังสร้างชื่อเสียง

ให้แก่บริษัทอีกด้วย ทั้งนี้ จากมุมมองของบริษัท บริษัทไม่ได้มีความร่วมมือใด ๆ กับภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากบริษัทดำเนินโครงการจ้างงานนักกีฬาคนพิการด้วยตัวบริษัทเอง โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ภาครัฐมาร่วมดำเนินการด้วย ส่วนมุมมองของผู้พิการพบว่า ความร่วมมือกับภาครัฐมีค่อนข้างจำกัด เนื่องจากการไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จาก พ.ร.บ. ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อความร่วมมือคือ ความไม่เพียงพอของการสื่อสารสองทางระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนและคนพิการ จากผลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานราชการควรเปิดเวทีชี้แจงทำความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ในกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเงิน ให้กับหน่วยงานภาคเอกชนและคนพิการ

2. หน่วยงานราชการควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในทุกช่องทางการสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็วและประสิทธิภาพสูง เช่น สื่อโทรทัศน์ วิทยุ สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

3. จัดสวัสดิการของรัฐเพิ่มเติมแก่คนพิการเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของคนพิการ เช่น

- สนับสนุนให้คนพิการเรียนฟรีตลอดชีวิต รวมทั้งให้ภาครัฐและเอกชนได้มีแผนการเตรียมจัดสรรอัตรากำลังเพื่อรองรับและสร้างความมั่นใจให้แก่นักศึกษาคนพิการที่สำเร็จการศึกษาแล้วได้งานทำ
- หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรจัดหางานประเภททำที่บ้าน (work at home) ให้คนพิการ
- ควรมีมาตรการลดหย่อนราคาอุปกรณ์กีฬาให้คนพิการ และส่งเสริมให้สำนักงานวัฒนธรรมแห่งชาติร่วมกับภาคเอกชนได้คิดค้นอุปกรณ์กีฬาสำหรับคนพิการทั้งในระดับการแข่งขัน และในการฟื้นฟูพัฒนาสมรรถนะของคนพิการทั่วไป

4. หน่วยงานภาครัฐควรเพิ่มตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคนพิการ และเป็นหน่วยงานตัวอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงาน

5. เพิ่มสิทธิประโยชน์ในสถานประกอบการเอกชนที่มีการออกแบบอารยสถาปัตย์ (Universal Design) ที่ปลอดภัย และมีความสะดวกสำหรับการใช้ชีวิตของคนพิการ ผู้สูงอายุ และคนทั่วไป

6. ควรเพิ่มมาตรการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้แก่เจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงาน ให้สอดคล้องสัมพันธ์ไปตามอัตราส่วนของคนพิการกับคนปกติที่ทำงาน

References

- Chandrasorn, W. (B.E.2551). *Chak Nayobai Su Khan Patibat: Ongkwamru Toabab Tang Titsadi Lae Khan Prameon Kwamsumret Kwamlomleaw*. Bangkok: Office of the Education Council, Ministry of Education.
- Chobpho, R., Cheausuwanlavee, T., & Neelapaijit, A. (B.E.2560). Deep perspective compliance with section 35 of persons with disabilities empowerment Act 2007 of companies. In *Ngan Sammana Wichakhan Radab Chad Dan Konpikhan Krang Ti 9 Prachumpi 2560 Lae Khan Sammana Wichakhan Radab Nanachad Dan Konpikhan Krang Ti 4*. 26 July B.E.2560. Bangkok: Department of Empowerment of persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security.
- European Commission. (2008). *Commission Interpretative Communication on the Application of Community Law on Public Procurement and Concessions to Institutionalised Public-Private Partnerships (IPPP)*. Retrieved October 18, 2016 from <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:091:0004:0009:EN:PDF>.
- European Investment Bank. (2004). *The EIB's Role in Public-Private Partnerships (PPPs)*. Retrieved October 18, 2016 from http://www.eib.org/attachments/thematic/eib_ppp_en.pdf.
- Howlett, M., & Ramesh, M. (2003). *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- International Monetary Fund. (2004). *Public-Private Partnerships*. Retrieved October 18, 2016 from <http://www.imf.org/external/np/fad/2004/pifp/eng/031204.htm>.
- Knill, C., & Tosun, J. (2012). *Public Policy: A New Introduction*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- National Committee for Empowerment Persons with Disabilities. (B.E.2560). *Plan Pattana Kunnapap Chiwit Korn Pi Karn Haeng Chad Chabab Ti 5 B.E.2560-2564*.
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (B.E.2551). *Participatory Governance Principle*. Bangkok: Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization).
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2012). *Recommendation of the Council on Principles for Public Governance of Public-Private Partnerships*. Retrieved October 18, 2016 from <http://www.oecd.org/governance/budgeting/PPP-Recommendation.pdf>.
- Pulzl, H., & Treib, O. (2007). Implementing public policy. In Fischer, F., Miller, G. J., & Sidney, M. S. (eds.). *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics, and Methods*. New York: Routledge.

- Wichaidit, T. (B.E.2560). Role of organization for persons with disabilities in promoting occupation in great Mekong sub region. In *Ngan Sammana Wichakhan Radab Chad Dan Konpikhan Krang Ti 9 Prachumpi 2560 Lae Khan Sammana Wichakhan Radab Nanachad Dan Konpikhan Krang Ti 4*. 26 July B.E.2560. Bangkok: Department of Empowerment of persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security.
- Yimsooka, N., & Theerakosonphonng, K. (B.E.2561). Promoting employment and managing diversity for people with disabilities in Thailand 4.0 agenda. *Journal of Social Development*, 20(1), 77-96.