

รายงานผู้พิจารณาในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0

โดย

นายบุญชนะ เจริญผล
ที่ปรึกษา
บริษัท โมโซ อินเทอร์เน็ต เมนต์ จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐-๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง ความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

ผู้วิจัย นายบุญชนะ เจริญผล

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ ๖๐

การศึกษาแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยภายใต้นโยบาย Thailand ๔.๐ เป็นการวิจัยแบบผสมที่ผสมผสานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามิติสภาพการจ้างงานและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานประกอบการในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน และเพื่อแนะแนวทางการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

วิธีวิจัยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามจากตัวแทนสถานประกอบการตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท และหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหว) ข้อมูลทั้งหมดถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยในมิติเศรษฐศาสตร์ ยังมีดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทาน หรือระหว่างความต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ) กับ จำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ ทั้งนี้ ปัจจัยที่สถานประกอบการยังคงพิจารณา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้พิการต้องการ ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ ทั้งระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐและความสามารถพิเศษ ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน มี ๓ เหตุผลสำคัญ ได้แก่ ๑) ภาครัฐสมทบค่าจ้างคนพิการ ๒) ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคนพิการ และ ๓) หากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้างงานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า นอกจากนี้ ๖ กฎหมายหลักซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้มีการจ้างงานคนพิการฯ ยังส่งผลสัมพันธ์กับอัตราภาษีและข้อเสนอที่สถานประกอบการฯ จะได้รับจากการรับคนพิการเข้าทำงาน

การเสนอแนะแนวทางการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ สำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน จึงอยู่ที่นัยเชิงกลไกของ ๓ ส่วนงานหลัก ได้แก่ กระทรวงแรงงาน และกรมสรรพากร กระทรวงการคลังที่ต้องผสมการใช้กฎหมายทั้ง ๖ ให้เป็นกลไกที่สามารถผลักดันสถานประกอบการฯ ให้รับคนพิการ (ที่มีคุณสมบัติในการทำงาน) เข้าทำงานได้

ABSTRACT

Title The study of disabled workers in large Thai enterprises under the Thailand 4.0

Field Economics

Name Mr. BOONCHANA CHAROENPHOL **Course** NDC **Class** 60

The study of disabled workers in large Thai enterprises under the Thailand 4.0 policy is a mixed method between quantitative and qualitative research. The objectives are 1) To study the employment dimension and analyze the factors affecting the establishment in employing the disabled, and 2. To guide the employment demand of the disabled in the Thai economy. The main method based on an interviews and questionnaires from business representatives of 6 types of economic activity and the organizations responsible for the supervision of persons with disabilities. These data was analyzed by descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation, and analysis with content analysis techniques.

The research found that the problem of employing disabled workers in large scale Thai enterprises in the economic dimension is the balance between demand and supply or between the demands for disabled workers of enterprises (The number of disabled people at the establishment). The influence factors are: sex, age, education level, education background, training experience, residential location, disability characteristic, average sickness, average monthly income that disabled people need, types of economic activity, and needs of the establishment regarding the performance of the disabled including the level of working skills registered with government agencies and talents. The factors that led to the establishment of employing people with disabilities are 3 main reasons: 1) the government contributes to salary 2) the government subsidizes the cost of equipment that facilitates the provision of services, and 3) if the employment is more than 50% and employs more than 180 days, enterprises can deduct up to 3 times the cost. In addition, the 6 main laws that drive the employment are also linked to the tax rates and offers that businesses receive from people with disabilities.

The Disability Employment Guideline for the Thai Economy 4.0 for the size of more than 200 people should have the mechanistic contribution of the 3 main sectors as the Ministry of Labor, the Revenue Department, and the Ministry of Finance must merge the use of the 6 laws as a mechanism to drive the establishment.

คำนำ

นัยเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ดังรายละเอียดในร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 เมื่อพิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐:๑ เหตุนี้ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand 4.0 และหากพิจารณาหน่วยต่อหน่วย ในเบื้องต้นพบว่า สถานประกอบการทุกแห่งรวมกัน ต้องรับคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้ (แรงงานที่เป็นคนพิการด้านการเคลื่อนไหว) รวมกันทั้งประเทศประมาณ ไม่น้อยกว่า ๗,๗๙๐ คน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคนพิการและสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ในประเทศไทยมักเน้นที่การศึกษาความต้องการของคนพิการ ในทางกลับกันการศึกษาผ่านความคิดเห็นความต้องการของสถานประกอบการมีน้อยมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่า การจะก้าวสู่การเป็นสังคมที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังได้อย่างแท้จริง ในการวิจัยจึงต้องศึกษาผ่านมุมมองของสถานประกอบการด้วย ไม่ว่าจะ เป็น ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน เพื่อให้ท้ายสุดได้มาซึ่งแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ดังนั้น “แรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ภายใต้นโยบาย Thailand ๔.๐” ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม จะสามารถนำมาสู่แนวทางแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองนัยเชิงสังคมของการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

(นายบุญชนะ เจริญผล)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
คำจำกัดความ	๗
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๘
ยุค Thailand 4.0 และนโยบาย Thailand 4.0	๘
คนพิการในประเทศไทย	๑๔
ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง	๑๗
ทฤษฎีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ วิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์และความคาดหวังต่อความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ (Valence, Instrumentality and Expectancy: V.I.E.)	
ของ Vroom (1970)	๒๘
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๙
บทที่ ๓ สภาพการจ้างงานแรงงานคนพิการในประเทศไทย	๓๐
จำนวนแรงงานคนพิการไทยในประเทศไทย	๓๐
สภาพการจ้างงานแรงงานคนพิการไทยในประเทศไทย	๓๔
แรงงานคนพิการไทยเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐	๓๗
สรุป	๓๙
บทที่ ๔ ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการในประเทศไทยจ้างแรงงานคนพิการไทย	๔๑
ปัจจัยด้านสภาพภาพของคนพิการไทย	๔๓
ปัจจัยด้านโครงสร้างประชากรของคนพิการไทย	๕๐
แนวทางเพื่อสนองความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐	๕๖
สรุป	๖๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๖๒
สรุป	๖๒
ข้อเสนอแนะ	๖๙
บรรณานุกรม	๗๓
ภาคผนวก	๗๔
ผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์	๗๕
ผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๖
ผนวก ค เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัย (content analysis technique)	๘๑
ประวัติย่อผู้วิจัย	๘๒

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

๒ - ๑ สรุปรวณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง
และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

๒๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒ - ๑	Thailand 4.0 หรือ ประเทศไทย ๔.๐	๑๐
๒ - ๒	Thailand 4.0 โดย สุวิทย์ เมษินทรีย์	๑๔
๓ - ๑	สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ประเภทความพิการและอาชีพคนพิการ ในวัยทำงาน	๓๑
๓ - ๒	ประเภทความพิการ	๓๒
๓ - ๓	อาชีพคนพิการในวัยทำงาน	๓๒
๔ - ๑	การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของสถาน ประกอบการในการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	๔๓
๔ - ๒	อัตราค่าจ้างเพิ่มและประชากร พ.ศ.๒๕๔๘ - ๒๕๗๘	๕๑
๔ - ๓	นโยบายเกี่ยวกับคนพิการ ๒๕๖๑	๕๘
๔ - ๔	งบประมาณสำหรับคนพิการ ๒๕๖๑	๕๙

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนไว้เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, ๒๕๕๙: ๑๔-๑๕) เสนอเป้าหมาย Thailand 4.0 ไว้ว่าประกอบด้วย ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value – Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

๒. มิติความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ในลักษณะ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (inclusive society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและพื้นที่ความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม

๓. มิติการยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ควบคู่ไปกับการเป็นคนไทย ๔.๐ ในโลกที่หนึ่ง

๔. มิติการรักษาสิ่งแวดล้อม ที่มีระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ ควบคู่ไปกับการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ

ในสังคมไทย จากสถิติจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) ทั่วประเทศ พ.ศ.๒๕๕๙ ที่มาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ระบุว่า ประเทศไทย มีสถานประกอบการ ๗ ขนาด ได้แก่

๑. ขนาด ๑-๑๐ คน มีจำนวน ๒,๑๓๕,๔๓๓ สถานประกอบการ
๒. ขนาด ๑๑-๑๕ คน มีจำนวน ๒๔,๖๔๔ สถานประกอบการ
๓. ขนาด ๑๖-๒๕ คน มีจำนวน ๑๘,๙๐๕ สถานประกอบการ
๔. ขนาด ๒๖-๓๐ คน มีจำนวน ๔,๒๖๘ สถานประกอบการ
๕. ขนาด ๓๑-๕๐ คน มีจำนวน ๙,๘๘๒ สถานประกอบการ
๖. ขนาด ๕๑-๒๐๐ คน มีจำนวน ๑๒,๙๔๕ สถานประกอบการและ
๗. ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน มีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ

ซึ่งทั้งหมดนี้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจแตกต่างกันไป ๖ กลุ่มกิจกรรม ได้แก่ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๕๙)

๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ
๒. กลุ่มการผลิต
๓. กลุ่มการก่อสร้าง
๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า

๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน

๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลของขนาดและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการในประเทศไทย ร่วมกับมิติความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ของ Thailand 4.0 อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สะท้อนว่า สถานประกอบการในประเทศไทยเป็นกลไกหรือปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำพาประเทศไทยพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางได้ ที่ประชาชนจะมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจก็มีแนวโน้มสูงขึ้น ผลผลิตมวลรวมประชาชาติ (GNP) เติบโตได้มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี ต่อเนื่องราว ๑๐ ปี แต่ทั้งนี้สถานประกอบการก็ต้องมีทุนการผลิตโดยเฉพาะทุนแรงงานที่มีคุณภาพ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาย้อนกลับมาที่ร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 อันเป็นโมเดลขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อีกครั้ง พบว่า การขับเคลื่อนประเทศฯ ไม่ได้เน้นมิติใดมิติหนึ่ง แต่เพียงอย่างเดียว แรงงานในสถานประกอบการ จึงต้องสะท้อน มิติความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ในลักษณะ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (inclusive society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและพื้นความเสมอภาคและความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม เหตุนี้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในวิชาการ วิชาชีพ จึงต้องได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการเช่นเดียวกับแรงงานที่ไม่ปรากฏความพิการ และเมื่อพิจารณาถึงประชาชนไทยวัยแรงงานที่มีความพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่พิการทางการเคลื่อนไหว พบว่า มีจำนวน/สถิติมากที่สุดเป็นลำดับแรกของคนพิการ (สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์, ออนไลน์, ๒๕๖๐) วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ระบุว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวขึ้นทะเบียนคนพิการ ๗๖๖,๕๖๑ คน หรือร้อยละ ๔๘.๒๖ ของคนพิการทุกประเภท แต่หากพิจารณาอายุของคนพิการและอยู่ในวัยทำงานพบว่า มีอายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี รวมทุกประเภทคนพิการ ๘๑๙,๕๕๐ คน หรือร้อยละ ๔๕.๓๑ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดในปี ๒๕๖๐ ที่ขึ้นทะเบียน ในสถิติดังกล่าว มีคนพิการทุกประเภทในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพแล้วเพียง ๒๗๑,๙๑๖ คน หรือ ๑/๓ ของคนพิการทั้งหมด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๔,๖)

นอกจากนี้นัยเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ดังรายละเอียดในร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 เมื่อพิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐:๑ เหตุนี้สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนผู้ที่จะมีหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand 4.0 และหากพิจารณาหน่วยต่อหน่วย ในเบื้องต้นพบว่า

สถานประกอบการทุกแห่งรวมกัน ต้องรับคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้ (แรงงานที่เป็นคนพิการด้านการเคลื่อนไหว) รวมกันทั้งประเทศประมาณ ไม่น้อยกว่า ๗,๗๕๐ คน

สำหรับสถานประกอบการในด้านทรัพยากรการลงทุน สิ่งที่ภาครัฐจะสามารถชดเชยให้กับสถานประกอบการได้คือ ภาษี ซึ่งตามนัยของพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ ๔๙๙ พ.ศ.๒๕๕๓ ในมาตรา ๓ กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน ๓ หมวด ๓ ในลักษณะ ๒ แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงานสำหรับเงินได้ เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว” ขณะเดียวกัน “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน ๓ หมวด ๓ ในลักษณะ ๒ แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา ๓๗) สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว” รวมทั้งตามมาตรา ๓๘ ของ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า ๑๘๐ ในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด” และ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย” (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

จากนัยข้างต้น จึงนำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ในมุมมองของสถานประกอบการ แม้ภาครัฐจะมีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ แต่เนื่องจากคนพิการมีหลากหลายประเภทและส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำ การรับเข้าสู่การเป็นแรงงานในสถานประกอบการยังคงมีความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการของสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การลงทุนเพื่อให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะให้กับคนพิการ การต้องมีแรงงานที่มาควบคุมกำกับดูแลคนพิการเพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ความเจ็บป่วยของคนพิการที่มีอัตราการเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าบุคคลปกติ เป็นต้น จึงนำมาสู่คำถามการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า “ความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเป็นเช่นใด”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
 ๒. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน
 ๓. เสนอแนะแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
- ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ในการวิจัยเน้นการทบทวนเนื้อหา/ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ๑. ยุค Thailand 4.0 และนโยบาย Thailand 4.0 ๒. คนพิการในประเทศไทย ๓. ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ ๔๙๙ พ.ศ.๒๕๕๓ ๔. สถานประกอบการในประเทศไทย (ทั้งในมิติขนาดและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ) ๕. ทฤษฎีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ วิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์และความคาดหวัง ต่อความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ (Valence, Instrumentality and Expectancy: V.I.E.) ของ Vroom (๑๙๗๐) ๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลหลัก รวมถึงตัวแปรหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

๒.๑ แหล่งข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยคือ สถานประกอบการในประเทศไทยที่มีศักยภาพตรงตามนัยทางกฎหมายที่สามารถรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานได้ ซึ่งก็คือ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับภาครัฐทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ

๒.๒ ตัวแปรหลักในการวิจัย ประกอบด้วย ความต้องการ ๒ ลักษณะคือ ความต้องการเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยทั้งสิ้น ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และ ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ จำนวน ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

๓. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยมีระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.๒๕๖๐ สิ้นสุดที่ พ.ศ. ๒๕๖๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมที่ผสมผสานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์สำคัญศึกษาความต้องการจ้างงานคนพิการโดยแบ่งเป็น ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ๒. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน ๓. เสนอแนะแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ วิธีดำเนินการวิจัยโดยสรุปได้ดังนี้

๑. การกำหนดพื้นที่ศึกษาในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมที่อาศัยปรากฏการณ์นิยม (phenomenology approach) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งในมิติสภาพการจ้างงาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานประกอบการในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้นการกำหนดพื้นที่ศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ต้องพิจารณากำหนดหรือออกแบบไว้สำหรับ

การวิจัย ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจนำร่องจากการสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า หากพิจารณาตามนัยแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ พบว่า สถานประกอบการที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศหรือไทยแลนด์ ๔.๐ มากที่สุด คือ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งปัจจุบัน (ข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ แต่ทั้งนี้เมื่อจำแนกประเภทสถานประกอบการตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า มี ๖ กลุ่มได้แก่ ๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ๒. กลุ่มการผลิต ๓. กลุ่มการก่อสร้าง ๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงความเหมือนภายในกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมด้วย ซึ่งตามหลักการวิจัยเรียกว่า มีความเป็นเอกพันธ์ของข้อมูล (homogeneity)

๒. การกำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย(key informants)

เมื่อทราบพื้นที่ศึกษาในการวิจัยว่า เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนในประเทศไทยแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งก็คือ

๒.๑ สถานประกอบการหรือตัวแทนสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ คน ตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม

๒.๒ หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหวเท่านั้น เนื่องจากหากมีความพิการมากกว่า ๑ ความพิการจะมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่) จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ที่ได้มาจากการกำหนดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ๒ ข้อ ได้แก่

๒.๒.๑ เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ ด้านเคลื่อนไหวระดับหัวหน้างานที่เข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางการเคลื่อนไหวและแรงงาน

๒.๒.๒ มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้อง (อาจโดยตรงหรือโดยอ้อม) กับคนพิการทางการเคลื่อนไหว อย่างน้อย ๒ ปี ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นหลัก

๓. การออกแบบการวัดตัวแปร (เครื่องมือหรือเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล) การรวบรวมข้อมูล

๓.๑ ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยนี้มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งก็คือ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ สถานประกอบการที่เป็นตัวแทนของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้ง ๖ กลุ่มกิจกรรม โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล “ความต้องการของสถานประกอบการ” ด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นลักษณะประมาณค่า ๕ ระดับ เน้นสอบถามความต้องการจำนวน ๒ ลักษณะ (รวม ๒ ชุดตัวแปร ๑๒ ตัวแปรย่อย) นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่งจะมีการให้สัมภาษณ์ตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ชนิดกำหนดโครงสร้าง (structured interview) ร่วมด้วย

๓.๒ การกำหนดชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย (concept/ variables) ที่จะปรากฏในแบบสอบถามมี ๒ ชุดตัวแปรหลัก รวม ๑๒ ตัวแปรสรุปได้ดังนี้

๓.๒.๑ ความต้องการเกี่ยวกับตัวคนพิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยทั้งสิ้น ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการที่เหมาะสมกับประเภท กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถปฏิบัติได้ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ยที่สถานประกอบการยอมรับได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สถานประกอบการสามารถให้ได้

๓.๒.๒ ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในปฏิบัติงานของคนพิการ จำนวน ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐและความสามารถพิเศษ

๓.๒.๓ จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย

๓.๒.๔ จำนวนสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะกำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ ซึ่งจะเน้นที่ตัวแปรได้แก่

๓.๓.๑ คุณลักษณะทั่วไปของคนพิการที่สถานประกอบการสามารถรับเข้าทำงานได้ (๑๒ ตัวแปร)

๓.๓.๒ คุณลักษณะทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการทำงานที่สถานประกอบการประสงค์จะให้คนพิการ (ด้านการเคลื่อนไหว) มีเพื่อจะช่วยให้สะดวกต่อการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

๓.๓.๓ ทิศนคติหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ อันจะนำมาสู่การพัฒนาตัวคนพิการให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการทำงานต่อไปในอนาคต

๒. ทราบปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงาน

๓. สถานประกอบการและหน่วยงานที่ควบคุม กำกับ ดูแลคนพิการ (ด้านการเคลื่อนไหว) และที่ปรึกษาสถานประกอบการ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อออกแบบการพัฒนากำลังคนคนพิการให้มีทักษะหรือฝีมือเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสถานประกอบการต่อไปในอนาคต หรือสามารถเสนอแนะแนวทางความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ได้

คำจำกัดความ

สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง	สถานประกอบการที่มีขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนที่ขึ้นทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย มีข้อมูลปรากฏในฐานระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลล่าสุดปี ๒๕๕๙ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ
คนพิการ	หมายถึง คนพิการที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๔๕ ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา-สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่มีความพิการเพียงพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น หรือพิการซ้ำซ้อนเพียง ๒ ลักษณะ ได้แก่ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-พิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย-พิการทางการมองเห็น
นโยบาย Thailand 4.0	หมายถึง เฉพาะแนวคิดเชิงโมเดลสำหรับการขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ในมิติความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจและมิติความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ในลักษณะ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ยุค Thailand 4.0 และนโยบาย Thailand 4.0

Thailand 4.0 หรือ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ที่ต้องผ่าน 1.0 2.0 และ 3.0 มาก่อน โดย Thailand 1.0 คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้ และยังชีพ Thailand 2.0 คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เน้นมีเครื่องมือเข้ามาช่วย ผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น Thailand 3.0 (ยุคปัจจุบัน) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เน้นผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก

Thailand 4.0 จึงเป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา) ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” แต่เนื่องจากปัจจุบัน ประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” กล่าวคือขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน ๓ มิติสำคัญ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม”
๒. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

๓. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

Thailand 4.0 จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้อง ร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

สรุปรายละเอียดได้ดังแผนภาพที่ ๒ - ๑

แผนภาพที่ ๒ - ๑ Thailand 4.0 หรือ ประเทศไทย ๔.๐



นอกจากนี้ Thailand 4.0 เป็นการพัฒนา “เครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่” (New Engines of Growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ “ความหลากหลายเชิงชีวภาพ” และ “ความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม” ให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” โดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์

นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น “๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย” ประกอบด้วย

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech)
๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med)
๓. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics)
๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence & Embedded Technology)
๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services)

ทั้ง ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย จะเป็นแพลตฟอร์มในการสร้าง “New Startups” ต่างๆ ได้แก่ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) ในกลุ่มที่ ๑ เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Meditech) สปา ในกลุ่มที่ ๒ เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) ในกลุ่มที่ ๓ เทคโนโลยีด้านการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IoT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Marketplace) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) ในกลุ่มที่ ๔ เทคโนโลยีการออกแบบ (Designtech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Business) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) ในกลุ่มที่ ๕ เป็นต้น

Thailand 4.0 จึงใช้พลัง “ประชารัฐ” ในการขับเคลื่อน มีผู้มีส่วนร่วมหลัก ประกอบด้วยภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่างๆ โดยเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละองค์กร และมีภาครัฐเป็นตัวสนับสนุน โดยทั้ง ๕ กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน “ประเทศไทย 4.0” เป็นส่วนหนึ่งของ “๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต” (๕ อุตสาหกรรมที่เป็น Extending S-Curve บวก ๕ อุตสาหกรรมที่เป็น New S-Curve) ที่รัฐบาลได้ประกาศไปก่อนหน้านี้แล้ว กล่าวคือ ใน “๑๐ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต” จะมีบางกลุ่มอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ยังต้องพึ่งพิงการลงทุนจากต่างประเทศเป็นหลัก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบิน (Aviation) ส่วนใน ๕ กลุ่มเทคโนโลยีหลักและอุตสาหกรรมเป้าหมายใน Thailand 4.0 จะเป็นส่วนที่ประเทศไทยต้องการพัฒนาด้วยตนเองเป็นหลัก แล้วค่อยต่อยอดด้วยเครือข่ายความร่วมมือจากต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ “บันได ๓ ขั้น” ของ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของ “การพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง”

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

๑. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

๒. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

๓. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน” (ไทยรัฐ, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

ส่วน สุวิทย์ เมษินทรีย์ ได้กล่าวถึง Thailand 4.0 ไว้สรุปได้ดังนี้

Thailand 4.0 สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก พลวัตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ มีอยู่ด้วยกัน ๓ กระแสหลัก ได้แก่

๑. Globalization ที่ทั่วโลกกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้พร้อมกัน เช่น

- กระแส Digitization ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนและรูปแบบในการทำธุรกิจ

- กระแส Urbanization ที่มีการกระจายตัวไปโดยรอบทุกคนเริ่มมีชีวิตความเป็นอยู่แบบคนเมือง มีการกระจายตัวทางความเจริญไปสู่ภูมิภาคมากขึ้น

- กระแส Commonization ที่เป็นเรื่องที่คุณคนในโลกได้รับผลกระทบร่วมกันอย่างถ้วนทั่ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ การก่อการร้าย โรคระบาด ที่สามารถแพร่ไปในทุกภูมิภาคของโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

๒. Regionalization กระแสการรวมกลุ่มกันในภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นในเชิงของภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ การรวมกลุ่มดังกล่าวทำให้มีอำนาจต่อรองของประเทศที่อยู่ในกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

๓. Localization กระแสของการมีความเป็นท้องถิ่นและชุมชนอย่างเข้มข้น เชียงใหม่เป็นตัวอย่งหนึ่งของการมี Locality ที่เข้มแข็ง เนื่องจากมีความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ที่ชัดเจน รวมถึงมีศิลปะและวัฒนธรรมที่สืบทอดและเชื่อมโยงคนในท้องถิ่นมายาวนาน

ทั้งหมดนี้ จึงเป็นที่มาของการเปลี่ยนผ่านสู่ Thailand 4.0 ที่ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง และสร้างความสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวทางที่นายกรัฐมนตรีได้กล่าวไว้

Thailand 4.0 ประกอบด้วย ๒ แนวคิดสำคัญ

๑. "Strength from Within" คือการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน

๒. "Connect to the World" เมื่อภายในเข้มแข็ง ก็ต้องเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในกับเศรษฐกิจโลก

Strength from Within หรือการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน มีกลไกในการขับเคลื่อนหลักอยู่ ๓ กลไก ได้แก่

๑. การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ

๒. การสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Driven Proposition)

๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย (Community Driven Proposition) ทั้ง ๓ กลไกนี้ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน นวัตกรรมจะถูกยกระดับขึ้น ผ่าน Growth Engine ๓ ตัวใหม่ อันประกอบด้วย Green Growth Engine, Productive Growth Engine และ Inclusive Growth Engine

การยกระดับนวัตกรรมเมื่อผนวกกับการสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ จึงเอื้อให้เกิดการสร้าง Smart Enterprise ที่มีโมเดลการทำธุรกิจแบบใหม่ๆ มากมาย ท่ามกลาง Enabling Ecosystem ที่เอื้อให้เกิดการรังสรรค์นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

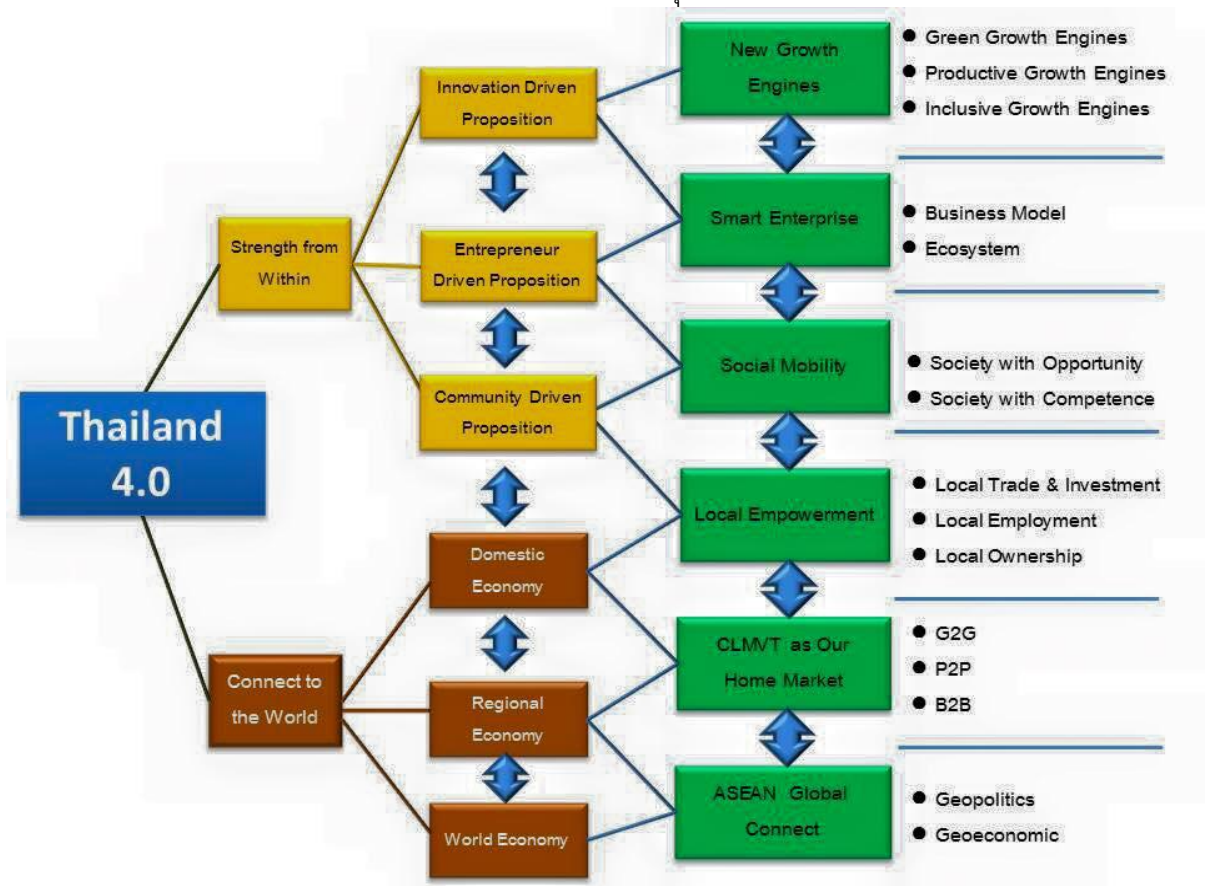
ส่วนสุดท้ายของ Strength from Within คือการสร้างความเข้มแข็งในระดับฐานราก หรือชุมชน ซึ่งเมื่อผนวกความเข้มแข็งในระดับฐานรากกับการสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณ ผู้ประกอบการ จะก่อให้เกิดการขยับปรับเปลี่ยนสถานะของผู้คนในสังคม (Social Mobility) ผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาส (Society with Opportunity) ควบคู่ไปกับการสร้างสังคมที่สามารถ (Society with Competence) และเมื่อโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศเกิดความเข้มแข็งแล้ว การเชื่อมโยงภายนอก (Connect to the World) เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่กันไป ซึ่งในส่วนนี้ ผมอยากให้มองระบบเชื่อมโยงกับโลกใน ๓ ระดับด้วยกัน ได้แก่

๑. Domestic Economy เศรษฐกิจภายในประเทศ
๒. Regional Economy เศรษฐกิจภูมิภาค
๓. Global Economy เศรษฐกิจโลก

เศรษฐกิจในประเทศ เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก จะก่อให้เกิดการเติมเต็มพลังในท้องถิ่น (Local Empowerment) ผ่านการค้าและการลงทุนในท้องถิ่น การจ้างงานในท้องถิ่น และนำไปสู่ความเป็นเจ้าของของคนในท้องถิ่น ขณะเดียวกัน การผนวก Domestic กับ Regional Economy เข้าด้วยกัน จะเห็นภาพของ ASEAN ในภาพใหญ่ และ CLMVT ในภาพที่เล็กลงมา ซึ่งส่วนนี้จะสอดคล้องกับแนวคิด "CLMVT as Our Home Market" ที่รัฐบาลกำลังผลักดันอยู่ ผ่านการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดทั้งในระดับรัฐบาลกับรัฐบาล ธุรกิจกับธุรกิจ และประชาชนกับประชาชน

สุดท้ายเป็นการเชื่อมโยง Regional กับ Global Economy ขยายความเชื่อมโยงและเรียงร้อย ASEAN เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นพลังต่อรองกับส่วนอื่นๆ ของประชาคมโลกผ่านบทบาทในมิติทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ของภูมิภาค ทั้งหมดนี้เป็น Thailand 4.0 ที่จะนำพาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ ซึ่งจะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) มีความสุข (Happy) และความสมานฉันท์ (Harmony) อย่างแท้จริง

แผนภาพที่ ๒-๒ Thailand 4.0 โดย สุวิทย์ เมษินทรีย์



ที่มา : Thailand 4.0: สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก,ออนไลน์,๒๕๖๐

คนพิการในประเทศไทย

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๖๐: ๑-๖, ออนไลน์) ระบุว่า ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ มีจำนวน ๑,๘๐๒,๓๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๒ ของประชากรทั้งประเทศ โดยจำแนกเป็นคนพิการชาย จำนวน ๙๕๑,๑๙๙ คน หรือร้อยละ ๕๒,๗๗ และเพศหญิง จำนวน ๘๕๑,๑๗๖ คน หรือร้อยละ ๔๗.๒๓ โดยเมื่อจำแนกตามพื้นที่ พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนคนพิการ ๗๕,๘๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคกลาง มีจำนวนคนพิการ ๓๖๘,๑๐๔ คนหรือร้อยละ ๒๐.๔๒ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน ๗๓๑,๕๑๑ คน หรือร้อยละ ๔๐.๕๙ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคใต้ มีจำนวน ๒๐๖,๐๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคเหนือมีจำนวน ๔๐๙,๐๕๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ และมีข้อมูลรอการยืนยัน จำนวน ๑๑,๘๓๑ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความพิการพบว่า สาเหตุแห่งความพิการ เมื่อพิจารณาตามลำดับพบว่า

๑. ภาวะความเจ็บป่วยหรือโรคต่างๆ ในภายหลัง เช่น ความดันโลหิตสูง/ หลอดเลือดหัวใจตีบ/ ข้อสันหลังอักเสบ/ โรคติดเชื้อ/ เบาหวาน/ ลมชัก คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๔
๒. ความพิการแต่กำเนิด คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑
๓. อุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๑
๔. พันธุกรรม คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๕
๕. มากกว่า ๑ สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๖ และ
๖. แพทย์ไม่ระบุสาเหตุความพิการ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๓

(กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๖๐: ๒, ออนไลน์)

เมื่อพิจารณาตามประเภทความพิการเรียงตามลำดับ ปรากฏว่า

ลำดับที่ ๑ พิกัดทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย จำนวน ๘๗๘,๘๘๘ คนหรือร้อยละ ๔๘.๗๖ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่ ๒ พิกัดทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน ๓๒๙,๔๓๗ คน หรือร้อยละ ๑๘.๒๘ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่ ๓ พิกัดทางการเห็น จำนวน ๑๘๘,๐๕๐ คน หรือร้อยละ ๑๐.๔๓ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่ ๔ พิกัดทางจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน ๑๓๓,๓๖๑ คนหรือร้อยละ ๗.๔๐ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่ ๕ พิกัดทางสติปัญญา จำนวน ๑๒๕,๗๓๘ คนหรือร้อยละ ๖.๙๘ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล

ลำดับที่ ๖ พิกัดทางการเรียนรู้ จำนวน ๑๐,๒๑๗ คนหรือร้อยละ ๐.๕๗ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล ลำดับที่ ๗ ออทิสติก จำนวน ๘,๓๔๕ คนหรือร้อยละ ๐.๔๖ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๓)

ที่สำคัญ เมื่อพิจารณาคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานระหว่างอายุ ๑๕-๖๐ ปี มีจำนวนมากถึง ๘๐๒,๐๕๘ คน หรือร้อยละ ๔๔.๕๐ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล โดยคนพิการที่มีอายุระหว่าง ๒๒-๕๕ ปี และคนพิการสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือท่างกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๗ และร้อยละ ๕๑.๙๒ ตามลำดับ และที่น่าสังเกตคือคนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษาคือ แรกเกิด- ๒๑ ปี มีอัตราส่วนของการเป็นคนพิการทางสติปัญญามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๗ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๔)

เมื่อพิจารณาลักษณะความเป็นคนพิการและระดับการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ พบว่า คนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน ๑,๑๙๔,๔๑๕ คน ได้รับการศึกษาดังนี้

ระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน ๙๘๙,๓๔๗ คนหรือร้อยละ ๕๔.๙๐ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๓๓,๗๖๓ คนหรือร้อยละ ๗.๔๒ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. ปวส. ปวท.) จำนวน ๒๕,๐๙๕ คนหรือร้อยละ ๑.๔ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๕,๙๓๒ คนหรือร้อยละ ๐.๘๘ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒,๓๗๐ คนหรือร้อยละ ๐.๑๓ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา และ

การศึกษานอกระบบ คิดเป็นร้อยละ ๑.๔ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ได้รับการศึกษา (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๕)

นอกจากนี้เมื่อจำแนกคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน พบว่า อายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน ประกอบอาชีพจริง จำนวน ๒๒๗,๙๒๔ คนหรือร้อยละ ๒๘.๔๒ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด และแม้จะอยู่ในวัยทำงานแต่ยังไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวนมากถึง ๕๗๔,๑๓๔ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด โดยอาชีพที่ประกอบ ได้แก่ เกษตรกรรม ร้อยละ ๓๙.๐๔ รับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๓๙.๒๘ ประกอบกิจการส่วนตัว หรืออาชีพอิสระ ร้อยละ ๗.๓๓ ลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ ๗.๒๑ รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ ๑.๒ ประกอบอาชีพอื่นๆ เช่นหาของป่า เก็บของเก่าขาย ร้อยละ ๕.๙๔ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๖๐: ๖, ออนไลน์)

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยยังมีจำนวนคนพิการที่ยังไม่ประกอบอาชีพและเป็นส่วนที่รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือสูง กล่าวคือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน แต่ยังไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวนมากถึง ๕๗๔,๑๓๔ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามนโยบายสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 พิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน นอกจากนี้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐ : ๑ จึงสามารถสะท้อนภาพได้อย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนทางออกหรือผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand 4.0 ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนพิการที่มีการศึกษา แต่ควรพิจารณาที่คนพิการที่มีการศึกษาอายุระหว่าง ๑๕-๔๕ ปีที่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย รองลงมาคือ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น ตามลำดับ ส่วนคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือคนพิการทางสติปัญญา คนพิการพิการทางการเรียนรู้ คนพิการออทิสติก

ยังคงเป็นคนพิการกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพหากต้องเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ในข้างต้นนี้ จึงนำมาสู่การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัย “คนพิการ” ได้ว่า หมายถึงคนพิการที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๓๕ ปีมีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา-สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งเพศชายและเพศหญิงแต่มีความพิการเพียงพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น หรือพิการซ้ำซ้อนเพียง ๒ ลักษณะ ได้แก่ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย - ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-พิการทางการมองเห็นพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย-พิการทางการมองเห็น

ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ สรุปได้ว่า มีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ๖ ลักษณะ ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐
๒. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖)
๓. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔
๔. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ โดยวิธีการพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒. พ.ศ. ๒๕๕๙)
๕. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙ ฉบับที่ ๕๑๙)
๖. พระราชกฤษฎีกาและประกาศฯ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปเฉพาะรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการนำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐

ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ แทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการในฐานะมนุษย์ในสังคม ความตามมาตรา ๔ ได้ให้นิยาม “คนพิการ” ว่า

“คนพิการ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป” (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2558) สำหรับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ เป็นพระราชบัญญัติที่ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ ซึ่งใน มาตรา ๔ และ ๔๕ กำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งประเภทคนพิการไว้ ๗ ประเภท ได้แก่ พิการทางการเห็น ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางสติปัญญา ทางการเรียนรู้ และออทิสติก ดังนั้นเมื่อพิจารณาร่วมกับนัยแห่ง “สิทธิแรงงานและการจ้างงานคนพิการ” ซึ่งยืนยันได้จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization, ๒๐๑๕. สรุปความได้ว่า ในระดับโลกและระดับประเทศต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับ “สิทธิแรงงานและการจ้างคนพิการ” ซึ่งในระดับประเทศปรากฏในอนุสัญญาข้อ ๒๗ ระบุว่า ภาครัฐยอมรับสิทธิคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิโอกาสในการหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นคนเลือกโดยอิสระและได้รับการยอมรับในตลาดแรงงานและทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง ทำงานร่วมกันและที่คนพิการเข้าถึงได้ (United Nations, 2007) โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๑. ให้รัฐภาคีปกป้อง ส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริง รวมถึงสำหรับผู้ได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงาน โดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการ ตรากฎหมาย

๒. ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการย่อมไม่ถูกนำไปลงเป็นทาสหรือตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และได้รับความคุ้มครองจากการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

จากนัยการเป็นรัฐภาคีข้างต้น ส่งผลให้ประเทศไทยดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างงานคน พิการไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ประกอบด้วย การ จัดตั้งกองทุนตามมาตรา ๒๓ เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการ ใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ การศึกษา และการประกอบอาชีพคน พิการ รวมทั้งการส่งเสริมและการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่ง บังคับผ่านพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ (กฎกระทรวงดังกล่าว ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก) รวมทั้ง บังคับผ่านระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยกำหนดวิธีการในการ ดำเนินงานเพื่อให้คนพิการได้

ดังนั้นในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การวิจัยเรื่องนี้ จึงเกี่ยวข้องกับนัยทาง กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ และภาษี/การ ลดหย่อนภาษีของสถานประกอบการหรือนายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงาน ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา๓๔ มาตรา๓๕ มาตรา๓๖ มาตรา๓๗ มาตรา๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)

๒. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา๓๕ มาตรา๓๖ มาตรา๓๗

(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)

๓. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ๓ ข้อ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)

๔. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒, พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)

๕. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙ ฉบับที่ ๕๑๙)

๖. พระราชกฤษฎีกาและประกาศฯ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางสรุปเพื่อให้สะดวกและชัดเจนต่อการทำความเข้าใจ ดังนี้

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
<p>พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา๓๓ มาตรา๓๔ มาตรา๓๕ มาตรา๓๖ มาตรา๓๗ มาตรา๓๘ มาตรา๓๙</p> <p>(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)</p>	<p>มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในกาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน</p> <p>มาตรา ๓๔ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีได้ รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕. ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรค ๑ แต่มิได้ส่งส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วนให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรค ๑ มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>มาตรา ๓๕ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และไม่ประสงค์ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ นั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p>

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
<p>พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา๓๓ มาตรา๓๔ มาตรา๓๕ มาตรา๓๖ มาตรา๓๗ มาตรา๓๘ มาตรา๓๙ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)</p>	<p>มาตรา ๓๖ เลขานุการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา ๓๔</p> <p>การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามวรรค ๑ จะกระทำได้อีกเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ นำส่งเงินเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรค ๑ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>
	<p>มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่งหรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้ รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด</p>
	<p>มาตรา๓๘ นายจ้าง หรือ เจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า ๑๘๐ วันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด</p>
	<p>มาตรา๓๙ วรรค๒ ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเช็อรางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรค ๑ มาประกอบการพิจารณาด้วย</p>

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา๓๕ มาตรา๓๖	มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน
มาตรา๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)	มาตรา ๓๔ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา ๓๓ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๒๔ (๕. ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้อง นำส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรค๑ แต่มีได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗ ครั้งต่อปีของจำนวนเงิน ที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงาน หรือส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรค๑ มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ หรือเงินที่ส่งเข้ากองทุน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด
	มาตรา ๓๕ ๑๘ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา ๓๓ และ ไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา ๓๔ หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
<p>พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าว ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)</p>	<p>มาตรา ๓๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา ๓๔ การมีคำสั่งให้อายัดทรัพย์สินตามมาตรา ๓๔ จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือ นั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่าย ภายในเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามมาตรา ๑ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม [คำว่า “ผู้อำนวยการ” แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖)]</p>
	<p>มาตรา ๓๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวง เพื่อกำหนด ลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้คนพิการสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษี หรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด</p>
	<p>มาตรา ๓๘ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า ๑๘๐ วันในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด</p>

ตารางที่ ๒-๑ สรุปรวบรวมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
<p>กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน</p>	<p>ข้อ ๓ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุก ๑๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คน ถ้าเกิน ๕๐ คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี และกรณีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดมีหน่วยงานหรือสำนักงานสาขาในจังหวัดเดียวกันให้นับรวมลูกจ้างของหน่วยงาน หรือสำนักงานสาขาทุกแห่งในจังหวัดนั้นเข้าด้วยกัน</p>
<p>พิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)</p>	<p>ข้อ ๔ ให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการทุก ๑๐๐ ต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คน ถ้าเกิน ๕๐ คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน</p>
	<p>ข้อ ๕ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการผู้ใดที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามที่กำหนดในข้อ ๓ และมีได้ดำเนินการตามมาตรา ๓๕ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนปีที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คูณด้วย ๓๖๕ และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่ได้รับเข้าทำงาน</p>

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
<p>ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒. พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)</p>	<p>“ข้อ ๑๐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์ ส่งเงินเข้ากองทุน แต่ประสงค์ให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือ หรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ให้แจ้งการให้สิทธิและดำเนินการให้เข้ารับสิทธิ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของปีก่อนปีที่มีหน้าที่การแจ้งการให้สิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้ง ณ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการ ดังต่อไปนี้ ในเขตกรุงเทพมหานคร ให้แจ้ง ณ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ในจังหวัดอื่นให้แจ้ง ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด หน่วยงานของรัฐซึ่งไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานให้แจ้งการให้สิทธิ ณ ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งของ หน่วยงานของรัฐตามวรรค๓ และวรรค๔ ได้ทุกเมื่อ”</p>
<p>พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา๓ (ฉบับที่ ๔๙๙)</p>	<p>มาตรา๓ กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน๓ หมวด ๓ ในลักษณะ ๒ แห่งประมวลกฎหมายรัษฎากรให้แก่ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงาน สำหรับเงินได้ เป็นจำนวน ร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว” หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ คือ ผู้ประกอบการรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการเข้าทำงาน จะได้รับสิทธิยกเว้นภาษีสำหรับเงินได้เป็นจำนวน ร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน</p>

ตารางที่ ๒-๑ สรุปวรรณกรรมในส่วนของพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (ต่อ)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียดและการนำมาใช้ในการวิจัย
พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๔	<p>มาตรา ๔ กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน ๓ หมวด ๓ ในลักษณะ ๒ แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา ๓๗. สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว” หมายความว่า รัฐบาลได้ช่วยออกค่าใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้างพิการในรูปของประโยชน์ทางภาษีนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสียภาษีอัตราเท่าใด ก็ได้รับประโยชน์เท่ากับร้อยละของอัตราภาษีนั้น</p> <p>ยกเว้นภาษีเงินได้ให้นายจ้างที่รับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมาย...เข้าทำงานเกินร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างทั้งหมดและมีระยะเวลาจ้างเกิน ๑๘๐ วัน ในปีภาษีหรือรอบระยะเวลาบัญชีที่มีเงินได้ สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายจ้างคนพิการ ซึ่งสิทธินี้ได้รับเพิ่มขึ้นจากสิทธิยกเว้นภาษีตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙).</p>

สถานประกอบการในประเทศไทย (ทั้งในมิติขนาดและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ)

เมื่อกล่าวถึงสถานประกอบการหรือสถานที่หรือส่วนของสถานที่ ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและตั้งอยู่ในที่แน่นอน ไม่ว่าจะกิจกรรมนั้นจะดำเนินโดยบุคคลที่เป็นเจ้าของหรือควบคุมกิจการโดยนิติบุคคล (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๖๐) นำมาสู่การพิจารณาสถานประกอบการที่ตามกฎหมายต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานได้ ดังนี้ คือ

หากพิจารณาตามรูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมาย สถานประกอบการ มี ๔ รูปแบบได้แก่ รูปแบบส่วนบุคคลหรือห้างหุ้นส่วนสามัญที่ไม่เป็นนิติบุคคล รูปแบบห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วนจำกัด รูปแบบบริษัท บริษัทจำกัด (มหาชน) รูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก ๓ รูปแบบข้างต้น

หากพิจารณาตามรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบสำนักงานเดี่ยว รูปแบบสำนักงานใหญ่ และรูปแบบสำนักงานสาขา

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกี่ยวกับสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๕๕ ในฐานะข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ออนไลน์, ๒๕๖๐) ระบุว่า

สถานประกอบการหากจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจนั้นจะประกอบไปด้วย ๖ กลุ่มกิจกรรม ได้แก่

๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ
๒. กลุ่มการผลิต
๓. กลุ่มการก่อสร้าง
๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า
๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน
๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร

อย่างไรก็ตามในกรุงเทพมหานครสามารถแบ่งกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามการสำมะโนออกเป็นอีกหลายกิจกรรม เช่น

๑. การขายปลีก
๒. การผลิต
๓. ที่พักแรม บริการอาหารและเครื่องดื่ม
๔. กิจกรรมบริการอื่นๆ
๕. กิจกรรมอสังหาริมทรัพย์
๖. การขายส่ง
๗. การขายส่งและขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์
๘. การให้เช่า บริการท่องเที่ยวและบริการสนับสนุนอื่นๆ
๙. อื่นๆ เช่น ข้อมูลข่าวสารคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร กิจกรรมทางวิชาชีพ

วิทยาศาสตร์ และเทคนิค ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ การจัดการและการบำบัดน้ำเสียของเสียและสิ่งปฏิกูล การก่อสร้าง การขนส่งทางบก สถานที่เก็บสินค้าและกิจกรรมด้านโรงพยาบาลเอกชน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาร่วมกับขนาดของสถานประกอบการพบว่า มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจหลายแบบที่ไม่เป็นไปตามนัยทางกฎหมายสำหรับการวิจัยนี้ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาขนาดของสถานประกอบการ พบว่า ประเทศไทย แบ่งขนาดสถานประกอบการตามจำนวนบุคลากรดังนี้

๑. ขนาด ๑-๑๕ คน
๒. ขนาด ๑๖-๒๕ คน
๓. ขนาด ๒๖-๓๐ คน
๔. ขนาด ๓๑-๕๐ คน
๕. ขนาด ๕๑-๒๐๐ คน และ
๖. มากกว่า ๒๐๐ คน

เมื่อพิจารณาประกอบกับนัยเชิงพระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ กฎกระทรวง และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จึงสรุปได้ว่า สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สามารถกระทำได้คือ ที่มีขนาด ๕๑-๒๐๐ คน และ มากกว่า ๒๐๐ คน และเมื่อพิจารณาในส่วนของความไม่ชัดเจนในรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจสำหรับรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีบุคลากรระหว่าง ๕๑-๒๐๐ คน มีจำนวนสถานประกอบการน้อยกว่า ที่มีขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ดังนั้นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) สำหรับการวิจัยนี้ จึงอยู่ที่สถานประกอบการที่มีขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน

ทฤษฎีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ วิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์และความคาดหวัง ต่อความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ (Valence, Instrumentality and Expectancy: V.I.E.) ของ Vroom (1970)

Vroom (1970: 91-103) กล่าวถึง ความคาดหวังในทฤษฎี Valence, Instrumentality and Expectancy (V.I.E) ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. V: Valence หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcomes) ของการกระทำซึ่งเป็นลักษณะสำคัญที่สุดของความพึงพอใจของมนุษย์ระดับ ของความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้นๆ ไม่ได้เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูงไม่ใช่เลือกทำงานเพราะว่างานนั้นมีคุณค่าตามอุดมคติ ดังนั้นความพยายามในการทำงานจึงเน้นทั้งผลลัพธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๒. I: Instrumentality หมายถึง ความเชื่อถือ วิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่ง ไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง เช่น นักเรียนเชื่อว่าผลการเรียนจะเป็นวิธีการนำไปสู่การสอบได้ การสอบได้ เป็นวิธีการที่นำไปสู่การได้รับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรนำไปสู่การบรรจุเข้าทำงาน เป็นต้น

๓. E: Expectancy หมายถึง การคาดการณ์จากความเชื่อว่าผลลัพธ์จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด กล่าวคือ หากเชื่อว่าจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่จะตัดสินใจเลือกทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะประสบผลสำเร็จ ตามที่คาดหวังไว้

สำหรับแนวคิด/ทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ “ความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ” ซึ่งจะสะท้อนผ่านทัศนคติของสถานประกอบการว่านัยแห่งความต้องการจ้างงานคนพิการเป็นผลหรือเงื่อนไขจากความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ ที่สถานประกอบการจะได้รับเช่น เรื่องของภาษี หรือการได้รับการยอมรับจากสังคม หรือการไม่กระทำผิดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ส่วนวิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์และความคาดหวัง เสมือนเป็นการสะท้อนว่า หากรับคนพิการเข้ามาเป็นแรงงานในสถานประกอบการ แล้วจะนำไปสู่ผลทางเศรษฐกิจของ สถานประกอบการอย่างไร หรือผลทางสังคมต่อสถานประกอบการอย่างไร และ ต่อความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ ซึ่งผู้วิจัยจะเน้นวิเคราะห์ได้ผลเสียของการรับคนพิการของสถานประกอบการเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจ้างคนพิการของสถานประกอบการ ในประเทศไทย มีจำนวนไม่กี่โครงการวิจัย ดังนั้นในการทบทวนวรรณกรรมนี้จึงเน้นเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้เป็นสำคัญ ได้แก่

๑. การวิจัยเรื่อง การสำรวจการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่ (ออนไลน์, ๒๕๕๕) โดยธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข ซึ่งดำเนินการกับสถานประกอบการจำนวน ๑๗๐ แห่ง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการประเภท ธุรกิจบริการ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจซื้อขายไป และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ/รัฐบาล ตามลำดับที่รับคนพิการเข้าทำงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ ทั้งนี้สถานประกอบการเห็นว่า คนพิการไม่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมอาชีพหรือทักษะมาก่อน เพราะต้องมาฝึกตามลักษณะงานเฉพาะกับสถานประกอบการอยู่แล้ว โดยทักษะที่ต้องการให้คนพิการมีในการทำงานได้แก่ ทักษะคอมพิวเตอร์ ทักษะการบริการ ทักษะงานสำนักงาน ตามลำดับ ทั้งนี้คนพิการที่จ้างต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า และเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกายมากที่สุด

๒. การวิจัยเรื่อง โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ ของกระทรวงแรงงาน (๒๕๕๘) โดยทวี เชื้อสุวรรณทวีและคณะ ที่ดำเนินการวิจัยในช่วง กันยายน ๒๕๕๗-กรกฎาคม ๒๕๕๘ ในรูปแบบการวิจัยประยุกต์ ภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีเป้าหมายสำคัญที่ การได้มาซึ่งแนวทางหรือข้อเสนอการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ โดยดำเนินการใน ๔ พื้นที่ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร โดยเน้นเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และการศึกษาภาคสนาม ที่เน้นเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการ ความถนัด ความพร้อมทางอาชีพของคนพิการ รวมถึงความต้องการตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่สถานประกอบการประสงค์จ้างคนพิการ และข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัดหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และตรวจเยี่ยมพื้นที่เป้าหมายการวิจัยทั้ง ๔ ภาคหรือพื้นที่พบว่า โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔

๓. การวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขตกรุงเทพมหานคร” โดย กุลวิณี วุฒิกร (๒๕๕๕๒: บทคัดย่อ ๑) พบว่าสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานเป็นกิจการประเภทสิ่งทอและเสื้อผ้าและโรงแรม โดยเป็นสถานประกอบการ ขนาด ๒๐๐-๕๐๐ คน รับคนพิการทางกาย/การเคลื่อนไหวเฉลี่ย ๒ คน เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานทั่วไป เหตุผลที่รับคือคนพิการมีความรู้ความสามารถและสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.๒๕๓๔

๔. การวิจัยเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมหาวิทยาลัยสยาม(ออนไลน์,๒๕๖๐) มีวัตถุประสงค์ของ ๓ ประการ คือ เพื่อศึกษาการเข้าถึงสิทธิ ด้านอาชีพและการมีงานทำตามของคน

พิการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อเสนอแนะแนวทาง การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการและ คนพิการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ๖ จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี เชียงใหม่ ลำพูน และนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง ๙ กลุ่ม ได้แก่ ๑. คนพิการทั้งที่ทำงานและไม่ได้ทำงานในสถาน ประกอบการ ๓๐๐ คน ๒. นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการทั้งที่จ้างและไม่จ้างงานคนพิการ ๑๒๐ คน ๓. ผู้ดูแลคนพิการ ๖๐ คน ๔. หน่วยงานของรัฐหรือผู้แทน (ส่วนกลาง) ระดับกรม รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๗ หน่วยงาน ๕. หน่วยงานราชการระดับจังหวัด ๓๐ หน่วยงาน ๖. องค์กรคนพิการ ๑๘ คน ๗. ผู้บริหารระดับนโยบาย ๔ คน และ ๘. ผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านคนพิการ ๓ คนรวมทั้ง ๙. สถานประกอบการตัวอย่างในการจ้างงานคนพิการคือ บริษัท บิ๊กซี เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) อีก ๑ แห่ง โดยมีเครื่องมือในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามแบบมี โครงสร้าง แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง และประเด็นการสนทนากลุ่ม เก็บข้อมูลในช่วง เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๖ ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการหลายแห่งไม่เข้าใจมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ (เนื่องจากไม่มีรายละเอียดที่นำไปสู่การปฏิบัติได้) ของพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ คนพิการที่สมัครเข้าทำงานมีคุณสมบัติ เช่น วุฒิ การศึกษา ความสามารถ ทักษะ ไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ข้อเสนอจากการวิจัยจึงเน้นที่ สำนักงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ต้องประชาสัมพันธ์รายละเอียดตามมาตราดังกล่าว แก่สถานประกอบการ พร้อมจัดช่องทางให้คนพิการได้รับข่าวสาร และควรตั้งศูนย์บริการฯ ระดับ ตำบลเพื่อบริการจัดหางาน พัฒนาทักษะแรงงานให้กับคนพิการ

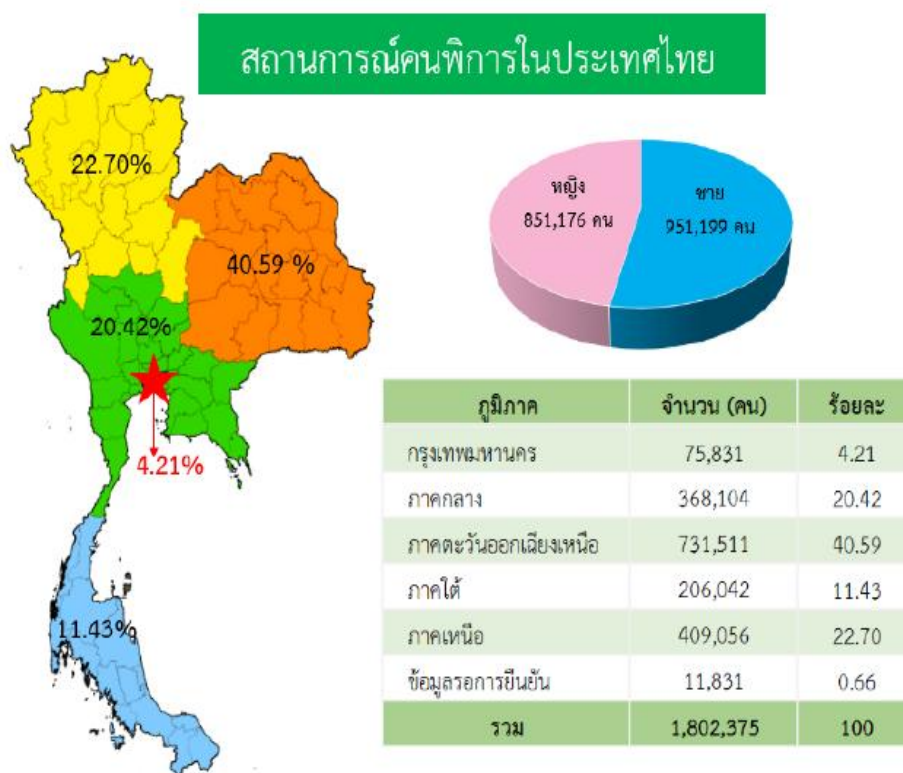
บทที่ ๓

สภาพการจ้างงานแรงงานผู้พิการในประเทศไทย

จำนวนแรงงานผู้พิการในประเทศไทย

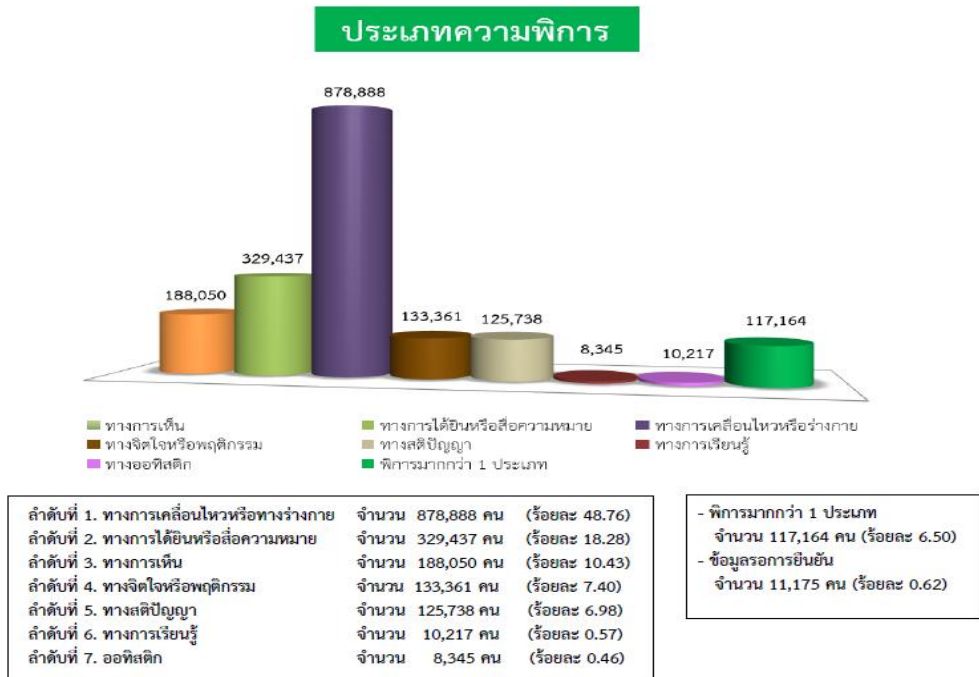
เมื่อกล่าวถึงจำนวนแรงงานผู้พิการในประเทศไทย มีข้อมูลที่สามารถยืนยันได้อย่างเป็นทางการของ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐) สรุปได้ดังภาพประกอบที่ ๓-๑ ๓-๒ และ ๓-๓

แผนภาพที่ ๓-๑ สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ประเภทความพิการและอาชีพคนพิการในวัยทำงาน

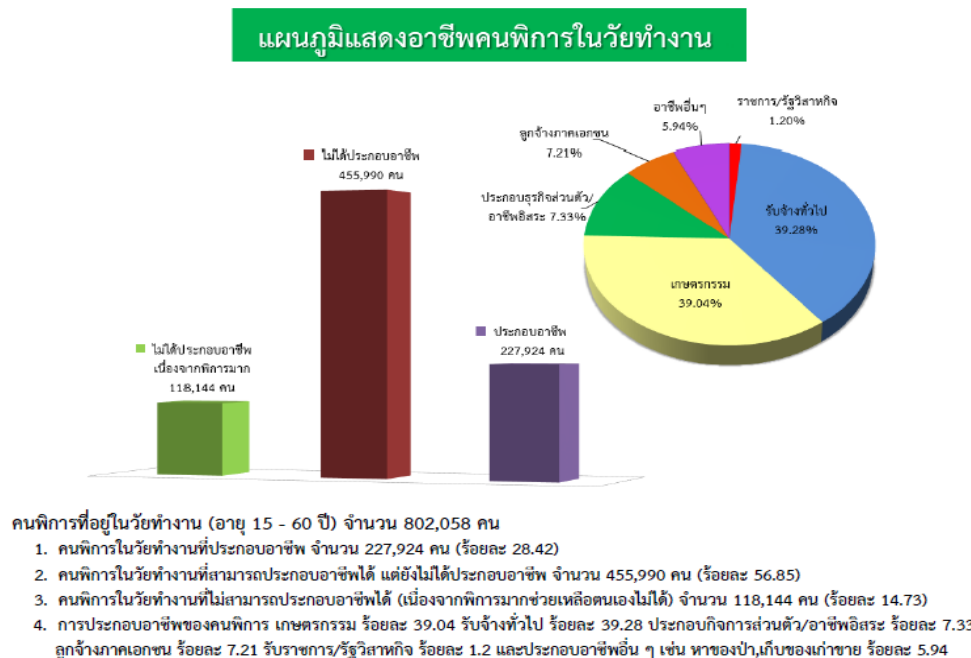


- คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,802,375 คน (ร้อยละ 2.72 ของประชากรทั้งประเทศ)
- คนพิการ เพศชาย จำนวน 951,199 (ร้อยละ 52.77) และเพศหญิง จำนวน 851,176 คน (ร้อยละ 47.23)

แผนภาพที่ ๓-๒ ประเภทความพิการ



แผนภาพที่ ๓-๓ อาชีพคนพิการในวัยทำงาน



จากแผนภาพที่ ๓-๑ , ๓-๒ และ ๓-๓ สะท้อนให้เห็นว่า สภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยในมิติเศรษฐศาสตร์ ยังมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่างความต้องการเกี่ยวกับคนพิการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ยังต้องพิจารณา ไม่ว่าจะเป็น

เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้พิการต้องการ ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ ทั้งระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

เมื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับสถิติจำนวนแรงงานที่ยังไม่ประกอบอาชีพ จึงพบว่า คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ มีจำนวน ๑,๘๐๒,๓๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๒ ของประชากรทั้งประเทศ จำแนกเป็นคนพิการชาย จำนวน ๙๕๑,๑๙๙ คน หรือร้อยละ ๕๒,๗๗ และเพศหญิง จำนวน ๘๕๑,๑๗๖ คน หรือร้อยละ ๔๗.๒๓ จำแนกตามพื้นที่ พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนคนพิการ ๗๕,๘๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคกลาง มีจำนวนคนพิการ ๓๖๘,๑๐๔ คนหรือร้อยละ ๒๐.๔๒ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน ๗๓๑,๕๑๑ คน หรือร้อยละ ๔๐.๕๙ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคใต้ มีจำนวน ๒๐๖,๐๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคเหนือมีจำนวน ๔๐๙,๐๕๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ และมีข้อมูลการยืนยัน จำนวน ๑๑,๘๓๑ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ที่สำคัญมีจำนวนคนพิการที่ยังไม่ประกอบอาชีพและเป็นส่วนที่รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือสูง กล่าวคือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน แต่ยังไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวนมากถึง ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามนัยเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามร่างพิมพ์เขียว Thailand ๔.๐ พิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน นอกจากนี้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐ : ๑ จึงสามารถสะท้อนภาพได้อย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนทางออกหรือผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand ๔.๐ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนพิการที่มีการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการที่มีการศึกษาอายุระหว่าง ๑๕-๔๕ ปีที่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย รองลงมาคือ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น ตามลำดับ ส่วนคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือคนพิการทางสติปัญญา คนพิการพิการทางการเรียนรู้ คนพิการออทิสติก ยังคงเป็นคนพิการกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพหากต้องเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ในช่วงต้นนี้ จึงนำมาสู่การกำหนดขอบเขตเฉพาะสำหรับการวิจัยที่ว่า “คนพิการ” หมายถึง ประชาชนไทยที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๓๕ ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา-สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น หรือพิการซ้ำซ้อนเพียง ๒ ลักษณะ คือ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย - ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-พิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย-พิการ

ทางการมองเห็นซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน ที่ยังไม่ประกอบอาชีพ ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด

สภาพการจ้างงานแรงงานคนพิการไทยในประเทศไทย

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และอนุบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ คนพิการได้รับสิทธิที่สำคัญอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งครอบคลุมวิถีชีวิตคนพิการ ตั้งแต่ เกิดจนตาย รวมอย่างน้อย ๙ ประการ ได้แก่

๑. เบี้ยความพิการ – คนพิการทุกคนที่มีสมุด/บัตรประจำตัวคนพิการมีสิทธิลงทะเบียนขอรับ “เบี้ยความพิการ” คนละ ๕๐๐ บาท/เดือนได้ ซึ่งแต่เดิม เฉพาะคนพิการที่ไม่มีรายได้เท่านั้น จึงจะมีสิทธิได้รับ “เบี้ยยังชีพ” เดือนละ ๕๐๐ บาท นอกจากนั้น คนพิการที่สูงอายุหรืออายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับทั้ง “เบี้ยความพิการ” และ “เบี้ยผู้สูงอายุ” รวมเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

๒. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ แต่เดิมคนพิการได้รับบริการทางการแพทย์เพียง ๑๓ รายการ ในปี ๒๕๕๓ นี้ คนพิการได้รับบริการจำนวนรวมเป็น ๒ เท่า คือ รวม ๒๖ รายการ ได้แก่

๒.๑ การตรวจวินิจฉัย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการตรวจพิเศษด้วยวิธีอื่นๆ ตามชุดสิทธิประโยชน์

๒.๒ การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการจัดบริการเป็นรายกรณี

๒.๓ การให้ยา ผลิตภัณฑ์ เวชภัณฑ์ และหัตถการพิเศษอื่นๆ เพื่อการบำบัด ฟื้นฟู เช่น การฉีดยาลดเกร็ง การรักษาด้วยไฟฟ้า Hem encephalography (HEG) เป็นต้น

๒.๔ การศัลยกรรม

๒.๕ การบริการพยาบาลเฉพาะทาง เช่น พยาบาลจิตเวช เป็นต้น

๒.๖ กายภาพบำบัด

๒.๗ กิจกรรมบำบัด

๒.๘ การแก้ไขการพูด (อรรถบำบัด)

๒.๙ พฤติกรรมบำบัด

๒.๑๐ จิตบำบัด

๒.๑๑ ดนตรีบำบัด

๒.๑๒ พลบำบัด

๒.๑๓ ศิลปะบำบัด

๒.๑๔ การฟื้นฟูสมรรถภาพการได้ยิน

๒.๑๕ การพัฒนาทักษะในการสื่อความหมาย

๒.๑๖ การบริการส่งเสริมพัฒนาการหรือบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม

๒.๑๗ การบริการทางการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เช่น นวดไทย

ฝังเข็ม เป็นต้น

๒.๑๘ การพัฒนาทักษะทางสังคม สังคมสงเคราะห์ และสังคมบำบัด เช่น กลุ่ม
 สันทนาการ เป็นต้น

๒.๑๙ การประเมิน และเตรียมความพร้อมก่อนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพหรือ
 การประกอบอาชีพ

๒.๒๐ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการเห็น การสร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม
 และการเคลื่อนไหว

๒.๒๑ การบริการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพผ่านสื่อในรูปแบบที่เหมาะสมกับความ
 พิจารณ์ซึ่งคนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

๒.๒๒ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะแก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และผู้ช่วยคน
 พิจารณ์

๒.๒๓ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน การเยี่ยมบ้าน
 กิจกรรมการให้บริการเชิงรุก

๒.๒๔ การฝึกทักษะการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน เช่น การฝึกทักษะชีวิต การฝึกทักษะการ
 ดำรงชีวิต สำหรับคนพิการ การฝึกทักษะการใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ เป็นต้น

๒.๒๕ การบริการทันตกรรม เช่น การเคลือบหลุมร่องฟัน เป็นต้น และ

๒.๒๖ การให้บริการเกี่ยวกับกายอุปกรณ์เทียม กายอุปกรณ์เสริม เครื่องช่วยความ
 พิจารณ์หรือสื่อส่งเสริมพัฒนาการ

๓. บริการจัดการศึกษา – คนพิการทุกคนมีสิทธิเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ๑๕ ปี รวมถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ประกาศนียบัตรชั้นสูง และระดับปริญญาตรี

๔. บริการจ้างงานคนพิการ – ตามระเบียบใหม่ของกระทรวงแรงงาน ซึ่งเตรียมจะ
 ประกาศใช้ กำหนดให้สถานประกอบการของเอกชน และหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงาน
 ทั้งนี้ หากสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและ
 พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ
 ด้วยการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้
 การช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอย่างสมเหตุสมผล ส่วนหน่วยงานราชการที่ไม่รับคนพิการ
 เข้าทำงานไปต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ แต่ต้องสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระให้คนพิการหรือ
 ผู้ดูแลคนพิการในลักษณะเดียวกัน

๕. บริการสิ่งอำนวยความสะดวก – หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
 ตามความเหมาะสม เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการ เช่น
 บริการในการเดินทาง บริการขนส่งสาธารณะ บริการข้อมูลข่าวสาร และบริการให้สัตว์นำทางเดินทาง
 กับคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ
 สามารถนำไปลดหย่อนภาษีเงินได้

๖. บริการเงินกู้ – คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิขอกู้เงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนา
 คุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพอิสระได้ โดยกู้เป็นรายบุคคล คนละ ไม่เกิน ๔๐,๐๐๐
 บาท หรือกู้เป็นกลุ่มเพื่อช่วยกันประกอบอาชีพ ไม่มีดอกเบี้ย แต่ต้องผ่อนส่งภายใน ๕ ปี

๗. บริการสวัสดิการสังคม – คนพิการมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสมอย่างสมเหตุสมผล เช่น ๑) ผู้ช่วยคนพิการ (สำหรับคนพิการระดับรุนแรง) ซึ่งผ่านการฝึกอบรมตามมาตรฐานของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แล้ว ๒) ค่าใช้จ่ายสำหรับจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน หรือสถานที่พัก และ๓) สถานที่เลี้ยงดูสำหรับคนพิการไร้ที่พึ่ง เป็นต้น

๘. บริการล่ามภาษามือ – คนหูหนวกมีสิทธิขอบริการล่ามภาษามือได้ ๕ กรณี ได้แก่ ๑) การใช้บริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ๒) การสมัครงานหรือการติดต่อประสานงานด้านการประกอบอาชีพ ๓) การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ หรือเป็นพยานในชั้นพนักงานสอบสวนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ๔) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรม รวมทั้งเป็นผู้บรรยายโดยหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรภาคเอกชนเป็นผู้จัดซึ่งมีคนพิการทางการได้ยินเข้าร่วมด้วย และ๕) บริการอื่นใดตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาล่ามภาษามือประกาศกำหนด

๙. การลดหย่อนภาษีเงินได้ - ผู้ดูแลคนพิการที่มีรายได้ และต้องเสียภาษีเงินได้ มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้คนละ ๖๐,๐๐๐ บาท เริ่มตั้งแต่รายได้ของปี ๒๕๕๒

ทั้งนี้ วิธีเตรียมรับบริการคนพิการ คนพิการสามารถขอรับบริการทั้ง ๙ ประการที่กล่าวในตอนต้น ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

๑. วิธีรับเบี้ยความพิการ – มี ๒ ขั้นตอน ได้แก่ การจดทะเบียนคนพิการ ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนดเพื่อรับสมุด/บัตรประจำตัวคนพิการ (เฉพาะคนพิการที่ยังไม่เคยจดทะเบียนคนพิการ) การลงทะเบียนรับเบี้ยความพิการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งคนพิการมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน ทั้งนี้ ถ้าลงทะเบียนรับเบี้ยความพิการก่อน วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๓ จะเริ่มได้รับเบี้ยความพิการตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๓ ทุกคน

๒. วิธีรับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ – ขั้นแรกต้องแจ้งรับบัตรทอง ท. ๗๔ ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) ที่สถานพยาบาลใกล้บ้าน และแสดงบัตรขอรับบริการรับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือการรักษาพยาบาลอาการเจ็บป่วยได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ณ สถานพยาบาลที่ได้ก็ได้

๓. วิธีรับบริการจัดการศึกษา – แจ้งรับบริการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือการเข้าเรียนในสถานศึกษาที่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด โรงเรียนใกล้บ้าน หรือสถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดต่างๆ หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนด

๔. วิธีรับบริการจ้างงานคนพิการ – คนพิการสามารถสมัครทำงานที่สถานประกอบการของเอกชน และหน่วยงานของรัฐที่ประกาศรับคนทั่วไปหรือรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งไปแจ้งรับบริการจัดหางานที่ศูนย์จัดหางาน ของกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่อยู่ใกล้บ้าน หรือแจ้งองค์กรด้านคนพิการที่บริการจัดหางานให้คนพิการ เช่น ศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่ พัทยา และมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย เป็นต้น หรือสมัครงานที่หน่วยงานซึ่งประกาศกำหนด

๕. วิธีรับบริการสิ่งอำนวยความสะดวก – เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต เนื่องจากไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมในการรับบริการต่างๆ ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป เช่น บริการในการเดินทาง บริการขนส่งสาธารณะ บริการข้อมูลข่าวสาร และบริการให้สัตวนำทางเดินทางกับคนพิการ เป็นต้น ให้แจ้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่รับผิดชอบ อบต. พมจ.

สำนักงานเขต หรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน กรุงเทพมหานคร สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย เป็นต้น หรือแจ้งหน่วยงานที่ประกาศกำหนด เพื่อเสนอแนะให้จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ที่ ห้องน้ำทางลาด ที่จอดรถสำหรับคนพิการ รถมลล์ขานต่ำ เอกสารอักษรเบรลล์ และล่ามภาษามือ เป็นต้น

๖. วิธีรับบริการเงินกู้ – แจ้งรับบริการกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพที่ พมจ. ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเตรียมเสนอโครงการและเหตุผลว่า จะนำเงินที่กู้ได้ไปทำอะไร

๗. วิธีรับบริการสวัสดิการสังคม – แจ้งรับบริการผู้ช่วยคนพิการ ค่าใช้จ่ายสำหรับจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกที่บ้าน หรือสถานที่พัก หรือสถานที่เลี้ยงดูสำหรับคนพิการไร้ที่พึ่งที่ อบต. พมจ. สำนักงานเขต ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนด

๘. วิธีรับบริการล่ามภาษามือ –แจ้งรับบริการล่ามภาษามือที่ สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย อบต. พมจ. สำนักงานเขต ศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชน กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนด

๙. วิธีรับบริการการลดหย่อนภาษีเงินได้ - แจ้งหน่วยงานของกรมสรรพากรที่ไปเสียภาษีเงินได้ หรือหน่วยงานที่ประกาศกำหนด

หากคนพิการไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกเลือกปฏิบัติ หรือมีปัญหาในการดำรงชีวิตเป็นอย่างยิ่ง ควรแจ้งอุปรรรคและปัญหาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงร้องเรียนต่อสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด หรือ พมจ. แจ้ง อบต. หรือแจ้งกลุ่ม ชมรม สมาคม หรือสภาคนพิการประจำจังหวัด สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย อนุกรรมการด้านคนพิการ วุฒิ และมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย เป็นต้น เพื่อดำเนินการตามกฎหมายให้คนพิการได้รับบริการตามสิทธิ

แรงงานผู้พิการไทยเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการหลายลักษณะทั้งการใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) โดยดำเนินการกับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับภาครัฐ (โดยรวมมีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ) ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ กลุ่มการผลิต กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขนส่งทางบก และสถานที่เก็บสินค้า กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร แต่ทั้งนี้เพื่อมิให้ละเมิดจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และไม่เป็นการรบกวนนัยทางเศรษฐศาสตร์ของสถานประกอบการ ผู้วิจัยจึงต้องให้สิทธิ์สถานประกอบการในการประสงค์ให้ข้อมูล อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงสถิตินำมาสู่ข้อสรุปสำคัญ ๒ ประการ ดังนี้

๑. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า สถานประกอบการที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยระบุว่า แม้จะทราบในยุคเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่

“Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” สถานประกอบการประเภทต่างๆ จึงต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป เช่น เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการให้มากขึ้น ดังนั้นหลายอย่างจึงต้องปรับเปลี่ยน สิ่งที่สถานประกอบการต้องการแท้จริงจึงมีความขัดแย้งกับที่ทางรัฐบาลต้องการบางกรณี เช่น สถานประกอบการไม่ต้องการผู้ประกอบการ (Entrepreneur) รายย่อยมาเป็นคู่แข่งทางการค้า ที่สำคัญรัฐบาลส่งเสริม Traditional SMEs หรือ SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องยุติกิจการ ขณะเดียวกันแม้สถานประกอบการจะเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง แต่เนื่องจากข้อบังคับหรือกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทำให้สถานประกอบการต้องบริหารจัดการรับคนพิการเข้าทำงาน “ทักษะแรงงาน” ตามที่รัฐบาลต้องการกับความเป็นจริงที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่จึงไปด้วยกันยาก

สำหรับแรงงานคนพิการที่สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนต้องการ คือคนพิการที่มีระดับการศึกษาสูง ที่สำคัญลักษณะการพิการคือ “พิการทางการได้ยิน” แต่มีองค์ประกอบทางร่างกายครบถ้วน นอกจากนี้ คนพิการที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการต้องมีอัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ๑ ครั้งต่อ ๒-๓ เดือน ที่สำคัญต้องเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมดเพื่อการวิจัย) ในทางเศรษฐศาสตร์จึงพิจารณาได้ว่า การเกิดดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) หรือระหว่างความต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ) กับ จำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ เป็นคู่ความสัมพันธ์ที่สามารถลดปัญหาความต้องการการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยได้

๒. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย จำแนกได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ ๑ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาตรี ลักษณะความพิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคือ คนพิการทางการได้ยิน แต่มีคุณสมบัติทางร่างกายอื่นๆ ครบถ้วน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ในหลายภูมิภาคของประเทศไทย ที่สำคัญเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ลักษณะที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ที่สำคัญก็คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน

ในกลุ่มธุรกิจการค้าและธุรกิจบริการ ต้องการคนพิการเข้าทำงานมากกว่าธุรกิจกลุ่มอื่น โดยสามารถรับคนพิการที่มีความพิการหลากหลายลักษณะเข้าทำงานได้ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้น

ทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ที่สำคัญต้องมีคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษ เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการจัดการกับลูกค้า โดยไม่ต้องพบเจอตัวกัน เป็นต้น

ส่วนกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ต้องการคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้นคนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางสายตา จึงเป็นปัจจัยเชิงลบต่อกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คนทั้งกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความอยู่รอดของผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บ นอกจากนี้ตัวแปรสำคัญของคนพิการที่ สถานประกอบการกลุ่มนี้ต้องการคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลได้ในระดับหนึ่ง

ขณะที่กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามสิ่งที่แตกต่างจากกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนคือ กลุ่มนี้ต้องการคนพิการที่มีความสามารถพิเศษอื่นๆ เช่น ความสามารถทางด้านภาษา หรือคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการคำนวณ เป็นสำคัญ

สรุป

เศรษฐกิจประเทศไทยยุค Thailand 4.0 ที่เน้นเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” การเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น แต่ในสภาพการณ์ของสถานประกอบการขนาดใหญ่กว่า ๒๐๐ คน ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ กลุ่มการผลิต กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร สิ่งที่สถานประกอบการต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ยังคงมีนัยแห่งความสัมพันธ์กันระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) หรือระหว่างความต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ) กับจำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ โดยปัจจัยหลักของการสอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทานข้างต้น ส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับคนพิการเป็นสำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของคนพิการทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

๑. ลักษณะความพิการ คนพิการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่กว่า ๒๐๐ คน ต้องการ คือคนพิการทางการเคลื่อนไหว (แต่มีความสมบูรณ์ทางการได้ยิน การมองเห็น การพูด หรือการใช้วัยวะอื่นๆ เช่น มือ) หรือคนพิการทางการได้ยิน สำหรับสถานประกอบการที่ต้องมีการปฏิบัติ

งานกับเครื่องจักร คนพิการต้องสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างสมบูรณ์ สามารถมองเห็น และสามารถสื่อสารได้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ที่สำคัญคนพิการที่สถานประกอบการฯ ต้องการต้องขึ้นทะเบียนไว้ อย่างถูกต้องตามกฎหมายกับหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือมีทักษะความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่ทดแทนกันได้ เช่น ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. กฎหมายหรือพระราชบัญญัติ ทั้งนี้สถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจฯ จะดำเนินการตามนโยบายแห่งกฎหมายหรือพระราชบัญญัติเป็นหลัก อย่างน้อยเพื่อให้สัมพันธ์กับ “อัตราภาษี” หรือ “ข้อเสนอ” ที่สถานประกอบการฯ จะได้รับจากการรับคนพิการเข้าทำงาน

บทที่ ๔

ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการในประเทศไทย จ้างแรงงานคนพิการไทย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมที่อาศัยปรากฏการณ์นิยม (phenomenology approach) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งในมิติสภาพการจ้างงาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานประกอบการในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้นการกำหนดพื้นที่ศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งที่ต้องพิจารณากำหนดหรือออกแบบไว้สำหรับการวิจัย ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจนำร่องจากการสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า หากพิจารณาตามนัยแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ พบว่า สถานประกอบการที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศหรือไทยแลนด์ ๔.๐ มากที่สุด คือสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งปัจจุบัน (ข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ แต่ทั้งนี้เมื่อจำแนกประเภทสถานประกอบการตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า มี ๖ กลุ่มได้แก่ ๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ๒. กลุ่มการผลิต ๓. กลุ่มการก่อสร้าง ๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงความเหมือนภายในกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมด้วย ซึ่งตามหลักการวิจัยเรียกว่า มีความเป็นเอกพันธ์ของข้อมูล (homogeneity)

แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งก็คือ

๑. สถานประกอบการหรือตัวแทนสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ คน ตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม

๒. หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการ(เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหวเท่านั้น เนื่องจากหากมีความพิการมากกว่า ๑ ความพิการจะมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่) จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ที่ได้มาจากการกำหนดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ๒ ข้อ ได้แก่

๒.๑ เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ ด้านเคลื่อนไหวระดับหัวหน้างานที่เข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางการเคลื่อนไหวและแรงงาน

๒.๒ มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้อง (อาจโดยตรงหรือโดยอ้อม) กับคนพิการทางการเคลื่อนไหว อย่างน้อย ๒ ปี ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นหลัก

การออกแบบการวัดตัวแปร (เครื่องมือหรือเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล) การรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดสรุปดังนี้

๑. ข้อมูลหลักสำหรับการวิจัยนี้มาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งก็คือ สถานประกอบการ ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ สถานประกอบการที่เป็นตัวแทนของกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้ง ๖ กลุ่มกิจกรรม โดยผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล “ความต้องการของสถานประกอบการ” ด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นลักษณะประมาณค่า ๕ ระดับ เน้นสอบถามความต้องการจำนวน ๒ ลักษณะ (รวม ๒ ชุดตัวแปร ๑๒ ตัวแปรย่อย) นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่งจะมีการให้สัมภาษณ์ตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ชนิดกำหนดโครงสร้าง (structured interview) ร่วมด้วย

๒. การกำหนดชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย (concept/ variables) ที่จะปรากฏในแบบสอบถามมี ๒ ชุดตัวแปรหลัก รวม ๑๒ ตัวแปรสรุปได้ดังนี้

๒.๑ ความต้องการเกี่ยวกับตัวคนพิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยทั้งสิ้น ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการที่เหมาะสมกับประเภท กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถปฏิบัติได้ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ยที่สถานประกอบการยอมรับได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สถานประกอบการสามารถให้ได้

๒.๒ ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในปฏิบัติงานของคนพิการ จำนวน ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

๒.๓ จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย

๒.๔ จำนวนสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะกำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ ซึ่งจะเน้นที่ตัวแปรได้แก่

๓.๑ คุณลักษณะทั่วไปของคนพิการที่สถานประกอบการสามารถรับเข้าทำงานได้ (๑๒ ตัวแปร)

๓.๒ คุณลักษณะทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการทำงานที่สถานประกอบการประสงค์จะให้คนพิการ (ด้านการเคลื่อนไหว) มีเพื่อจะช่วยให้สะดวกต่อการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

๓.๓ ทิศนคติหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพภาพของคณพิการไทย

ความต้องการเกี่ยวกับตัวคณพิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยทั้งสิ้น ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการที่เหมาะสมกับประเภท กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คณพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถปฏิบัติได้ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ยที่สถานประกอบการยอมรับได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สถานประกอบการสามารถให้ได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพบว่า

สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ทุกประเภทกิจการ (รวม ๓๖๓ แห่ง) ดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนดให้มีการรับคณพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยทุกสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลระบุว่า ดำเนินการตามกฎหมายหรือระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อมิให้เกิดปัญหาต่อการประกอบการ ดังภาพประกอบที่ ๔-๑

แผนภาพที่ ๔-๑ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของสถานประกอบการในการรับคณพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ



โดยมีเหตุผลประกอบของการจ้งงานที่ว่า

๑. ภาครัฐสมทบค่าจ้งคณพิการ
 ๒. ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคณพิการ
 ๓. หากจ้งงานคณพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้งนานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า
- อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตที่น่าพิจารณาตรงที่

๑. หากเป็นสถานประกอบการ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการผลิต (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๓ กลุ่มการก่อสร้าง (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๔ กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า (๖๕ แห่ง) สถานประกอบการ ๓ กลุ่มนี้ เน้นคนที่มีความรู้และทักษะเฉพาะทางมาก เพราะส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับรับเหมา ก่อสร้างอาคารสูง การทำงานภายนอกอาคารสูง หรืองานที่เกี่ยวข้องกับด้านวิศวกรรม ด้านบาดาล ด้านการขนส่ง ด้านการผลิตที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรขนาดใหญ่ เป็นต้น และที่สำคัญเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ๒,๐๐๐ คน ตำแหน่งที่ผู้พิการสามารถปฏิบัติงานได้ ร้อยละ ๑๐๐ จึงเป็นตำแหน่งที่นั่งโต๊ะหรือ งานในสำนักงาน หรืองานธุรการ

นอกจากนี้ สถานประกอบการเหล่านี้ระบุว่า ตัวแปรหรือปัจจัยเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในระดับ ๓.๐๐

ทั้งนี้ผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การแปลค่าระดับคะแนนพิจารณาตามแนวคิดตามเกณฑ์ของเบส (Best, ๑๙๗๗: ๑๗๔๕) ใช้สูตรการหาค่า ช่วงคะแนน = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุดหารด้วยอันตรภาพขั้นที่ต้องการทั้งหมด แทนค่าเท่ากับ $(๕-๑)/๕ = ๐.๘๐$ ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้จึงแปลค่าดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ มาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ มากที่สุด

ขยายความได้ว่า สถานประกอบการ กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการผลิต (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๓ กลุ่มการก่อสร้าง (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๔ กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า (๖๕ แห่ง) สถานประกอบการ ๓ กลุ่มนี้ มีความต้องการคนพิการเข้าทำงาน ในระดับปานกลาง ในตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย หมายความว่า ไม่ว่าจะเป็นคนพิการเพศชายหรือหญิง หากมีอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ เป็นไปตามเกณฑ์ตำแหน่งที่สถานประกอบการกำหนด รวมทั้งแม้จะผ่าน ไม่ผ่านการอบรม อยู่อาศัยในประเทศไทย สถานประกอบการเหล่านี้ก็รับเข้าปฏิบัติงานได้

ทั้งนี้สถานประกอบการให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า ที่รับคนพิการทั้งที่ผ่านและไม่ผ่านการอบรม เข้าปฏิบัติงาน ก็ยึดหรือดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗ ทั้งมาตราที่ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบกิจการ ประเภท อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่น ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปทุกท้องที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบ ซึ่งสถานประกอบการพิจารณาในส่วนการยกเว้นภาษี ที่สามารถยกเว้นได้ หากสถานประกอบการส่งหลักฐานและรายการค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ให้หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบ เพื่อประกอบการนำไปขอยกเว้นภาษีกับกรมสรรพากร เช่น หากสถานประกอบการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานที่ไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง (ถ้าเป็นบรรยาย ไม่เกิน ๑๐๐ คน กรณีฝึกอบรมโดยจัดกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มละไม่เกิน ๕๐ คน ต่อวิทยากร ๑ คน กรณีการฝึกอบรมทักษะฝีมือซึ่งต้องมี

ภาคปฏิบัติ กลุ่มละไม่เกิน ๒๕ คนต่อวิทยากร ๑ คน) ในส่วนรายละเอียดเหล่านี้ สถานประกอบการ ได้ประโยชน์โดยตรงหากปฏิบัติตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒. หากเป็นสถานประกอบการ กลุ่มที่ ๑ กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการผลิต (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๕ กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน (๖๕ แห่ง) และกลุ่มที่ ๖ กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (๖๕ แห่ง) ที่สำคัญเป็นสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐ คน พิจารณาว่า คนพิการที่สถานประกอบการต้องการต้องมีสถานะทางเพศชัดเจน กล่าวคือ เป็นชายหรือหญิง และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของสถานประกอบการในชุดกลุ่มนี้ที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยเรื่อง ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในระดับ ๓.๐๐-๔.๑๐ หรือในระดับ “ความต้องการมาก” เช่นเดียวกัน ผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การแปลค่าระดับคะแนนพิจารณาตามแนวคิดตามเกณฑ์ของเบส (Best, ๑๙๗๗: ๑๗๔๕) ใช้สูตรการหาค่า ช่วงคะแนน = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุดหารด้วยอันตรภาพขั้นที่ต้องการทั้งหมด แทนค่าเท่ากับ $(๕-๑)/๕ = ๐.๘๐$ ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้จึงแปลค่าดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ต่ำ

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ มาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีระดับ ความต้องการ มากที่สุด

ขยายความได้ว่า สถานประกอบการกลุ่มที่ ๑ กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการผลิต (๖๕ แห่ง) กลุ่มที่ ๕ กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน (๖๕ แห่ง) และกลุ่มที่ ๖ กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (๖๕ แห่ง) ที่สำคัญเป็นสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐ คน ต้องการคนพิการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งที่ประกาศรับ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และมีสัดส่วนมาจากทำเลทั่วทุกภาคในประเทศไทย แต่ทั้งนี้ลักษณะความพิการที่ต้องการที่ต้องการในระดับปานกลางถึงมาก คือ พิกัดทางการเคลื่อนไหว ส่วนความพิการทางการได้ยินต้องการในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเกิน ๔.๒๑ ขึ้นไป) ส่วนอัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ควรอยู่ที่ ๑ ครั้งต่อเดือน นอกจากนี้รายได้ที่สถานประกอบการจะจ้างคนพิการ เน้นเป็นไปตามวุฒิหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๙)

ส่วนความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในปฏิบัติงานของคนพิการ จำนวน ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ ข้อสรุปจาก ๓๖๓ สถานประกอบการ พบว่า ร้อยละ ๘๐ ของตัวแทนสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมด ระบุว่า การรับคนพิการเข้าทำงานทั้ง ๖ กลุ่มกิจการ เน้นว่า คนพิการเหล่านี้ต้องขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยหากคนพิการเหล่านี้มีความสามารถพิเศษอื่นๆ ก็พร้อมยินดีรับเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งความสามารถพิเศษที่สถานประกอบการร้อยละ ๘๐ ของสถานประกอบการทั้งหมดที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ระบุความต้องการเฉลี่ยในระดับปานกลางถึง

มาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑-๔.๒๐) ประกอบด้วย MsOffice และความสามารถในการเขียนโปรแกรม เช่น โปรแกรม C เป็นต้น

จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนคนพิการที่สถานประกอบทั้ง ๖ กลุ่ม รวม ๓๖๓ แห่งรับเข้าปฏิบัติงาน พบว่า เป็นไปตามกฎหมายกำหนดกว่าร้อยละ ๘๐ หมายความว่า สถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่มส่วนใหญ่ เน้นปฏิบัติตามกฎหมาย และหากพิจารณาตามนัยทางเศรษฐศาสตร์ พบว่า

กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่

๑. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

๒. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน

๓. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

ดังนั้นหากพิจารณาเศรษฐกิจในประเทศ เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก จะก่อให้เกิดการเติมเต็มพลังในท้องถิ่น (Local Empowerment) ผ่านการค้าและการลงทุนในท้องถิ่น การจ้างงานในท้องถิ่น และนำไปสู่ความเป็นเจ้าของของคนในท้องถิ่น ขณะเดียวกัน การผนวก Domestic กับ Regional Economy เข้าด้วยกัน จะเห็นภาพของ ASEAN ในภาพใหญ่ และ CLMVT ในภาพที่เล็กลงมา ซึ่งส่วนนี้จะสอดคล้องกับแนวคิด "CLMVT as Our Home Market" ที่รัฐบาลกำลังผลักดันอยู่ ผ่านการเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดทั้งในระดับรัฐบาลกับรัฐบาล ธุรกิจกับธุรกิจ และประชาชนกับประชาชน สุดท้ายเป็นการเชื่อมโยง Regional กับ Global Economy ขยายความเชื่อมโยงและเรียวร้อย ASEAN เข้าด้วยกัน เพื่อเป็นพลังต่อรองกับส่วนอื่นๆ ของประชาคมโลกผ่านบทบาทในมิติทางภูมิรัฐศาสตร์และภูมิเศรษฐศาสตร์ของภูมิภาค ทั้งหมดนี้เป็น Thailand 4.0 ที่จะนำพาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ ซึ่งจะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) มีความสุข (Happy) และความสมานฉันท์ (Harmony) อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณา คนพิการในประเทศไทย พบว่า

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการมีจำนวน ๑,๘๐๒,๓๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๒ ของประชากรทั้งประเทศ สาเหตุแห่งความพิการ เมื่อพิจารณาตามลำดับพบว่า

๑. ภาวะความเจ็บป่วยหรือโรคต่างๆ ในภายหลัง เช่น ความดันโลหิตสูง/ หลอดเลือดหัวใจตีบ/ ข้อสันหลังอักเสบ/ โรคติดเชื้อ/ เบาหวาน/ ลมชัก คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๔

๒. ความพิการแต่กำเนิด คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๑

๓. อุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๑

๔. พันธุกรรม คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๕

๕. มากกว่า ๑ สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๖ และ

๖. แพทย์ไม่ระบุสาเหตุความพิการ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๓

ที่สำคัญ เมื่อพิจารณาคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานระหว่างอายุ ๑๕-๖๐ ปี มีจำนวนมากถึง ๘๐๒,๐๕๘ คน หรือร้อยละ ๔๔.๕๐ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดที่ให้ข้อมูล โดยคนพิการที่มีอายุระหว่าง ๒๒-๕๙ ปี และคนพิการสูงอายุ (อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป) มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด ส่วนทฤษฎีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยก็เพื่อวิเคราะห์ว่าความต้องการจ้าง กับผลหรือเงื่อนไขประกอบการจ้าง และผลลัพธ์ปลายทางที่สถานประกอบการได้ได้ข้อสรุปว่า

๑. การลดหย่อนภาษี หากสถานประกอบการดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดแต่ไม่จำเป็นต้องทำเกินกฎหมายกำหนด สถานประกอบการก็สามารถลดหย่อนภาษีได้ แต่ทั้งนี้ทุกสถานประกอบการพิจารณาการรับคนพิการเข้าทำงานไปพร้อมกับ ประเด็นของการฝึกทักษะฝีมือแรงงานให้กับผู้ประกอบการร่วมด้วย

๒. การได้รับการยอมรับจากสังคม ยังมีการประกาศรับคนพิการเข้าทำงานประกอบการ จะได้รับการให้ความช่วยเหลือในหลายลักษณะจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง รวมถึงองค์กรหรือสมาคมที่ดูแลหรือจัดการขึ้นทะเบียนให้กับคนพิการ

๓. การสร้างภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ เนื่องจากทุกครั้งที่มีการประกาศรับสมัครคนพิการเข้าปฏิบัติงาน ยิ่งทำให้เกิดการยอมรับโดยคนพิการต่อสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

เมื่อทำการสัมภาษณ์พนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เมื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบ พบว่า จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย เมื่อพิจารณาสถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่มพบว่า ทุกกลุ่มกิจการประกอบการให้ความสำคัญกับ

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)

...สถานประกอบการทุกแห่งไม่ต้องการเสียดอกเบี้ยร้อยละ ๗ เข้ากองทุนหรือ...

...การฝึกงานในสถานประกอบการ จะเน้นที่คนส่วนใหญ่เป็นหลักก่อน ส่วนคนพิการต้องได้รับการฝึกหลายอย่างก่อนเข้ามาทำงาน เช่น ภาษามือหากพิการทางการได้ยิน หรือทักษะบางอย่าง เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษหรืออื่นๆ...ตรงนี้จะเป็นคนสมบัติพิเศษที่จะทำให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานได้นะ...

...นายจ้างไม่ได้อยากได้หรือการประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด... การนำสิ่งเหล่านี้มาใส่ในมาตรา ๓๙ ก็ได้ช่วยทำให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มขึ้นหรือ...นายเค้าไปทำอย่างอื่นก็ได้แล้ว แต่ที่เค้ารับก็ตามกฎหมายกำหนด ดังนั้น หากฝ่ายกฎหมายบ้านเมืองจะออกกฎหมาย ก็ต้องพิจารณาและปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกของสังคมหน่อยนะ...และการเขียนอย่างนี้ ทำให้นาย รู้สึกว่า เหมือนทำเพราะอยากได้เครื่องราช...ซึ่งมันไม่จริง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการให้สัมภาษณ์ของตัวแทนสถานประกอบการ กิจการทั้ง ๖ ประเภท ได้ข้อสรุปดังนี้

- ความชัดเจนในรายละเอียดของบางมาตราที่อาจต้องมีการปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ของโลก

- หน่วยงานภาครัฐต้องมีหน่วยงานกลางที่นอกจากจะทำหน้าที่ในการขึ้นทะเบียนแล้ว ต้องทำหน้าที่ในการฝึกอบรมละเอียดพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการแต่ละประเภทด้วย เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือบางอย่าง การใช้โปรแกรมบัญชี เป็นต้น

- นักกฎหมายในสถานประกอบการทุกประเภท ต้องได้รับการฝึกหรือให้ข้อมูลที่รับกับการเปลี่ยนแปลงของนัยทางกฎหมายที่บางอย่างเปลี่ยนแปลงแต่สถานประกอบการไม่มีข้อมูลหรือขาดความเข้าใจที่ถูกต้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง ๖ ประเภท ระบุไว้ว่าพิจารณา ดังนี้

...เราต้องพิจารณามาตรา ๓๖ กันมาก เพราะเราไม่ค่อยเข้าใจเรื่องการยึดหรืออายัดทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ...

...น่าสงสารสำหรับสถานประกอบการที่ดำเนินการมาดี เมื่อมาเจอกับเจ้าหน้าที่รัฐที่ไม่ให้ข้อมูล หลายครั้งที่พวกเรา กว่าจะได้รับหนังสือทางไปรษณีย์หรืออะไร ว่าให้ทางเรานำส่งเงินเข้ากองทุนหรือระบุว่า พวกเราค้างจ่ายในเวลากำหนด...หากพวกเราไม่มีนักกฎหมายที่ละเอียดกับข้อมูลเหล่านี้ เราก็โดนหลอกจากเจ้าหน้าที่ของรัฐเหมือนกัน...

...หลายครั้งที่การรับคนพิการเข้ามาทำงานแล้ว คนพิการก็สร้างปัญหา เช่น การเรียกร้องให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันมากตามกฎหมายเป๊ะๆ...ทั้งที่ตอนสอบตอนสัมภาษณ์ เราแจ้งแล้วว่า เรามีสิ่งอำนวยความสะดวกตามกฎหมายกำหนดสำหรับคุณ แต่ไม่ได้มีมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะงานเราต้องใช้แรงและการเคลื่อนไหว แต่...เพื่อให้ได้งานก็ตอบเข้าใจ แต่พอมาทำงานจริง อ่างโนนนี่นั่นเยอะมากก็มีถึงแม้จะมีแค่พิการคนเดียวร้อง...แต่เค้าร้องผ่านสื่อและหากสื่อไม่ตรวจสอบ เรายิ่งเหนื่อยในการจัดการ...

ดังนั้นหากวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ การสร้างข้อตกลงหรือสัญญาการจ้างงานที่ชัดเจน เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายจ้างและฝ่ายถูกจ้างเข้าใจตรงกัน ดังนั้นสัญญาการจ้างงานจึงไม่ใช่สัญญาเหมือนคนปกติทั่วไป ซึ่งอาจต้องมีการเพิ่มรายละเอียดบางส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่ายลงไป

๓. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง ๖ ประเภทระบุว่า... การรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน ฝ่าย HR ต้องคำนวณให้ดี ต้องรวมคนปกติทั้งหมด ในทุกสาขาหรือสำนักงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากกฎหมายระบุว่า... ทุก ๑๐๐ คน ต่อคนพิการ ๑ คน เศษของ ๑๐๐ คนถ้าเกิน ๕๐ คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก ๑ คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ ๑ ตุลาคม ของแต่ละปี...

ฉะนั้นหาก HR ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องนี้จะทำให้สถานประกอบการสูญเสียหลายอย่าง...ทั้งการลดหย่อนภาษี ทั้งการกระทำผิดตาม พ.ร.บ.หรือกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น “การนับ” จำนวนคนทำงานเพื่อเทียบสัดส่วนในการรับคนพิการเข้าทำงาน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องของสถานประกอบการต้องมีสถิติที่ชัดเจน ตรวจสอบได้...บางแห่งใช้คนพิการมาทำงานในส่วนงาน HR เพื่อให้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มคนพิการด้วยตัวเอง และคนพิการเหล่านี้หากผ่านการฝึกมาจากหน่วยงานรัฐ หรือมีบัตร หรือลงทะเบียน คนพิการเหล่านี้จะท้วงสิทธิ์ให้กับคนพิการด้วยตัวเองได้... อันนี้เราก็ทำงานง่ายเข้า

๔. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒, พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)

สำหรับสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ระบุว่า ส่วนใหญ่รับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน แต่ไม่เน้น “การส่งเงินเข้ากองทุน” แทนการรับคนพิการ หรือใช้การจัดจ้างช่างเหมาบริการ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายและสำนักงานจัดหางานพื้นที่/จังหวัด ซึ่งไม่เป็นการดีสำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ดังนั้นสถานประกอบการขนาดใหญ่หรือมากกว่า ๒๐๐ คน จึงเน้นการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ก็ต้องเป็นไปตามเกณฑ์การรับเข้าของสถานประกอบการนั้นๆ ด้วย

๕. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกันว่า ... หากทำตาม พ.ร.ก.นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้าง เวฟภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐...

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่าสถานประกอบการทั้ง ๖ ประเภท จัดอยู่ในลักษณะ “การจ้างงานระบบปิด” ซึ่งสถานประกอบการพิจารณาว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือการได้ยิน เมื่อทำงานกับสถานประกอบการแล้วก็ไม่ต่างจากคนปกติ...แต่ทั้งนี้คนพิการเองไม่ควรสร้างภาระให้กับสถานประกอบการมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดกลุ่มเรียกร้อง...โดยอ้างตามกฎหมายต่างๆ หรือได้รับความรู้มาจากองค์กรไม่หวัง/แสวงหากำไรบางแห่ง...

๖. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า “การยกเว้นภาษี” หากสถานประกอบการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา ๓๗. สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว” หมายความว่ารัฐบาลได้ช่วยออกค่าใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการแก่ลูกจ้างพิการในรูปของประโยชน์ทางภาษี นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการเสียภาษีอัตราเท่าใด ก็ได้รับประโยชน์เท่ากับร้อยละของอัตราภาษีนั้น นับดังกล่าวนี้นำให้

สถานประกอบการทุกแห่ง จัดให้มี เช่น ห้องน้ำคนพิการทางการเคลื่อนไหว ทางลาดเอียงสำหรับรถเข็น
ราวจับสำหรับผู้พิการ พื้นผิวบางอย่าง หรือแม้แต่โต๊ะนั่งหรือเก้าอี้ในการนั่งทำงานของคนพิการ

อย่างไรก็ตามการลดหย่อนภาษีหากสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า ๒๐๐
คนแต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐ คน ตัวแทนที่ให้ข้อมูลทุกรายกล่าวคล้ายกันว่า “คนพิการควรได้รับการฝึกให้พึ่งพา
ตนเองให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ไม่เพิ่มภาระให้กับ
สถานประกอบการ และควรให้โอกาสสำหรับสถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า ๒๐๐ คน
แต่ยังไม่เข้าใจระบบระเบียบเกี่ยวกับการรับแรงงานคนพิการเข้าปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานภาครัฐต้องเข้ามา
ให้คำปรึกษา ไม่อ้างแต่กฎหมายกำหนด กฎหมายกำกับไว้...” ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของ
ของ ศิรินาถ บุญยเกียรติ (๒๕๓๕) ที่ศึกษาการเตรียมการของสถาน ประกอบการในการจ้างงานคน
พิการ ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่องพระราชบัญญัติการ พินฟูสมรรถภาพคน
พิการ พ.ศ.2534

ที่น่าพิจารณาคือ ตัวแทนที่ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ จาก ๖ ประเภทสถานประกอบ
กิจการ ระบุตรงกันว่า ...หากเรารับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมาย...เข้าทำงาน เกิน
ร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างทั้งหมดและจ้างเกิน ๑๘๐ วัน ในปีภาษีหรือรอบระยะเวลาบัญชีที่มีเงินได้ ...เงินได้
เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายจ้างคนพิการ เราจะได้สิทธินี้เพิ่มขึ้นจากสิทธิ
ยกเว้นภาษีตามพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่
๔๔๙) เมื่อวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า เป็นนัยทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับอุปสงค์และ
อุปทานของจำนวนคนพิการที่รับเข้าปฏิบัติงาน กับภาษีที่ต้องจ่ายของสถานประกอบการ

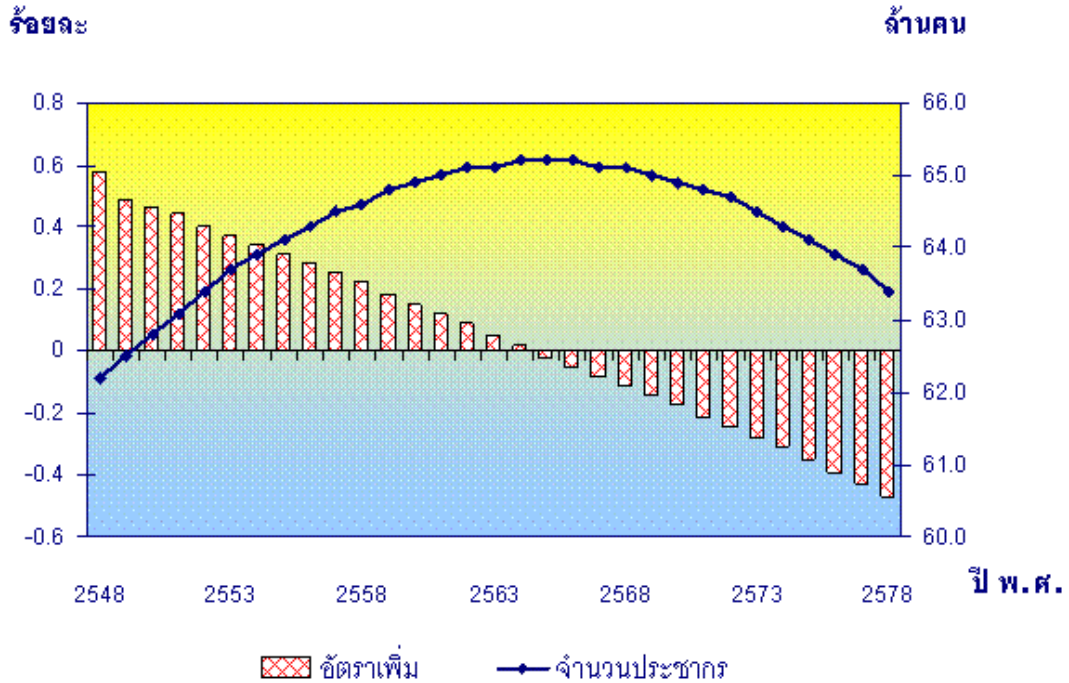
จำนวนสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล
จากสถานประกอบการที่เป็นตัวแทนในการวิจัยครั้งนี้ทั้ง ๓๖๓ แห่งจาก ๖ ประเภทกิจการ พบว่า

ทุกสถานประกอบการฯ จ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนตามที่กฎหมายกำกับ และ
เมื่อทำการสัมภาษณ์พนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับคน
พิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ปัจจัยด้านโครงสร้างประชากรของคนพิการไทย

จาก “สารประชากรมหาวิทยาลัยมหิดล” ปีที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๑ ได้กล่าวถึง
ประชากรของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๑ โดยเน้นประชากรคาดการณ์ กลางปี ๒๕๖๑ (กรกฎาคม)
ระบุว่า ประชากรทั้งประเทศ (หน่วยเป็นพัน) รวมทั้งสิ้น ๖๖,๒๓๔ หน่วย จำแนกเป็นเพศชาย
๓๒,๔๕๔ หน่วย และเพศหญิง ๓๓,๗๘๐ หน่วย อยู่ในวัยทำงาน (๑๕-๕๙ ปี) จำนวนรวมทั้งสิ้น
๔๓,๐๓๘ หน่วย

แผนภาพที่ ๔-๒ อัตราการเพิ่มและประชากร พ.ศ.๒๕๔๘ - ๒๕๗๘



ที่มา <http://www.ipsr.mahidol.ac.th/IPSR/AnnualConference/>

จากภาพ โครงสร้างอายุของประชากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจน หากดูที่จำนวนประชากร เด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๗๘ จะมีจำนวนลดลงจาก ๑๔ ล้าน (ร้อยละ ๒๓ ของประชากรทั้งหมด) เหลือ ๙ ล้านคนเศษ (ร้อยละ ๑๔) ส่วนประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕-๕๙ ปี) นั้นมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย กล่าวคือในช่วง พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๘ จำนวนจะเพิ่มขึ้นจาก ๔๑ ล้าน เป็น ๔๓ ล้านคน หลังจากนั้นจะลดจำนวนลงเหลือ ๓๘ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๗๘ อาจกล่าวได้ว่าจำนวนประชากรวัยแรงงานในอนาคตอีก ๓๐ ปีข้างหน้าเกือบไม่เปลี่ยนแปลงเลยก็ว่าได้ อย่างไรก็ตาม การที่จำนวนประชากรวัยเด็กจะลดลงอย่างมากจะมีผลทำให้จำนวนประชากรในวัยเรียน (อายุ ๖-๒๑ ปี) ลดลงอย่างต่อเนื่องจาก ๑๖ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็น ๑๑ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๗๘

โครงสร้างประชากรสะท้อนให้เห็นลักษณะการพึ่งพิงกันระหว่างประชากรกลุ่มอายุต่าง ๆ เมื่อโครงสร้างประชากรเปลี่ยนไป ลักษณะการพึ่งพิงกันก็เปลี่ยนไปด้วย การแสดงระดับของการพึ่งพิงระหว่างประชากรกลุ่มอายุต่าง ๆ นิยมใช้ดัชนีที่เรียกว่า “อัตราส่วนพึ่งพิง” (Dependency ratio) เป็นตัวชี้วัด (Institute for Population and Social Research, Online, 2018)

“อัตราส่วนพึ่งพิง” คืออัตราส่วนระหว่างประชากรเด็กและประชากรสูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน ในการคำนวณอัตราส่วนนี้ ประชากรวัยเด็กคือประชากรอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ประชากรสูงอายุคือประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป และประชากรวัยทำงานคืออายุระหว่าง ๑๕ ถึง ๕๙ ปี ดัชนีนี้มีข้อสมมุติว่าประชากรวัยเด็กและวัยสูงอายุต้องพึ่งพิง (ทางเศรษฐกิจ) ประชากรวัยทำงาน

อัตราส่วนพึ่งพิงตามความหมายข้างต้นนั้นเป็น “อัตราส่วนพึ่งพิงรวม” (Total dependency ratio) คือรวมผู้พึ่งพิงทั้งที่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ อัตราส่วนพึ่งพิงยังสามารถจำแนกตามประเภทของผู้ที่ต้องพึ่งพิงเป็น 2 ประเภท คือ อัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็ก (Youth dependency ratio) และอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรา (Old-age dependency ratio) อัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กเป็นจำนวนเด็กต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน 100 คน ส่วนอัตราส่วนพึ่งพิงวัยชรานั้น เป็นจำนวนผู้สูงอายุต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน ๑๐๐ คนเช่นกัน ค่าของอัตราส่วนพึ่งพิงทั้งหลายเหล่านี้ยิ่งสูงย่อมแสดงถึงมีจำนวนผู้ที่ต้องพึ่งพิงมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ทำงาน

ในอดีต ประเทศไทยเคยประสบกับสถานการณ์ที่มีเด็กจำนวนมากเมื่อเทียบกับประชากรวัยทำงาน เช่น จากสำมะโนประชากรปีต่าง ๆ พบว่า ค่าอัตราส่วนพึ่งพิงรวมเท่ากับ ๘๕ หมายความว่า มีผู้ต้องพึ่งพิง (เด็กและผู้สูงอายุ) ๘๕ คนต่อผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (วัยแรงงาน) ๑๐๐ คน จากนั้นค่าอัตราส่วนพึ่งพิงได้เพิ่มเป็น ๙๓ ต่อ ๑๐๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ อัตราส่วนพึ่งพิงรวมที่สูงเนื่องจากคนไทยในช่วงเวลานั้นยังมีลูกมากทำให้มีประชากรวัยเด็กมาก ต่อมาประเทศไทยประสบความสำเร็จในการลดอัตราเกิด ทำให้มีเด็กเกิดน้อยลง ส่งผลให้ค่าอัตราส่วนพึ่งพิงที่เคยสูงเกือบ ๑๐๐ นั้นลดต่ำลง ดังเช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ ค่าอัตราส่วนพึ่งพิงรวมได้ลดลงเหลือ ๕๑ และจะลดลงไปอีกจนเหลือ ๔๘ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ หลังจากนั้นคาดว่าอัตราส่วนพึ่งพิงรวมจะกลับสูงขึ้นอีกจนถึง ๖๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๘

การที่ค่าอัตราส่วนพึ่งพิงกลับเพิ่มสูงขึ้นหลังจากที่ได้ลดลงอย่างต่อเนื่องมาไม่น้อยกว่า ๔๐ ปีเป็นเพราะจำนวนประชากรสูงอายุได้เพิ่มมากขึ้นนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ เมื่อพิจารณาแยกระหว่างอัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กและวัยชราแล้ว ก็พบว่าอัตราส่วนพึ่งพิงวัยเด็กได้ลดลงอย่างมากและต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ จนถึง พ.ศ. ๒๕๗๘ ในขณะที่อัตราส่วนพึ่งพิงวัยชราได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาเดียวกันนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าแนวโน้มรูปแบบการพึ่งพิงจะเปลี่ยนจากการพึ่งพิงของเด็กเป็นส่วนใหญ่ มาสู่การพึ่งพิงของผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่

ประชากรไทยในอนาคตเพิ่มช้าลงไป อีกไม่เกิน ๒๐ ปีข้างหน้า อัตราเพิ่มของประชากรไทยจะใกล้เคียงกับศูนย์ และอาจเป็นไปได้ว่าอัตราเพิ่มประชากรลดลงไปจนต่ำกว่าศูนย์หรือติดลบ จำนวนประชากรไทยใกล้จะถึงจุดคงตัวแล้ว เมื่ออัตราเพิ่มประชากรใกล้เคียงกับศูนย์ ประชากรก็จะมีจำนวนคงตัวที่ประมาณ ๖๕ ล้านคน ในแต่ละปี ประชากรไทยจะไม่เพิ่มหรือลดไปจากจำนวนนี้มากนัก ประชากรไทยมีจำนวนคงตัวในระยะเวลาอีกเพียงประมาณ ๑๕ ปีเท่านั้น

ในขณะที่จำนวนประชากรไทยกำลังเพิ่มช้าลงนั้น ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรอย่างใหญ่หลวง เมื่ออัตราเกิดลดต่ำลงอย่างมากและผู้คนมีอายุยืนยาวขึ้น สังคมไทยจึงกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ประเทศไทยมีผู้สูงอายุประมาณร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด แต่ในอีก ๓๐ ปีข้างหน้า ผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็นร้อยละ ๒๕ ของประชากรทั้งหมด หรือมีจำนวนมากถึง ๑๖ ล้านคน เมื่อถึงเวลานั้น ประชากรสูงอายุจะมีจำนวนมากกว่าประชากรวัยเด็กเสียอีก

สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ลักษณะการพึ่งพิงทางเศรษฐกิจระหว่างประชากรวัยต่าง ๆ เปลี่ยนไป เดิมมีประชากรวัยเด็กที่ต้องพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานมากกว่าผู้สูงอายุ

แต่ในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีผู้สูงอายุที่ต้องพึ่งพิงประชากรวัยแรงงานมากกว่าเด็ก อัตราส่วนระหว่างประชากรวัยแรงงานต่อผู้สูงอายุจะลดลงจนเหลือเพียง ๒ ต่อผู้สูงอายุ ๑ คน ในอีก ๓๐ ปีข้างหน้า

การเปลี่ยนแปลงประชากรไทยในอนาคตได้ก่อให้เกิดนโยบายหลายประการ

๑. การที่เด็กเกิดใหม่แต่ละปีมีแนวโน้มลดน้อยลงในอนาคตจะทำให้รัฐไม่ต้องกังวลเรื่องปริมาณและสามารถมุ่งเน้นที่คุณภาพของเด็กเกิดใหม่ โดยเฉพาะงานอนามัยแม่และเด็กได้มากยิ่งขึ้น

๒. เช่นเดียวกับประชากรเด็ก ประชากรในวัยศึกษาเล่าเรียนมีแนวโน้มลดลง รัฐจะสามารถเน้นคุณภาพของการศึกษาได้ดีขึ้น

๓. แม้จำนวนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยนแปลงมากนักในอนาคต แต่ความต้องการแรงงานในระบบเศรษฐกิจของประเทศอาจมีเพิ่มขึ้น “การนำเข้า”แรงงานจากต่างประเทศอาจเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นการจัดการแรงงานข้ามชาติให้เป็นระบบที่ดีจึงเป็นเรื่องที่ควรได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่ง

ประชากรยังมีอายุมากยิ่งขึ้นเร็ว สังคมไทยกำลังกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ มาตรการและโครงการที่จะเป็นสวัสดิการให้ประชากรสูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ทั่วไป หรือเรื่องสุขภาพอนามัย ควรที่จะได้เริ่มกันตั้งแต่วันนี้ และจะต้องพัฒนาไปให้ทันกับการเพิ่มอย่างรวดเร็วของประชากรสูงอายุในอนาคต

นอกจากนี้หากพิจารณาข้อมูลจาก สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) ได้ร่วมกันจัดทำโครงการวิเคราะห์และจัดทำภาพอนาคตของระบบสุขภาพ (Foresight Research) อีก ๑๐ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นโครงการที่ได้นำกระบวนการทางวิชาการมาดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการมองอนาคตที่ครอบคลุมทุกมิติที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ และเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Stakeholders) ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจถึงแรงผลักดันต่างๆ ทั้งที่เห็นชัดและที่ยังไม่เห็นชัด ตลอดจนการร่วมกันวิเคราะห์และทำให้เห็นเส้นทางที่จะต้องทำในวันนี้และเตรียมรับมือในอนาคต ซึ่งการจัดทำภาพอนาคตเป็นหลักการที่สามารถนำไปใช้ในการคาดการณ์อนาคตเรื่องอื่นๆ ได้เช่นกัน ไม่เฉพาะแค่เรื่องระบบสุขภาพเท่านั้น ทั้งนี้ปัจจุบัน “การคาดการณ์อนาคต” ได้รับการยอมรับในหลายประเทศว่า เป็นวิธีการที่มุ่งเน้นความพยายามจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงและการยกระดับคุณภาพชีวิต รวมถึงเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ อาจพลิกโฉมหน้าอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคม และสถานะแวดล้อมในระยะหลายทศวรรษที่จะมาถึงนี้ได้ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ออนไลน์, ๒๕๖๑)

ด้านผลการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ในปัจจัยที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในช่วงเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ระบุทั้งหมด ๒๙ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระบบสุขภาพ

๑. การเปลี่ยนแปลงประชากรด้านโครงสร้าง ที่จะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กลดลง ส่งผลต่อโครงสร้างรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ หมายถึง รายได้ในการจัดเก็บภาษีของวัยแรงงานน้อยลง ขณะที่ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพอันเนื่องจากโรคที่เกิดกับผู้สูงอายุมากขึ้น ซึ่งรวมถึงโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและปัญหาสุขภาพจิต

๒. การขยายตัวของชุมชนเมืองในต่างจังหวัดเพิ่มขึ้น ประกอบกับปัญหาการวางแผนการพัฒนาเมือง ทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ ตามมา เช่น ชุมชนแออัด ปัญหาการว่างงาน โรคที่เกิดจากการดำเนินชีวิตของคนในเมืองใหญ่ เช่น โรคกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง ปัญหาสุขภาพจิต

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทย การย้ายถิ่นของชาวต่างชาติเข้ามาทำงานในไทย โดยไม่มีหลักประกันสุขภาพติดตัวมาด้วย ทำให้ภาครัฐต้องสร้างหลักประกันสุขภาพที่เหมาะสมให้กับแรงงานเหล่านี้ รวมถึงการเฝ้าระวังส่งเสริมและป้องกันโรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากแรงงานต่างชาติ และการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติ

๔. ทรัพยากรธรรมชาติมีจำกัดเกษตรกรรายย่อยไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ที่ราคาสูงได้ ส่งผลให้เหลือแต่ผู้ผลิตอาหารรายใหญ่และอาหารมีราคาแพง

๕. โรคอุบัติใหม่ในพืชและสัตว์ เพราะสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกทำให้มีโรคใหม่ๆ เกิดขึ้นกับทั้งพืชและสัตว์ นำไปสู่การพัฒนาและใช้ยาหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ กับพืชและสัตว์ที่นำมาเป็นอาหาร ซึ่งยาและเทคโนโลยีดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพต่อผู้บริโภค

๖. สังคมให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงและความปลอดภัยของอาหารมากขึ้น ทำให้กระบวนการผลิตและระบบการตรวจสอบย้อนกลับ (Food Traceability) ในห่วงโซ่อาหารมีความยากและซับซ้อนขึ้น ส่งผลให้อาหารมีราคาสูงและเข้าถึงได้ยากขึ้น จำเป็นต้องมีนโยบายอาหารที่ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่การผลิต

๗. มีแนวโน้มปัญหาการจัดการน้ำเพื่อการบริโภคและการใช้ ประเทศไทยจะเพิ่มเป็น ๒ เท่าในปี พ.ศ.๒๕๗๒ เมื่อเทียบกับปัจจุบัน อาจต้องเผชิญกับปัญหาภัยแล้ง อุทกภัยรุนแรง แหล่งน้ำเสื่อมโทรม ทำให้เกิดการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ โรคระบาด และมีภาวะเครียดเพิ่มขึ้น

๘. ความหลากหลายทางชีวภาพจะลดลง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การขยายตัวของเมืองและภาคอุตสาหกรรม พื้นที่ป่าชายเลนลดลง การกัดเซาะชายฝั่ง การทำป่าไม้เชิงพาณิชย์ จะทำให้ความหลากหลายทางชีวภาพลดลง โดยประเทศไทยอาจสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพร้อยละ ๒๕ ในปี พ.ศ.๒๕๗๐ ส่งผลต่อการแสวงหาสมุนไพร การวิจัยพัฒนา และการใช้สมุนไพร

๙. การใช้พลังงานของประเทศไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑๐. ภัยธรรมชาติจะรุนแรงขึ้นและมีความถี่สูงขึ้น เช่น คลื่นความร้อน น้ำท่วม พายุ ภาวะแห้งแล้ง แผ่นดินไหว ไฟป่า ดินถล่ม สึนามิ อุทกภัย จะเกิดบ่อยขึ้นและรุนแรงขึ้น ทำให้ระบบสุขภาพต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับอุบัติภัยที่จะเกิดขึ้น

๑๑. โรคติดเชื้ออุบัติซ้ำส่วนหนึ่งเป็นโรคติดเชื้อแบคทีเรียที่ดื้อยาปฏิชีวนะ

๑๒. การเคลื่อนย้ายของประชากรมีส่วนทำให้เกิดการระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำได้ง่าย

๑๓. โรคติดต่อจากสัตว์สู่คน (zoonosis) มีแนวโน้มซับซ้อน มีความรุนแรงและควบคุมได้ยากขึ้น

๑๔. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไม่เหมาะสมจะมีมากขึ้น ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีแบบพกพา (mobile technology) มากขึ้นและอย่าง

ไม่เหมาะสม ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยลงและอาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา

๑๕. ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์ เนื่องจากสิทธิในระบบประกันสุขภาพและฐานะทางด้านเศรษฐกิจของผู้ป่วยที่แตกต่างกัน รวมถึงการกระจายของเครื่องมือในสถานพยาบาลที่ไม่ทั่วถึง

๑๖. แนวโน้มการรักษาผู้ป่วยที่พึ่งพาเทคโนโลยีชีวภาพทางการแพทย์จะมากขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ เช่น การตรวจคัดกรองและวินิจฉัยโรคล่วงหน้า เซลล์ต้นกำเนิด การรักษาด้วยยีน จะทำให้มีการรักษาตามความต้องการเฉพาะรายมากขึ้น (personalized medicine) สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญคือจริยธรรมและการรักษาความลับของผู้ป่วย

๑๗. มีบริการการแพทย์ทางไกล (telemedicine) และการดูแลผู้ป่วยทางไกล (telecare) เพิ่มขึ้น

๑๘. การคมนาคมในพื้นที่ชนบททางไกลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้การเข้าถึงบริการทางการแพทย์มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

๑๙. การพัฒนาระบบการขนส่งและการเดินทางควรรออกแบบเพื่อสนองต่อความต้องการของคนทุกกลุ่ม (Universal design)

๒๐. การคมนาคมระหว่างประเทศที่สะดวกมากขึ้น

๒๑. เศรษฐกิจโลกมีความผันผวน โดยไทยอาจเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมต่อไปยังประเทศต่างๆ ในเอเชีย

๒๒. เศรษฐกิจไทยจะดีขึ้น แต่ความเหลื่อมล้ำยังดำรงอยู่

๒๓. การเจรจาการค้าระหว่างประเทศมีมากขึ้น

๒๔. การทุจริตจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น วิธีการและรูปแบบการทุจริตคอร์รัปชันจะหลากหลาย ตรวจสอบและเฝ้าระวังได้ยาก ต้องการระบบอภิบาล (governance) การตรวจสอบ และบทลงโทษทั้งทางสังคมและกฎหมายที่เข้มข้น รวมถึงระบบยุติธรรมที่โปร่งใสและทันการ

๒๕. จะมีการปฏิรูปใหญ่ของโครงสร้างทางการเมืองและกฎหมาย

๒๖. รัฐบาลจะมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มากขึ้น

๒๗. การแพร่กระจายวัฒนธรรมข้ามพรมแดน อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยเปลี่ยนแปลงไป

๒๘. ชุมชนตระหนักถึงสิทธิและการจัดการตนเองมากขึ้น คนไทยมีแนวโน้มจะตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมืองและสิทธิชุมชนมากขึ้น จะเรียกร้องการกระจายอำนาจเพื่อให้มีอำนาจในการปกครองตนเองมากขึ้น และมีบางกลุ่มจะพยายามเข้ามาทำหน้าที่ในการตรวจสอบดูแลและป้องกันการละเมิดสิทธิ

๒๙. สังคมไทยขึ้นชมคนเก่งมากกว่าคนดี

แนวทางเพื่อสนองความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อ เศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

จากข้อมูลของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ที่ปรากฏใน ผู้จัดการรายวัน ๓๖๐ องศา เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ระบุว่า

ปรากฏการณ์แรงงานคนพิการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘) อัตราคนพิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้นตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐) ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน หรือ อัตรา ๑๐๐: ๑ ตามมาตรา ๓๓ หรือจ้างงานตามมาตรา ๓๕ โดยการให้สัมปทานโดยส่งเข้ากองทุน

ช่องว่างของกฎหมายชุดนี้ หากพิจารณาพบว่า ข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๕๙ มีจำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน ๑,๖๕๗,๔๓๘ คน ในจำนวนนี้มีคนพิการอยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๖๐ ปี) ได้ทำงานเพียง ๑๙๖,๐๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘

ส่วนสิ่งที่ขาดหายไป หรือเกิดช่องว่างในกฎหมายชุดนี้ ประกอบด้วย

๑. Communication หรือ การสื่อสารให้คนพิการที่ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ได้ทราบถึงข่าวสาร นโยบาย สิทธิประโยชน์ของตนเอง การสื่อสารอีกทางคือ การสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและคนพิการที่อยากมีงานทำ สถานประกอบการส่วนมากไม่รู้ว่าต้องหากคนพิการจากไหน เมื่อเปิดรับสมัครก็ไม่มีคนพิการเข้ามาสมัคร เช่นเดียวกับด้านคนพิการเองก็ไม่สามารถหาสถานประกอบการใดที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน

๒. Competency of PWDs ความรู้และความสามารถของคนพิการ ความสามารถของคนพิการที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของการจ้างงานของสถานประกอบการ ซึ่งในประเทศไทยมีคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาสูงกว่าหกแสนคน (ร้อยละของคนพิการ ๓๗.๕๕) รวมถึงทักษะการเข้าสังคม การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้

๓. Tracking System หรือระบบติดตามการทำงานหลังการเข้าทำงาน นับว่าสำคัญอีกปัญหาหนึ่งซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนพิการ เกิดหลังจากที่สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน แล้วคนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย ไม่สามารถทำงานได้จนครบสัญญา หรือแม้กระทั่งสถานประกอบการไม่นำคนพิการเข้ามาทำงานจริงๆ การติดตาม ก่อน ระหว่าง และ หลังการทำงานจริงของคนพิการ

ในการประกาศหลักการ "พลังคนพิการ : หนุนส่วนธุรกิจสร้างสรรค์สังคม" นั้นมีแนวทางส่งเสริม ๔ ประการสำคัญ ได้แก่ ๑. การส่งเสริมวัฒนธรรมสังคมเพื่อคนทั้งมวล (Cultivating Inclusion) ๒.การส่งเสริมนโยบายการเข้าถึงของคนพิการ (Promoting Accessibility Policy) ๓.การส่งเสริมการสร้างพันธมิตร (Creating Inclusive Partnership) ๔.การส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ (Empowering Competitive Employment & Social Entrepreneurship)

"ความมุ่งหมายที่จะสร้างความตระหนักต่อสังคม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ด้วยการสร้างการเข้าถึงโอกาสทางสังคมในมิติต่างๆ ตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพและ

ความสามารถในการมีงานทำของคนพิการ ซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล "คนไทยทุกคนต้องมีงานทำ" ที่หมายรวมถึงคนพิการและผู้ด้อยโอกาสด้วย โดยการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคเอกชนในการสนับสนุนโอกาสการมีงานทำ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการ และการจัดสถานประกอบการให้พร้อมสำหรับคนพิการ ตลอดจนการส่งเสริมการซื้อขายสินค้าและบริการ เพื่อสร้างงานและรายได้ให้แก่กลุ่มคนพิการอีกทางหนึ่ง" ดังนั้น ๕ ภาคส่วนหลัก ผลักดันสร้างงานคนพิการ ประกอบด้วย

๑. โครงการศูนย์บ่มเพาะนวัตกรรมธุรกิจและความสามารถในการมีงานทำของคนพิการ หรือ THE CUBE (Incubation center on business innovation and inclusive employment for PWDs) หนึ่งในโครงการที่เกิดขึ้นจาก Workability Thailand ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชสุดา มหิดล เริ่มต้นในปี ๒๕๕๙ เนื่องจากมองเห็นปัญหาในการติดต่อ เชื่อมโยงระหว่างนายจ้างและคนพิการ รวมทั้งการที่คนพิการไม่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ไม่สามารถเข้าสู่สถานประกอบการหรือทำงานได้จริง โครงการ THE CUBE จึงได้จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์ขึ้นเพื่อเป็นตัวกลาง Matching เชื่อมโยงระหว่างคนพิการและสถานประกอบการ ปัจจุบันโครงการ THE CUBE ได้เข้าสู่ปีที่สอง เบื้องต้นมีจำนวนคนพิการผู้เข้าร่วมรอบแรกจำนวน ๖๑ คน และคาดว่าจะเมื่อเปิดรับสมัครรอบที่สอง ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จะมีคนพิการเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๑๕๐ คน

๒. มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม Social Innovation Foundation ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ๒๕๕๕ ที่มีพันธกิจหลักในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการพัฒนาสังคมในปี ๒๕๕๗ ได้มีโครงการนำร่องจ้างงานคนพิการในชุมชน เพื่อเป็นแนวทางการจ้างงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการและให้ทางบริษัทได้จ้างคนพิการที่มีศักยภาพจำนวน ๒๒๙ คน ด้วยความร่วมมือของบริษัท ๒๐ บริษัท เช่น บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด บริษัทเบทาโกร จำกัด กลุ่มบริษัทพีริเมียร์ เป็นต้น ผลจากการดำเนินโครงการพบว่า สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้แก่คนพิการได้มากขึ้น คนพิการที่เข้าร่วมโครงการเองนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความภาคภูมิใจและศักดิ์ศรี

๓. สภาอากาศไทย (โดยการสนับสนุนหลังจากสมาคมธนาคารไทย) ในปี ๒๕๖๐ มีการเปิดรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานประจำเหล่ากาชาดจังหวัด ในลักษณะการจ้างเหมาสัญญาเป็นรายปี เริ่มต้นตั้งแต่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยมีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับสำนักงาน งานธุรกิจ งานประชาสัมพันธ์ งานเอกสารการประชุม เอกสารการเงิน งบประมาณ พัสตติดตามแผนงานโครงการของเหล่ากาชาดจังหวัดและกาชาดอำเภอ เป็นจำนวนอัตราจ้างงานคนพิการ ๖๕๕ อัตรา

๔. Buy Social Thailand จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมกลไกการตลาดของกิจการเพื่อสังคม ภายใต้การดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคม ไนส์คอร์ป เพื่อเชื่อมโยงสังคม ภาคีรัฐ ภาคเอกชนสู่การจัดซื้อจัดจ้างเพื่อสังคม (Procurement for Social Impact) ให้เป็นกลไกขับเคลื่อนการเติบโตและขยายการดำเนินงานของวิสาหกิจเพื่อสังคม ควบคู่กับการสร้างผลลัพธ์ทางสังคมอย่างยั่งยืน

สิ่งที่ Buy Social ทำคือการเพิ่มมูลค่าสินค้าจากกลุ่มคนทำงานด้อยโอกาส จัดตั้งเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานและโปร่งใส ทำการตลาดเพื่อให้สามารถขายสินค้าได้จริงในราคาที่เป็นธรรมต่อทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค กำไรที่ได้นำกลับไปสู่การจ้างงานผู้ด้อยโอกาสให้ได้เข้าสู่กระบวนการทำงานต่อไป

๕. ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อสังคม มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อพัฒนาคนพิการ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทักษะการทำงานของผู้พิการให้สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ โดยมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือคนพิการด้านร่างกายและทางสายตา โดยการฝึกอบรมสร้างอาชีพคอลลเซ็นเตอร์ให้แก่คนพิการเหล่านี้ โดยคนพิการสามารถประกอบอาชีพคอลลเซ็นเตอร์ที่บ้านได้ โดยผลงานที่มาขององค์กรได้เป็น outsource ให้แก่ บริษัท แอดวานซ์ คอนแทค เซ็นเตอร์ บริษัท บางจากปิโตรเคมี จำกัด ซึ่งจากผลการดำเนินงานดังกล่าวทำให้คนพิการสามารถมีรายได้เป็นของตนเอง ลดการพึ่งพาครอบครัว

นอกจากนี้ จากข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานในปี ๒๕๖๑ ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปี ๒๕๖๑ ได้กล่าวรายละเอียดเกี่ยวกับคนพิการไว้ สรุปได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔-๓ นโยบายเกี่ยวกับคนพิการ ๒๕๖๑

นโยบาย 2561

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
คนพิการมีศักยภาพ ดำรงชีวิตอิสระอยู่เป็นสุขร่วมกัน **5** A พท. **3** A พท.

Agenda Based นโยบายเร่งด่วน

- ขยายผลการพัฒนาพื้นที่ชุมชนต้นแบบที่มีต่อการดำรงชีวิตของชุมชน **ครบทั้ง 77 จังหวัด**
- ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
 - ภาครัฐ 100%
 - สถานประกอบการ 60,000 ชม
 - การรวมกลุ่มผู้ประกอบการ 150 กลุ่มทั่วประเทศ (ปีเป้าหมาย 3,000 ชม)
- ส่งเสริมการพัฒนาระบบ SMS โดยมีระบบเป็นเอกลักษณ์และก้าวไกลทันสมัย จัดทำ Music Menu และ **พัฒนาพื้นที่เมือง 1,000 ชม**
- ส่งเสริมการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม
 - Taxi เพื่อคนพิการ
 - Standing Wheelchair
 - แขนงพิเศษด้วยระบบประสาท
 - CapDots: คำบรรยายแทนเสียง เพื่อเป็นสารอำนวยความสะดวกสำหรับผู้คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย
- ยกระดับศูนย์พัฒนาคนพิการ (โรงงานผลิตขนม)
- การจับคู่กลุ่มผู้นำอาสาสมัครคนพิการในจังหวัด (Guide Dog) เครื่องช่วยการปฏิบัติสภากาและพัฒนาศูนย์คนพิการ
- สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสำหรับผู้คนพิการ เป้าหมาย 1,463 แห่ง
- พัฒนาระบบประจำตัวคนพิการ ให้เป็นบัตร SMART CARD ด้วยการพัฒนาแอปพลิเคชันพิการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Administration Based นโยบายบริหารการพัฒนา

- พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความรู้จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย 260 คน
- พัฒนาระบบสารสนเทศมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการ (GIS)
- พบพรพบและปรับปรุงกฎหมายที่สำคัญ เช่น พ.ร.บ. อัมพาต คนพิการ
- ยกย่องสวัสดิการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร นกย่นกยจากสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ

Area Based
นโยบายการขับเคลื่อนระดับพื้นที่/จังหวัด

- พัฒนาหน่วยงานสถานคุ้มครอง และศูนย์พัฒนาศึกษาคนพิการในสังกัด พท. ให้ความสำคัญน้อย เป็นมาตรฐานและทำงานร่วมกับชุมชนตามแนวคิดการพัฒนาคนพิการโดยชุมชน (CBR)
- ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทางด้านกีฬาสำหรับคนพิการในหน่วยงานสังกัด พท.
- เพิ่มประสิทธิภาพศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด 77 จังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไปของท้องถิ่น และองค์กรคนพิการ เป้าหมาย 1,165 แห่ง

คู่มือนโยบายและยุทธศาสตร์ กองทุนสามคนและแผนงาน 14

ที่มา: http://www.roiet.m-society.go.th/?wpfb_dl=53

แผนภาพที่ ๔-๔ งบประมาณสำหรับคนพิการ ๒๕๖๑



ที่มา: http://www.roiet.m-society.go.th/?wpfb_dl=53

จากแผนภาพที่ ๔-๓ และ แผนภาพที่ ๔-๔ สรุปได้ว่า

ทั้ง ๗๗ จังหวัดในประเทศไทย ต้องส่งเสริมการจ้างคนพิการ โดยหากเป็นหน่วยงานรัฐต้องครบร้อยละ ๑๐๐ ขณะที่ที่เป็นสถานประกอบการต้องสามารถรองรับคนพิการได้ถึง ๖๐,๐๐๐ คน และคนพิการสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ ๑๕๐ กลุ่มอาชีพทั่วประเทศ

พร้อมให้การเพิ่มศักยภาพนักธุรกิจพิการ ส่งเสริมการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ยกกระดับศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการ โดยตั้งเป้าหมายที่ ๑,๔๖๓ หลัง และพัฒนาบัตรประจำตัวคนพิการในลักษณะ Smart Card เพื่อให้ข้อมูลคนพิการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

อีกทั้ง “นโยบายบริหารการพัฒนา” ให้ความสำคัญ ๔ ลักษณะ ได้แก่

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะ มีความเชี่ยวชาญ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่ ๒๖๐ คน

๒. พัฒนาระบบสารสนเทศมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนพิการ (GIS)

๓. ทบทวนและปรับปรุงกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติส่งเสริมฯ คนพิการ เป็นต้น

๔. กองทุนสวัสดิการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อจัดการให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากที่ได้รับสวัสดิการจากรัฐ

ทั้งนี้ตั้งเป้าหมายไว้ ภายใต้งบประมาณที่จัดสรร ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน ๑,๘๒๖,๐๖๑,๒๐๐ บาท ในรูปโครงการต่างๆ เช่น

๑. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพของคนพิการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ ๑๔๑ กลุ่ม งบอุดหนุน ๗,๐๕๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการส่งเสริมการดำเนินงานการจัดบริการของศูนย์บริการคนพิการ ระดับจังหวัด ๗๖ ศูนย์ ด้วยงบอุดหนุน ๑๙,๙๕๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการจัดบริการสวัสดิการเงินสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน จำนวน ๔,๘๗๑ คน งบ ด้วยงบอุดหนุน ๘,๕๕๐,๐๐๐ บาท

๔. โครงการส่งเสริมการมีบัตรประจำตัวคนพิการ รวม ๑๐๐,๐๐๐ คน ด้วยงบอุดหนุน ๓,๖๑๐,๐๐๐ บาท

๕. โครงการสนับสนุนการจัดบริการผู้ช่วยคนพิการ รวม ๗๖ จังหวัด ด้วยงบอุดหนุน ๗,๒๙๓,๔๐๐ บาท

๖. โครงการส่งเสริมและคุ้มครองการเข้าถึงสิทธิคนพิการ ล่ามภาษามือ ๗๖ จังหวัด งบอุดหนุน ๓,๗๑๕,๐๐๐ บาท และสนับสนุนการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับคนพิการ ๗๖ จังหวัด งบอุดหนุน ๘,๗๔๐,๐๐๐ บาท

๗. โครงการขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด งบดำเนินการ ๓,๖๘๐,๓๐๐ บาท

รวมงบอุดหนุนทั้งสิ้น ๗๖,๖๔๘,๗๐๐ บาท

นอกจากนี้ในส่วนของเงินกองทุนฯ จำนวน ๑,๗๔๙,๔๑๒,๕๐๐ บาท ให้ดำเนินการในโครงการต่างๆ ดังนี้

๑. โครงการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด จำนวน ๗๖,๐๐๐ คน งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒. โครงการวันคนพิการสากลปี ๒๕๖๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๓๘,๐๐๐ คน งบประมาณ ๒๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท

๓. โครงการจัดทำและขับเคลื่อนแผนการพัฒนาสตรีพิการ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยขับเคลื่อน ๗,๖๐๐ คน งบประมาณ ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๑ ภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ รวม ๗,๖๐๐ คน งบประมาณ ๗,๖๐๐,๐๐๐ บาท

๕. โครงการขับเคลื่อนแผนการจัดการภัยพิบัติสำหรับคนพิการ ชักซ้อมอพยพคนพิการ ในสถานการณ์ภัยพิบัติ ๗,๖๐๐ คน งบประมาณ ๑๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๖. การสนับสนุนศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เน้นการจัดประชุม ๕ ครั้ง งบประมาณ ๔๗๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๗. การสนับสนุนวงเงินสำหรับกู้ยืม จำนวน ๑๙,๔๘๓ คน งบประมาณ ๑,๐๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๘. เงินสนับสนุนจัดประชุมอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด สนับสนุนการประชุม ๕ ครั้ง งบประมาณ ๑๗,๘๑๒,๕๐๐ บาท

จากนี่ยังกล่าวจะเห็นว่า การใช้งบประมาณของกระทรวงฯ ๑,๗๔๙,๔๑๒,๕๐๐ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ สำหรับการจัดประชุม ๕ ครั้งใน ๒ งาน มีการใช้มากถึง ๔๗๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท รวมกับ ๑๗,๘๑๒,๕๐๐ บาท ขณะที่การสนับสนุนที่เกี่ยวกับสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏ

ขณะที่ “นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่แถลงเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม จอมพล ป.พิบูลสงคราม) (สำนักรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน, ออนไลน์, ๒๕๖๑) กำหนดไว้ในข้อ ๔ นโยบายเน้นหนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หัวข้อ ๔.๑ นโยบายเร่งด่วน ข้อย่อย๔.๑.๔ ส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ในรูปแบบประชารัฐ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในอัตราส่วน ๑๐๐ : ๑

สรุป

ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการในประเทศไทยจ้างแรงงานคนพิการไทย โดยสรุป เป็นนัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย อันประกอบด้วย ๖ กฎหมายหลัก ได้แก่

๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)

๒. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)

๓. กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ๓ ข้อ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)

๔. ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒. พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)

๕. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบกิจการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกันว่า ... หากทำตาม พ.ร.ก.นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้าง เวฟภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐...

๖. พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า “การยกเว้นภาษี”

ขณะที่การดำเนินงานของกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบกิจการทั้ง ๖ ประเภท ได้ร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณหรืองาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ยกเว้นการรวมกลุ่มกันของสถานประกอบกิจการฯ กับหน่วยงานบางแห่งที่เน้นการทำความเข้าใจในรายละเอียด เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

ในมุมมองของสถานประกอบการ แม้อาครัฐจะมีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ แต่เนื่องจากคนพิการมีหลากหลายประเภท และส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำ การรับเข้าสู่งานเป็นแรงงานในสถานประกอบการยังคงมีความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการของสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การลงทุนเพื่อให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะให้กับคนพิการ การต้องมีแรงงานที่มากควบคุมกำกับดูแลคนพิการเพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ความเจ็บป่วยของคนพิการที่มีอัตราการเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าบุคคลปกติ เป็นต้น และจากคำถามการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า “ความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเป็นเช่นใด” การวิจัยนี้จึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
๒. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน
๓. เสนอแนะแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย

ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมที่ผสมผสานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ดำเนินการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้างต้น โดยออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยที่อาศัยปรากฏการณ์นิยม (phenomenology approach) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งในมิติสภาพการจ้างงาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสถานประกอบการในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน อันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจรรยาบรรณจากการสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องพบว่า หากพิจารณาตามนัยแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ พบว่า สถานประกอบการที่ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศหรือไทยแลนด์ ๔.๐ มากที่สุด คือ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งปัจจุบัน (ข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ แต่ทั้งนี้เมื่อจำแนกประเภทสถานประกอบการตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า มี ๖ กลุ่มได้แก่ ๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ๒. กลุ่มการผลิต ๓. กลุ่มการก่อสร้าง ๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงต้องคำนึงถึงความเหมือนภายในในกลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมด้วย ซึ่งตามหลักการวิจัยเรียกว่า มีความเป็นเอกพันธ์ของข้อมูล (homogeneity) เมื่อทราบพื้นที่ศึกษาในการวิจัยว่า เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนในประเทศไทยแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งก็คือ สถานประกอบการหรือตัวแทนสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ คน

ตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม ขณะที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหวเท่านั้น เนื่องจากหากมีความพิการมากกว่า ๑ ความพิการจะมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่) จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ที่ได้มาจากการกำหนดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ๒ ข้อ ได้แก่ การเป็นตัวแทนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ ด้านเคลื่อนไหวระดับหัวหน้างานที่เข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางการเคลื่อนไหวและแรงงาน และการมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้อง (อาจโดยตรงหรือโดยอ้อม) กับคนพิการทางการเคลื่อนไหวอย่างน้อย ๒ ปี ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นหลัก

ชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย (concept/ variables) ที่จะปรากฏในแบบสอบถามมี ๒ ชุดตัวแปรหลัก รวม ๑๒ ตัวแปรสรุปได้ดังนี้

๑. ความต้องการเกี่ยวกับตัวคนพิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการที่เหมาะสมกับประเภท กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถปฏิบัติได้ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ยที่สถานประกอบการยอมรับได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สถานประกอบการสามารถให้ได้

๒. ความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในปฏิบัติงานของคนพิการ จำนวน ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

๓. จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย

๔. จำนวนสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะกำหนดแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ ซึ่งจะเน้นที่ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของคนพิการที่สถานประกอบการสามารถรับเข้าทำงานได้ (๑๒ ตัวแปร) คุณลักษณะทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการทำงานที่สถานประกอบการประสงค์จะให้คนพิการ (ด้านการเคลื่อนไหว) มีเพื่อจะช่วยให้สะดวกต่อการรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ และทัศนคติหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพื่อเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐

ส่วนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้เทคนิค การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

๑. ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

๑.๑ สภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ในมิติเศรษฐศาสตร์ ยังมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่างความต้องการเกี่ยวกับคนพิการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ยังต้องพิจารณา ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือนที่ผู้พิการต้องการประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ ทั้งระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

๑.๒ สภาพการจ้างงานคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ มีจำนวน ๑,๘๐๒,๓๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๒ ของประชากรทั้งประเทศ จำแนกเป็นคนพิการชาย จำนวน ๙๕๑,๑๙๙ คน หรือร้อยละ ๕๒,๗๗ และเพศหญิง จำนวน ๘๕๑,๑๗๖ คน หรือร้อยละ ๔๗.๒๓ จำแนกตามพื้นที่ พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนคนพิการ ๗๕,๘๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคกลาง มีจำนวนคนพิการ ๓๖๘,๑๐๔ คนหรือร้อยละ ๒๐.๔๒ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน ๗๓๑,๕๑๑ คน หรือร้อยละ ๔๐.๕๙ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคใต้ มีจำนวน ๒๐๖,๐๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคเหนือมีจำนวน ๔๐๙,๐๕๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ และมีข้อมูลการยืนยัน จำนวน ๑๑,๘๓๑ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ที่สำคัญมีจำนวนคนพิการที่ยังไม่ประกอบอาชีพและเป็นผู้ที่รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือสูง กล่าวคือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน แต่ยังไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวนมากถึง ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามนัยเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามร่างพิมพ์เขียว Thailand ๔.๐ พิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน นอกจากนี้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐ : ๑ จึงสามารถสะท้อนภาพได้อย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนทางออกหรือผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand ๔.๐ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนพิการที่มีการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการที่มีการศึกษาอายุระหว่าง ๑๕-๔๕ ปีที่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย รองลงมาคือ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น ตามลำดับ ส่วนคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือคนพิการทางสติปัญญา คนพิการพิการทางการเรียนรู้ คนพิการออทิสติก ยังคงเป็นคนพิการกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพหากต้องเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ในข้างต้นนี้ จึงนำมาสู่การกำหนดขอบเขตเฉพาะสำหรับการวิจัยที่ว่า “คนพิการ” หมายถึง ประชาชนไทยที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๓๕ ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา-สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น หรือพิการซ้ำซ้อนเพียง ๒ ลักษณะ คือ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย - ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-พิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย-พิการทางการมองเห็นซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน ที่ยังไม่ประกอบอาชีพ ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด

๑.๓ สภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการ ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า สถานประกอบการที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยระบุว่า แม้จะทราบในยุค เศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” สถานประกอบการประเภทต่างๆ จึงต้อง ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป เช่น เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่ สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การ เน้นภาคบริการให้มากขึ้น ดังนั้นหลายอย่างจึงต้องปรับเปลี่ยน สิ่งที่สถานประกอบการต้องการแท้จริง จึงมีความขัดแย้งกับที่ทางรัฐบาลต้องการบางกรณี เช่น สถานประกอบการไม่ต้องการผู้ประกอบการ (Entrepreneur) รายย่อยมาเป็นคู่แข่งทางการค้า ที่สำคัญรัฐบาลส่งเสริม Traditional SMEs หรือ SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง ทำให้สถานประกอบการบาง แห่งต้องยุติกิจการ ขณะเดียวกันแม้สถานประกอบการจะเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการ สร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง แต่เนื่องจากข้อบังคับหรือกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่ เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทำให้สถานประกอบการต้องบริหารจัดการรับคนพิการเข้าทำงาน “ทักษะ แรงงาน” ตามที่รัฐบาลต้องการกับความเป็นจริงที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่จึงไปด้วยกันยาก

๑.๔ สำหรับแรงงานคนพิการที่สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนต้องการ คือ คนพิการที่มีระดับการศึกษาสูง ที่สำคัญลักษณะการพิการคือ “พิการทางการได้ยิน” แต่มี องค์ประกอบทางร่างกายครบถ้วน นอกจากนี้ คนพิการที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการต้องมี อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ๑ ครั้งต่อ ๒-๓ เดือน ที่สำคัญต้องเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงาน ภาครัฐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมดเพื่อการวิจัย) ในทาง เศรษฐศาสตร์จึงพิจารณาได้ว่า การเกิดดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) หรือระหว่างความต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถาน ประกอบการต้องการ) กับ จำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ เป็นคู่ ความสัมพันธ์ที่สามารถลดปัญหาความต้องการการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาด ใหญ่ของไทยได้ ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ ของไทย จำแนกได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ ๑ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ระดับปริญญาตรี ลักษณะความพิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคือ คนพิการทางการได้ ยิน แต่มีคุณสมบัติทางร่างกายอื่นๆ ครบถ้วน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ในหลายภูมิภาค ของประเทศไทย ที่สำคัญเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย

ลักษณะที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ที่สำคัญก็คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน โดยในกลุ่มธุรกิจการค้าและธุรกิจบริการ ต้องการคนพิการเข้าทำงานมากกว่าธุรกิจกลุ่มอื่น โดยสามารถรับคนพิการที่มีความพิการหลากหลายลักษณะเข้าทำงานได้ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ที่สำคัญต้องมีคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษ เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการจัดการกับลูกค้าโดยไม่ต้องพบเจอตัวกัน เป็นต้น ส่วนกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ต้องการคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้นคนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางสายตา จึงเป็นปัจจัยเชิงลบต่อกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน ทั้งกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความอยู่รอดของผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บ นอกจากนี้ตัวแปรสำคัญของคนพิการที่ สถานประกอบการกลุ่มนี้ต้องการคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลได้ในระดับหนึ่ง ขณะที่กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามสิ่งที่แตกต่างจากกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนคือ กลุ่มนี้ต้องการคนพิการที่มีความสามารถพิเศษอื่นๆ เช่น ความสามารถทางด้านภาษา หรือคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการคำนวณ เป็นสำคัญ

๑.๕ เหตุผลประกอบการจ้างงานสรุปได้ว่า ขึ้นอยู่กับ ๓ เหตุผลสำคัญ ได้แก่ ภาครัฐสมทบค่าจ้างคนพิการ ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคนพิการ และหากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้างงานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า

๑.๖ จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่ม รวม ๓๖๓ แห่งรับเข้าปฏิบัติงานพบว่า เป็นไปตามกฎหมายกำหนดกว่าร้อยละ ๙๐ หมายความว่า สถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่มส่วนใหญ่ เน้นปฏิบัติตามกฎหมาย และหากพิจารณาตามนัยทางเศรษฐศาสตร์ พบว่า กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การเป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน และการเป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

๑.๗ ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการในประเทศไทยจ้างแรงงานคนพิการไทย โดยสรุป เป็นนัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย อันประกอบด้วย ๖ กฎหมายหลัก ได้แก่ ๖.๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา

๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก) ๖.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก) ๖.๓ กฎกระทรวง กำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้า ทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราช กิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก) ๖.๔ ระเบียบ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมา บริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒. พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบ ดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนที่พิเศษ ๒๙๗ ง) ๖.๕ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกันว่า ...หากทำ ตาม พ.ร.ก.นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้าง เวฟภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐... ๖.๖ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า “การยกเว้นภาษี” หากสถาน ขณะที่การ ดำเนินงานของกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการทั้ง ๖ ประเภท ได้ร่วมใน การบริหารจัดการงบประมาณหรืองาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ยกเว้นการรวมกลุ่มกันของ สถานประกอบการฯ กับหน่วยงานบางแห่งที่เน้นการทำความเข้าใจในรายละเอียด เนื้อหา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

๒. อภิปรายผล

เศรษฐกิจประเทศไทยยุค Thailand 4.0 ที่เน้นเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” การเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การ ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิต สินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น แต่ในสภาพการณ์ของสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ กลุ่ม การผลิต กลุ่มการก่อสร้าง กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน กลุ่ม ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร สิ่งที่สถานประกอบการต้องการในการรับคนพิการเข้าทำงาน ยังคงมีนัย แห่งความสัมพันธ์กันระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) หรือระหว่างความ ต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ) กับ จำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ โดยปัจจัยหลักของการสอดคล้องกัน ระหว่างอุปสงค์และอุปทานข้างต้น ส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับคนพิการเป็นสำคัญ

ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของคนพิการทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลักษณะความพิการ คนพิการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน ต้องการ คือคนพิการทางการเคลื่อนไหว (แต่มีความสมบูรณ์ทางการได้ยิน การมองเห็น การพูด หรือการใช้อวัยวะอื่นๆ เช่น มือ) หรือคนพิการทางการได้ยิน (สำหรับสถานประกอบการที่ต้องมีการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร คนพิการต้องสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างสมบูรณ์ สามารถมองเห็น และสามารถสื่อสารได้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ที่สำคัญคนพิการที่สถานประกอบการฯ ต้องการต้องขึ้นทะเบียนไว้อย่างถูกต้องตามกฎหมายกับหน่วยงานภาครัฐที่กำหนด และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือมีทักษะความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่ทดแทนกันได้ เช่น ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

กฎหมายหรือพระราชบัญญัติ ทั้งนี้สถานประกอบการขนาดใหญ่กว่า ๒๐๐ คน ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ จะดำเนินการตามนโยบายแห่งกฎหมายหรือพระราชบัญญัติเป็นหลัก อย่างน้อยเพื่อให้สัมพันธ์กับ “อัตราภาษี” หรือ “ข้อเสนอ” ที่สถานประกอบการฯ จะได้รับจากการรับคนพิการเข้าทำงาน

๓. ประเด็นการอภิปราย

การรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนจากการวิจัยนี้ สะท้อนนโยบายเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของจำนวน คนพิการที่รับเข้าปฏิบัติงาน (ในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน) กับภาษีที่ต้องจ่ายของสถานประกอบการ

อภิปรายได้ว่า ทุกสถานประกอบการฯ จ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนตามที่กฎหมายกำกับ ภายใต้เหตุผลสำคัญ ๓ เหตุผล ได้แก่ ภาครัฐสมทบค่าจ้างคนพิการ ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคนพิการ และหากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้างนานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า

นอกจากนี้หากพิจารณาปรากฏการณ์แรงงานคนพิการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘) อัตราคนพิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้นตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐) ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน หรือ อัตรา ๑๐๐: ๑ ตามมาตรา ๓๓ หรือจ้างงานตามมาตรา ๓๕ โดยการให้สัมปทานโดยส่งเข้ากองทุน ดังนั้นช่องว่างของกฎหมายชุดนี้ หากพิจารณาพบว่า คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน ๑,๖๕๗,๔๓๘ คน ในจำนวนนี้มีคนพิการอยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๖๐ ปี) ได้ทำงานเพียง ๑๙๖,๐๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘ สิ่งที่ขาดหายไป หรือเกิดช่องว่างในกฎหมายชุดนี้ จึงมี ๓ ช่องว่าง ได้แก่

๑. Communication หรือ การสื่อสารให้คนพิการที่ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ได้รับทราบถึงข่าวสาร นโยบาย สิทธิประโยชน์ของตนเอง การสื่อสารอีกทางคือ การสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและคนพิการที่อยากมีงานทำ สถานประกอบการส่วนมากไม่รู้ว่าต้องหากคนพิการจากไหน เมื่อเปิดรับสมัครก็ไม่มีคนพิการเข้ามาสมัคร เช่นเดียวกับด้านคนพิการเองก็ไม่สามารถหาสถานประกอบการใดที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน

๒. Competency of PWDs ความรู้และความสามารถของคนพิการ ความสามารถของคนพิการที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของการจ้างงานของสถานประกอบการ ซึ่งในประเทศไทยมี

คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาสูงกว่าทศวรรษคน (ร้อยละของคนพิการ ๓๗.๕๕) รวมถึงทักษะการเข้าสังคม การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้

๓. Tracking System หรือระบบติดตามการทำงานหลังการเข้าทำงาน นับว่าสำคัญอีกปัญหาหนึ่งซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนพิการ เกิดหลังจากที่สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน แล้วคนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย ไม่สามารถทำงานได้จนครบสัญญา หรือแม้กระทั่งสถานประกอบการไม่นำคนพิการเข้ามาทำงานจริงๆ การติดตาม ก่อน ระหว่าง และ หลังการทำงานจริงของคนพิการ

ดังนั้นตามนัยทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของจำนวน คนพิการที่รับเข้าปฏิบัติงาน (ในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน) กับภาษีที่ต้องจ่ายของสถานประกอบการ จึงเป็นจริงภายใต้กฎหมายทั้ง ๖ กฎหมายหลัก อย่างไรก็ตามเพื่อให้อุปสงค์จำนวนคนพิการที่จะรับเข้าทำงาน มีมากขึ้น “การยกเว้นภาษี” สำหรับสถานประกอบการก็อาจต้องเพิ่มขึ้นด้วย แต่ภาษีจะได้จาก “ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา” ที่เก็บจากผู้พิการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิชาการ/ผู้ที่สนใจทั่วไป ที่จะนำผลการวิจัยจากการวิจัยนี้ไปใช้ มีข้อควรระวัง ๒ ประการคือ

๑.๑ ผลการวิจัยนี้ใช้ได้สำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนเท่านั้น

๑.๒ ผลการวิจัยนี้ใช้ได้กับคนพิการที่มีลักษณะการพิการทางการเคลื่อนไหวร่างกาย และการพิการทางการได้ยินเท่านั้น

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรเน้นเกี่ยวกับ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง ๖ กฎหมายหลัก ได้แก่

๒.๑ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)

๒.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)

๒.๓ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ๓ ข้อ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)

๒.๔ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วง

งานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ผักงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ
๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓
ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)

๒.๕ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร
พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบการกิจการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกัน
ว่า ...หากทำตาม พ.ร.ก.นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้าง เวฟภาษีได้
ร้อยละ ๑๐๐...

๒.๖ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร
(ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า “การยกเว้นภาษี” หาก
สถาน ขณะที่มีการดำเนินงานของกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการกิจการทั้ง ๖
ประเภท ได้ร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณหรืองาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ยกเว้น
การรวมกลุ่มกันของสถานประกอบการฯ กับหน่วยงานบางแห่งที่เน้นการทำความเข้าใจใน
รายละเอียด เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

ทั้งนี้เนื่องจากการเพิ่มอุปทาน “ด้านภาษี” ให้สอดคล้องกับอุปสงค์จำนวนคนพิการที่จะ
รับเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตามในแง่การจัดการภาษีสำหรับสถานประกอบการหากพิจารณาในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับกรมสรรพากร พบว่า การเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับ รายจ่ายจากการดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามคำสั่งกรมสรรพากร ที่
ป. ๑๕๖/๒๕๖๑ ปรากฏในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๑๖๙ เป็นต้นไป เล่มที่ ๑๓๕ ตอนที่ ๑๓ ง ลง
วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สถานประกอบการที่เป็นนายจ้างมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องที่ต้อง
พิจารณาในการรับคนพิการเข้าทำงาน ได้แก่

ก) บัตรประจำตัวคนพิการ ซึ่งจะพิจารณาประกอบไปกับการนำค่าใช้จ่ายการจ้างคน
พิการเข้าทำงานมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีนิติบุคคลได้ ๒ เท่า ของ
รายจ่ายที่ได้จ่ายไปเนื่องจากการจ้างคนพิการ โดยพิจารณาตามนัยพระราชกฤษฎีกาออกตามความใน
ประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙) พ.ศ. ๒๕๕๓ และบัตรประจำตัวคนพิการ
ซึ่งพิจารณาประกอบกับการจ้าง หากคนพิการทำงานเกินว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถาน
ประกอบการ และจ้างเกินกว่า ๑๘๐ วันในปีภาษีหรือรอบระยะเวลาบัญชีที่มีเงินได้ สถาน
ประกอบการสามารถนำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ๓
เท่า ของรายจ่ายในการจ้างคนพิการทำงาน โดยพิจารณาตามนัยพระราชกฤษฎีกาออกตามความใน
ประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙) พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชกฤษฎีกาออก
ตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข) สัญญาจ้างแรงงานและหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างคนพิการ หรือใบเสร็จรับเงินที่
ออกโดยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือหนังสือแจ้งผลการใช้สิทธิตามมาตรา
๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งเอกสารประกอบการขอใช้สิทธิและหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อการ

ดังกล่าว ซึ่งสถานประกอบการต้องนำมาใช้ประกอบรายจ่ายสำหรับการดำเนินการด้านภาษี ตาม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐

ค) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้แก่คนพิการในสถานประกอบการ สามารถนำมาลงเป็นรายจ่ายการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

ง) ค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกงานให้แก่คนพิการ และค่าการจัดจ้างเหมาแรงงานหรือการจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ สถานประกอบการสามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายไป ในรายจ่ายเพื่อคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

ส่วนกรณีที่นำมาใช้เพื่อการจัดการภาษีไม่ได้ ประกอบด้วย การให้สัมปทาน หรือการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและบริการให้กับคนพิการเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ แม้คนพิการจะ ได้ประโยชน์จากการใช้สิ่งหาริมทรัพย์ของสถานประกอบการ แต่ไม่ถึงเป็นค่าใช้จ่ายจึงนำมาคำนวณ ภาษีไม่ได้

๓. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากความเกี่ยวเนื่องกับ ๖ กฎหมายหลัก ข้างต้น

หน่วยงานของรัฐที่ควรเป็นกลไกหลักในการประสานงานข้อกำหนดตามกฎหมายเหล่านี้ ประกอบด้วย กระทรวงแรงงาน และกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง กล่าวคือ ทั้งสองหน่วยงานรัฐ จักต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทั้ง ๖ ลักษณะให้สถานประกอบการ ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน รับทราบข้อมูลและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยอาจจัดใน รูปการสัมมนา การฝึกอบรม การจัดทำเอกสารประกอบในเชิงคู่มือ

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามนัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ในมาตรา ๙๖ ให้นายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องจัด ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งตามมาตรา ๙๗ คณะกรรมการดังกล่าวต้องร่วมหารือกับ นายจ้างหรือสถานประกอบการ (ในกรณีนี้จะรวมถึงคนพิการที่รับเข้าทำงานด้วย) เกี่ยวกับ ๑) การจัด สวัสดิการ ๒) การให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการ ลูกจ้าง (คนพิการ) ๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการ ให้แก่ลูกจ้าง (คนพิการ) และ ๔) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ สำหรับลูกจ้าง (คนพิการ) ต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ด้วยงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจาก รัฐบาล ส่วนกิจกรรมที่นอกเหนือที่ต้องส่งเสริมให้กับลูกจ้าง (คนพิการ) ต้องพิจารณาให้สัมพันธ์กันทั้ง ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มสวัสดิการที่เน้นพัฒนาลูกจ้าง (คนพิการ) ๒) กลุ่มสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่อง ค่าครองชีพ ๓) กลุ่มสวัสดิการที่ช่วยเหลือ การออมของลูกจ้าง (คนพิการ) ๔) กลุ่มสวัสดิการที่พัฒนา สถาบันครอบครัวของลูกจ้าง (คนพิการ) ๕) กลุ่มสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ไม่ว่าจะเป็น เป็นบำเหน็จ เงินรางวัลการทำงานนาน การเปิดโอกาสให้ซื้อหุ้นบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อ สวัสดิการที่อยู่อาศัย และ ๖) กลุ่มสวัสดิการนันทนาการและสุขอนามัย ที่นายจ้างหรือสถาน

ประกอบการต้องจัด เช่น การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ในส่วนของการแก้ปัญหา จากข้อมูลสำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ (ออนไลน์, ๒๕๖๐) วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ระบุว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวขึ้นทะเบียนคนพิการ ๗๖๖,๕๖๑ คน หรือร้อยละ ๔๘.๒๖ ของคนพิการทุกประเภท แต่หากพิจารณาอายุของคนพิการและอยู่ในวัยทำงาน พบว่า มีอายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี รวมทุกประเภทคนพิการ ๘๑๙,๕๕๐ คน หรือร้อยละ ๔๕.๓๑ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดในปี ๒๕๖๐ ที่ขึ้นทะเบียน ในสถิติดังกล่าว มีคนพิการทุกประเภทในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพแล้วเพียง ๒๗๑,๙๑๖ คน หรือ ๑/๓ ของคนพิการทั้งหมด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๔,๖) จากนัยดังกล่าวสะท้อนว่า มีคนพิการราว ร้อยละ ๕๑.๓๔ ของคนพิการทุกประเภทที่ไม่ขึ้นทะเบียน ในส่วนนี้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีมาตรการต่างๆ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่คนพิการส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถขึ้นทะเบียนได้เพราะ ๑) ต้องมีเอกสารทางการแพทย์รับรองความพิการ ๒) ต้องมีที่อยู่ตรงตามทะเบียนบ้าน ๓) ต้องมีรูปถ่ายที่ถ่ายเต็มตัว (ซึ่งไม่สะดวกต่อภาวะความพิการในหลายลักษณะ) และหากพิการแต่กำเนิด ต้องมีสูติบัตร (กรณีผู้เยาว์) ๔) ต้องเดินทางไปสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด ที่ตั้งอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัดหรือสำนักงานเขต หรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนเขต ๕) ต้องดำเนินการภายในเดือนพฤศจิกายนของแต่ละปี นัยดังกล่าวสะท้อนว่า

๔. ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการวิจัยนี้ผสมผสานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันแต่ดำเนินการผ่านมุมมองของสถานประกอบการและส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการในฐานะ ผู้รับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปควรดำเนินการในมุมมองของผู้พิการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้เชิงเทคนิค ระหว่างความต้องการของสถานประกอบการที่อิงตามกฎหมายทั้ง ๖ กฎหมาย ขณะที่ความต้องการของคนพิการอาจมีส่วนผสมของ การขอรับสวัสดิการทางสังคมจากรัฐ (social welfare) ดังนั้นหากสร้างให้คนพิการมีทัศนคติและความต้องการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุค Thailand 4.0 และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในมิติอื่นๆของสังคมโลก และโลกอาชีพ คนพิการอาจต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็น “คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง ที่มีประสิทธิภาพ ไม่รอเฉพาะการช่วยเหลือจากรัฐ” แต่เพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนี้อาจศึกษาการจัดเก็บภาษีของรัฐ กรณีที่ช่วยส่งเสริมสถานประกอบการให้รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ควรจะมีระดับการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอย่างไรจากคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้าปฏิบัติงานร่วมด้วยได้

บรรณานุกรม

- ไทยรัฐ. “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
<http://www.admissionpremium.com/content/1377>, ๒๕๖๐.
- ธิดารัตน์ ชลประเสริฐสุข. “การสำรวจการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการจังหวัดเชียงใหม่”.
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :[http://www.ba.mju.ac.th/art/backoffice/fileresearch/
abstidararat55t.pdf](http://www.ba.mju.ac.th/art/backoffice/fileresearch/abstidararat55t.pdf), ๒๕๕๔.
- พัฒนาการประชาสัมพันธ์, สำนัก. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : [http://nwnt.prd.go.th/centerweb/
News/News Detail?NT01NewsID= WNRPT6006200010002](http://nwnt.prd.go.th/centerweb/News/News%20Detail?NT01NewsID=WNRPT6006200010002), ๒๕๖๐.
- รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน, สำนัก. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://minister.mol.go.th>, ๒๕๖๑.
- วิจัยกระทรวงสาธารณสุข, สถาบัน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <https://www.hsri.or.th>, ๒๕๖๑.
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://dep.go.th/sites/default/files/files/
news/Tax%20of%20disabilities.doc](http://dep.go.th/sites/default/files/files/news/Tax%20of%20disabilities.doc), ๒๕๖๐.
- สยาม, มหาวิทยาลัย. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://www.researchsystem.siam.edu/images/
researchout/Education/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%975%E0%B9%
91%E0%B9%95%E0%B8%AA%E0%B8%84_1.pdf](http://www.researchsystem.siam.edu/images/researchout/Education/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%975%E0%B9%91%E0%B9%95%E0%B8%AA%E0%B8%84_1.pdf)), ๒๕๖๑.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “สถานประกอบการก่อสร้าง”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge09/construct.pdf>,
๒๕๖๐.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “สถานประกอบการในประเทศไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
<http://service.nso.go.th>, ๒๕๖๐.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. “สำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ.๒๕๕๕”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :
[http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search/result_by_depart
ment-th.jsp](http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search/result_by_department-th.jsp), ๒๕๖๐.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์ "Thailand 4.0: สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก".
(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.facebook.com/drsuvitpage/>, ๒๕๖๑.
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กรม. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์,
“คนพิการในประเทศไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://dep.go.th/>, ๒๕๖๐.
- Institute for Population and Social Research. (Online). Available:
<http://www.ipsr.mahidol.ac.th,2018>.

ภาคผนวก

ผนวก ก

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์

แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งก็คือ

๑. สถานประกอบการหรือตัวแทนสถานประกอบการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ คน ตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม

๒. หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการ (เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหวเท่านั้น) เนื่องจากหากมีความพิการมากกว่า ๑ ความพิการจะมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่) จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ที่ได้มาจากการกำหนดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ๒ ข้อ ได้แก่

๒.๑ เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลคนพิการ ด้านเคลื่อนไหวระดับหัวหน้างานที่เข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางการเคลื่อนไหวและแรงงาน

๒.๒ มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้อง (อาจโดยตรงหรือโดยอ้อม) กับคนพิการทางการเคลื่อนไหว อย่างน้อย ๒ ปี ซึ่งจะให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นหลัก

ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ยินยอมให้ข้อมูล แต่ไม่ยินยอมให้มีการเปิดเผยรายชื่อและบริษัทหรือหน่วยงานสังกัดในเอกสารวิจัย ทั้งนี้หากจะมีการระบุชื่อ-ชื่อสกุล ให้ วนปอ.ดำเนินการส่งใบยินยอมให้ข้อมูล (consent form) มาให้กับทางผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อการสัมภาษณ์พิจารณาอย่างเป็นทางการอีกครั้งหนึ่งอย่างเป็นทางการ

ผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
แนวคำถามในการสัมภาษณ์

คำถามหลักในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

๑. สถานประกอบการของท่านประสบปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการหรือไม่อย่างไร
๒. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้สถานประกอบการของท่านต้องพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน
๓. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ประกอบการ สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ อะไรยัง หรือไม่ อย่างไร



วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

แบบตรวจสอบรายการ

คำชี้แจง แบบตรวจสอบรายการนี้เน้น ตรวจสอบ “จำนวน” ผู้พิการทั้งภาพรวมและภาพย่อย และสถานประกอบที่ประสงค์รับผู้พิการเข้าปฏิบัติงานหรือที่ต้องรับผู้พิการเข้าปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับทางกฎหมาย โดยมีรายละเอียดการบันทึกในแบบตรวจสอบรายการดังนี้

คุณสมบัติย่อย/ ตัวแปรย่อยที่เกี่ยวกับผู้พิการ		จำนวน (คน)
จำนวน	ภาพรวม	
เพศ	ชาย	
	หญิง	
ทำเลที่ตั้ง	กรุงเทพมหานคร	
	ภาคกลางและภาคตะวันออก	
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	
	ภาคใต้	
	ภาคเหนือ	
สาเหตุความพิการ	ความเจ็บป่วย	
	อุบัติเหตุ	
	พันธุกรรม	
ประเภทความพิการ	ทางร่างกายหรือความเคลื่อนไหว	
	ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	
	ทางการมองเห็น	
	ทางสติปัญญา	
	ทางพฤติกรรมหรือจิตใจ	
อายุเฉลี่ย	๖๑ ปีขึ้นไป	
	๔๕-๖๐ ปี	
	๒๒-๔๔ ปี	
	แรกเกิด-๒๐ ปี	
ระดับการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี	
	ปริญญาตรี	
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)/ อนุปริญญา	
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) / มัธยมศึกษาตอนปลาย	
	ประถมศึกษา	
	ไม่ได้รับการศึกษา	
ลักษณะอาชีพที่สามารถปฏิบัติได้	ราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	
	ภาคเอกชน	
	ธุรกิจส่วนตัว	

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายบุญชนะ เจริญผล ผู้วิจัย



วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

แบบสอบถามระดับความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตรวัด ๕ ระดับ เน้นวัดระดับความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้พิการ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด) และ ความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ ในฐานะที่ท่านเป็นสถานประกอบการที่ต้องปฏิบัติตามนัยแห่งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขอ ความกรุณาท่านระบุระดับความต้องการตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลระดับความความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลความคิดเห็นอื่นๆ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพิจารณาตามจรรยาบรรณการวิจัย ดังนั้นท่านในฐานะสถานประกอบการมีสิทธิ์พิจารณาแบบสอบถามนี้พร้อมให้ข้อมูล โดยหากให้ข้อมูลจะให้ข้อมูลทุกข้อคำถามอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแล้วไม่ประสงค์จะให้ข้อมูลท่านหรือสถานประกอบการสามารถกระทำได้

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือสถานประกอบการของท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย

นายบุญชนะ เจริญผล ผู้วิจัย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

คำชี้แจงในการตอบ โปรดเติมความในช่องว่างที่กำหนด จำนวน ๕ ข้อ

๑. ประเภทสถานประกอบการ
๒. จำนวนบุคลากรในสถานประกอบการทั้งหมด
๓. ลักษณะการจดทะเบียนสถานประกอบการ
๔. จำนวนผู้พิการที่สถานประกอบการรับเข้าปฏิบัติงานในปัจจุบัน
๕. ตำแหน่งงานที่สถานประกอบการต้องการ.....

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลระดับความความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

คำชี้แจงในการตอบ

ขอความกรุณาท่านระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน
 ๕ หมายถึง มีระดับความต้องการมากที่สุด ๔ หมายถึง มีระดับความต้องการมาก
 ๓ หมายถึง มีระดับความต้องการปานกลาง ๒ หมายถึง มีระดับความต้องการน้อย
 ๑ หมายถึง มีระดับความต้องการน้อยที่สุด

ความต้องการจ้างคนงานพิการในสถานประกอบการ	ระดับความต้องการ				
	๕	๔	๓	๒	๑
ผู้พิการที่ต้องการจ้างต้องมีคุณสมบัติดังนี้					
๑.เพศชาย					
๒.เพศหญิง					
๓.ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี					
๔.ระดับการศึกษาปริญญาตรี					
๕.ระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส./ ปวช.					
๖.ระดับการศึกษามัธยมศึกษา					
๗.ระดับการศึกษาประถมศึกษา					
๘.ไม่จำกัดระดับการศึกษา					
๙.วุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่					
๑๐.วุฒิการศึกษาเฉพาะ (โปรตรระบุ)					
๑๑.มีประสบการณ์การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน					
๑๒.ทำเลที่อยู่อาศัยมาจากภาคเหนือ					
๑๓.ทำเลที่อยู่อาศัยมาจากภาคใต้					
๑๔.ทำเลที่อยู่อาศัยมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
๑๕.ทำเลที่อยู่อาศัยมาจากภาคกลางและภาคตะวันตก					
๑๖.ลักษณะความพิการทางการเคลื่อนไหว					
๑๗.ลักษณะความพิการทางการมองเห็น					
๑๘.ลักษณะความพิการทางการได้ยิน					
๑๙.ลักษณะความพิการหลายอย่างประกอบกัน					
๒๐.อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ ครั้งต่อเดือน					
๒๑.อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ๑ ครั้งต่อ ๒ เดือนหรือมากกว่า ๒ เดือน					
๒๒.รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้พิการได้รับเป็นไปตามวุฒิและประสบการณ์					
๒๓.รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้พิการได้รับเป็นไปตามตำแหน่งงาน					
๒๔.กิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สถานประกอบการเน้นที่จะได้รับจากผู้พิการ (โปรดระบุ)					
๒๕.ผู้พิการต้องขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐจึงรับเข้าทำงาน					
๒๖.ความสามารถพิเศษของผู้พิการที่สถานประกอบการต้องการ (โปรดระบุ)					

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลความคิดเห็นอื่นๆ

คำชี้แจงในการตอบ

ขอความกรุณาท่าน/สถานประกอบการระบุความต้องการหรือความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการรับผู้พิการเข้าปฏิบัติงาน

.....

.

.....

.....

.....

.....

.....

ผนวก ค

เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัย (content analysis technique)

- **โครงสร้างตามแนวตั้ง**

โครงสร้างเนื้อหาแบบนี้มีการเรียงลำดับเนื้อหาโดยย่อตามลำดับชั้น เนื้อหาที่มีโครงสร้างตามแนวตั้ง มักเป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง หลักการ และกระบวนการที่ต้องแสดงให้เห็นขั้นตอนตามลำดับชั้น โดยอาจจะแสดงจากสิ่งเล็กไปหาสิ่งใหญ่ หรือจากสิ่งใหญ่ไปหาสิ่งเล็ก
- **โครงสร้างตามแนวนอน**

โครงสร้างเนื้อหาแบบนี้ไม่มีการเรียงลำดับเนื้อหาโดยย่อ แต่ละเนื้อหามีความหมายและความสำคัญในตัวเอง
- **โครงสร้างแบบผสม**

เป็นโครงสร้างทั้งตามแนวตั้งและโครงสร้างตามแนวนอน โครงสร้างเนื้อหาแบบนี้จึงเป็นแบบผสมผสาน การนำเสนอเนื้อหาแบบนี้จึงนำเสนอทั้งเป็นลำดับชั้นและไม่เป็นลำดับชั้น

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นาย บุญชนะ เจริญผล
วัน เดือน ปี เกิด	๒๕ สิงหาคม ๒๕๐๖
การศึกษา	- ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ,๒๕๓๐ - อบรมวิชาว่าความสหภาพนายความ ได้รับใบอนุญาตทนายความ - หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง บ.ย.ส.
ประวัติการทำงาน	- ประธานคณะกรรมการความปลอดภัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย - ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม - คณะกรรมการบริหารสถานีตำรวจนครบาล บางรัก - ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารโครงการ ๘๔ พรรษา ทำความดีถวาย ในหลวง สำนักงานรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ - อนุกรรมการกลยุทธ์และแผนงาน และบริหารความเสี่ยง สำนักงาน ส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (สสปน.) องค์การมหาชน - ที่ปรึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล ๗ - ที่ปรึกษากองบังคับการตำรวจจราจร - กรรมการมูลนิธิอาสารักษาดินแดน ในพระบรมราชูปถัมภ์ - ผู้ประนีประนอมศาลอุทธรณ์ภาค ๙
ตำแหน่งปัจจุบัน	ที่ปรึกษา บริษัทโมโซ อินเทอร์เน็ตเอนเมนต์ จำกัด

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเศรษฐกิจ

เรื่อง รายงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0

ผู้วิจัย นายบุญชนะ เจริญผล

ตำแหน่ง ที่ปรึกษา บริษัท โมโซ อินเทอร์เน็ต จำกัด หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนไว้เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๙ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, ๒๕๕๙: ๑๔-๑๕) เสนอเป้าหมาย Thailand 4.0 ไว้ว่าประกอบด้วย ๔ มิติ ได้แก่ ๑.มิติความมั่นคงทางเศรษฐกิจ อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value - Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ๒. มิติความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ในลักษณะ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (inclusive society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและพื้นที่ความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม ๓. มิติการยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ควบคู่ไปกับการเป็นคนไทย ๔.๐ ในโลกที่หนึ่ง ๔. มิติการรักษาสิ่งแวดล้อม ที่มีระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ ควบคู่ไปกับการเป็นสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเต็มรูปแบบ

ในสังคมไทย จากสถิติจำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามรูปแบบการจัดตั้งทางเศรษฐกิจ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และขนาดของสถานประกอบการ (จำนวนคนทำงาน) ทั่วประเทศ พ.ศ.๒๕๕๙ ที่มาจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ระบุว่า ประเทศไทยมีสถานประกอบการ ๗ ขนาด ได้แก่ ๑. ขนาด ๑-๑๐ คน มีจำนวน ๒,๑๓๕,๔๓๓ สถานประกอบการ ๒. ขนาด ๑๑-๑๕ คน มีจำนวน ๒๔,๖๔๔ สถานประกอบการ ๓. ขนาด ๑๖-๒๕ คน มีจำนวน ๑๘,๙๐๕ สถานประกอบการ ๔. ขนาด ๒๖-๓๐ คน มีจำนวน ๔,๒๖๘ สถานประกอบการ ๕. ขนาด ๓๑-๕๐ คน มีจำนวน ๙,๘๘๒ สถานประกอบการ ๖. ขนาด ๕๑-๒๐๐ คน มีจำนวน ๑๒,๙๔๕ สถานประกอบการและ ๗. ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน มีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ ซึ่งทั้งหมดนี้มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจแตกต่างกันไป ๖ กลุ่มกิจกรรม ได้แก่ ๑. กลุ่มธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ ๒. กลุ่มการผลิต ๓. กลุ่มการก่อสร้าง ๔. กลุ่มการขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ๕. กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ๖. กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๕๙) แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลของขนาดและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการในประเทศไทย ร่วมกับมิติความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ของThailand 4.0 อันเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ สะท้อนว่า สถานประกอบการในประเทศไทยเป็นกลไกหรือปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำพาประเทศไทยพ้นจากการเป็นประเทศรายได้ปานกลางได้ ที่ประชาชนจะมีรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้น ขณะที่อัตราการขยายตัว

ทางเศรษฐกิจก็มีแนวโน้มสูงขึ้น ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GNP) เติบโตได้มากกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี ต่อเนื่องราว ๑๐ ปี แต่ทั้งนี้สถานประกอบการก็ต้องมีทุนการผลิตโดยเฉพาะทุนแรงงานที่มีคุณภาพ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาย้อนกลับมาที่ร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 อันเป็นโมเดลขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน อีกครั้ง พบว่า การขับเคลื่อนประเทศฯ ไม่ได้เน้นมิติใดมิติหนึ่ง แต่เพียงอย่างเดียว แรงงานในสถานประกอบการ จึงต้องสะท้อน มิติความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ในลักษณะ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (inclusive society) ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคมและพื้นที่ความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม เหตุนี้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในวิชาการ วิชาชีพ จึงต้องได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการเช่นเดียวกับแรงงานที่ไม่ปรากฏความพิการ และเมื่อพิจารณาถึงประชาชนไทยวัยแรงงานที่มีความพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่พิการทางการเคลื่อนไหว พบว่า มีจำนวน/สถิติมากที่สุดเป็นลำดับแรกของคนพิการ (สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์, ออนไลน์, ๒๕๖๐) วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ระบุว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวขึ้นทะเบียนคนพิการ ๗๖๖,๕๖๑ คน หรือร้อยละ ๔๘.๒๖ ของคนพิการทุกประเภท แต่หากพิจารณาอายุของคนพิการและอยู่ในวัยทำงานพบว่า มีอายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี รวมทุกประเภทคนพิการ ๘๑๙,๕๕๐ คน หรือร้อยละ ๔๕.๓๑ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดในปี ๒๕๖๐ ที่ขึ้นทะเบียน ในสถิติดังกล่าว มีคนพิการทุกประเภทในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพแล้วเพียง ๒๗๑,๙๑๖ คน หรือ ๑/๓ ของคนพิการทั้งหมด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๔,๖)

นอกจากนี้ยังเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ดังรายละเอียดในร่างพิมพ์เขียว Thailand 4.0 เมื่อพิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐:๑ เหตุนี้สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand 4.0 และหากพิจารณาหน่วยต่อหน่วย ในเบื้องต้นพบว่าสถานประกอบการทุกแห่งรวมกัน ต้องรับคนพิการที่สามารถปฏิบัติงานได้ (แรงงานที่เป็นคนพิการด้านการเคลื่อนไหว) รวมกันทั้งประเทศประมาณ ไม่น้อยกว่า ๗,๗๙๐ คน

สำหรับสถานประกอบการในด้านทรัพยากรการลงทุน สิ่งที่ภาครัฐจะสามารถชดเชยให้กับสถานประกอบการได้คือ ภาษี ซึ่งตามนัยของพระราชกฤษฎีกา ฉบับที่ ๔๙๙ พ.ศ.๒๕๕๓ ในมาตรา ๓ กำหนดว่า “ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน ๓ หมวด ๓ ในลักษณะ๒ แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเข้าทำงานสำหรับเงินได้ เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างคนพิการดังกล่าว” ขณะเดียวกัน

“ให้ยกเว้นภาษีเงินได้ตามส่วน ๒ และส่วน ๓ หมวด ๓ ในลักษณะ ๒ แห่งประมวลรัษฎากร ให้แก่เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือผู้ให้บริการสาธารณะอื่น ซึ่งได้จัดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการขนส่ง หรือบริการสาธารณะอื่น ให้แก่คนพิการในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (มาตรา ๓๗) สำหรับเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายที่ได้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการดังกล่าว” รวมทั้งตามมาตรา ๓๘ ของ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่า ๑๘๐ ในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด” และ มาตรา ๓๙ วรรคสอง ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดว่า “ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่งมาประกอบการพิจารณาด้วย” (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

จากนัยข้างต้น จึงนำมาสู่ความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ในมุมมองของสถานประกอบการ แม้ภาครัฐจะมีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ แต่เนื่องจากคนพิการมีหลากหลายประเภทและส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำ การรับเข้าสู่การเป็นแรงงานในสถานประกอบการยังคงมีความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการของสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การลงทุนเพื่อให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะให้กับคนพิการ การต้องมีแรงงานที่มากควบคุมกำกับดูแลคนพิการเพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ความเจ็บป่วยของคนพิการที่มีอัตราการเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าบุคคลปกติ เป็นต้น จึงนำมาสู่คำถามการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า “ความต้องการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเป็นเช่นใด”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษาสภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
 ๒. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน
 ๓. เสนอแนะแนวทางเพื่อการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย
- ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาของงานวิจัย เน้นวรรณกรรมเกี่ยวกับ ๑) ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ และนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๒) คนพิการในประเทศไทย ๓) ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ๔) สถานประกอบการในประเทศไทย (ทั้งในมิติขนาดและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ) ๕) ทฤษฎีความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ วิธีการเชื่อมโยงผลลัพธ์และความคาดหวัง ต่อความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ของ Vroom (๑๙๗๐) ๖) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหรือ สถานประกอบการ

ขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน เน้นที่ขึ้นทะเบียนไว้กับภาครัฐ (รวม ๓,๘๘๕ สถานประกอบการ) ทั้ง ๖ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ตัวแปรหลักในการวิจัย ประกอบด้วย ความต้องการ ๒ ลักษณะคือ ความต้องการเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ ดำเนินการวิจัยภายใต้ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย เริ่มตั้งแต่ ๖.ค.๒๕๖๐ สิ้นสุดที่ พ.ค. ๒๕๖๑

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมที่ผสมผสานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก เป็นสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน โดยตัวแทนสถานประกอบการ ตามประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ (๖ คน) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลคนพิการ หรือที่ปรึกษาสถานประกอบการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนด้านการเคลื่อนไหว (๓ คน) ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และการตอบแบบสอบถามโดยตัวแทนจากสถานประกอบการ ๓๖๓ คนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๖ ประเภท ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ชุดข้อมูลหรือตัวแปรหลักในการวิจัย ประกอบด้วย ๑. ชุดตัวแปรความต้องการ เกี่ยวกับตัวคนพิการ ๑๐ ตัวแปรย่อย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการที่เหมาะสมกับประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนพิการทางการเคลื่อนไหวสามารถปฏิบัติได้ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ยที่สถานประกอบการยอมรับได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สถานประกอบการสามารถให้ได้ ๒. ชุดตัวแปรความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะในปฏิบัติงานของคนพิการ ๒ ตัวแปรย่อย ได้แก่ ระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ ๓. จำนวนคนพิการทั้งในภาพรวมและภาพย่อย ๔. จำนวนสถานประกอบการที่จะรับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน

ข้อมูลที่ได้มา ถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติเชิงพรรณนา เช่น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สรุปได้ดังนี้

๑. สภาพปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยในมิติเศรษฐกิจศาสตร์ ยังมีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่างความต้องการเกี่ยวกับคนพิการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ยังต้องพิจารณา ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การอบรม ทำเลที่อยู่อาศัย ลักษณะความพิการ อัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ผู้พิการต้องการ ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ถนัด และความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของคนพิการ ทั้งระดับฝีมือแรงงานที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ และความสามารถพิเศษ

๒. สภาพการจ้างงานคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ มีจำนวน ๑,๘๐๒,๓๗๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๗๒ ของประชากรทั้งประเทศ จำแนกเป็นคนพิการชาย จำนวน ๙๕๑,๑๙๙ คน หรือร้อยละ ๕๒,๗๗ และเพศหญิง จำนวน ๘๕๑,๑๗๖ คน หรือร้อยละ ๔๗.๒๓ จำแนกตามพื้นที่ พบว่า กรุงเทพมหานคร มีจำนวนคนพิการ ๗๕,๘๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๑ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคกลาง มีจำนวนคนพิการ ๓๖๘,๑๐๔ คนหรือร้อยละ ๒๐.๔๒ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน ๗๓๑,๕๑๑ คน หรือร้อยละ ๔๐.๕๙ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคใต้ มีจำนวน ๒๐๖,๐๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๓ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ภาคเหนือมีจำนวน ๔๐๙,๐๕๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ และมีข้อมูลรอกการยืนยัน จำนวน ๑๑,๘๓๑ คนหรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖ ของจำนวนคนพิการทั้งประเทศ ที่สำคัญมีจำนวนคนพิการที่ยัง ไม่ประกอบอาชีพและ เป็นส่วนที่รัฐบาลต้องให้ความช่วยเหลือสูง กล่าวคือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน แต่ยังไม่ประกอบอาชีพ มีจำนวนมากถึง ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามนัยเชิงสังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามร่างพิมพ์เขียว Thailand ๔.๐ พิจารณาประกอบพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน นอกจากนี้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ บังคับใช้ในวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ กำหนดอัตราไว้ที่ ๑๐๐ : ๑ จึงสามารถสะท้อนภาพได้อย่างชัดเจนว่า สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ซึ่งในประเทศไทยมีจำนวน ๓,๘๙๕ สถานประกอบการ จึงเป็นเสมือนทางออกหรือผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือภาครัฐเพื่อร่วมมือกันนำพาประเทศไทยไปสู่ สังคมที่ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง ตามนัย Thailand ๔.๐ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนพิการที่มีการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการที่มีการศึกษาอายุระหว่าง ๑๕-๔๕ ปีที่พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย รองลงมาคือ พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น ตามลำดับ ส่วนคนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือคนพิการทางสติปัญญา คนพิการพิการทางการเรียนรู้ คนพิการออทิสติก ยังคงเป็นคนพิการกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและสุขภาพหากต้องเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ในข้างต้นนี้ จึงนำมาสู่การกำหนดขอบเขตเฉพาะสำหรับการวิจัยที่ว่า “คนพิการ” หมายถึง ประชาชนไทยที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๓๕ ปี มีระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา-สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเห็น หรือพิการซ้ำซ้อนเพียง ๒ ลักษณะ คือ พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย - ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย พิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย-พิการทางการมองเห็น พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย-พิการทางการมองเห็นซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘๐๒,๐๕๘ คน ที่ยังไม่ประกอบอาชีพ ๔๕๕,๙๙๐ คนหรือร้อยละ ๕๖.๘๕ ของจำนวนคนพิการที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมด

๓. สภาพปัญหาการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย ผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการขนาด

มากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า สถานประกอบการที่ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยระบุว่า แม้จะทราบในยุคเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” สถานประกอบการประเภทต่างๆ จึงต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป เช่น เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการให้มากขึ้น ดังนั้นหลายอย่างจึงต้องปรับเปลี่ยน สิ่งที่สถานประกอบการต้องการแท้จริงจึงมีความขัดแย้งกับที่ทางรัฐบาลต้องการบางกรณี เช่น สถานประกอบการไม่ต้องการผู้ประกอบการ (Entrepreneur) รายย่อยมาเป็นคู่แข่งทางการค้า ที่สำคัญรัฐบาลส่งเสริม Traditional SMEs หรือ SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง ทำให้สถานประกอบการบางแห่งต้องยุติกิจการ ขณะเดียวกันแม้สถานประกอบการจะเปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง แต่เนื่องจากข้อบังคับหรือกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทำให้สถานประกอบการต้องบริหารจัดการรับคนพิการเข้าทำงาน “ทักษะแรงงาน” ตามที่รัฐบาลต้องการกับความเป็นจริงที่สถานประกอบการดำเนินการอยู่จึงไปด้วยกันยาก

๔. สำหรับแรงงานคนพิการที่สถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนต้องการ คือ คนพิการที่มีระดับการศึกษาสูง ที่สำคัญลักษณะการพิการคือ “พิการทางการได้ยิน” แต่มีองค์ประกอบทางร่างกายครบถ้วน นอกจากนี้ คนพิการที่จะเข้าทำงานในสถานประกอบการต้องมีอัตราการเจ็บป่วยเฉลี่ย ๑ ครั้งต่อ ๒-๓ เดือน ที่สำคัญต้องเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับหน่วยงานภาครัฐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของสถานประกอบการที่ให้ข้อมูลทั้งหมดเพื่อการวิจัย) ในทางเศรษฐศาสตร์จึงพิจารณาได้ว่า การเกิดดุลยภาพระหว่างอุปสงค์และอุปทาน (Demand and Supply) หรือระหว่างความต้องการแรงงานคนพิการของสถานประกอบการ (จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการต้องการ) กับ จำนวนคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถานประกอบการต้องการ เป็นคู่ความสัมพันธ์ที่สามารถลดปัญหาความต้องการการจ้างแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทยได้ ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงาน

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ของไทย จำแนกได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ ๑ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปริญญาตรี ลักษณะความพิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคือ คนพิการทางการได้ยิน แต่มีคุณสมบัติทางร่างกายอื่นๆ ครบถ้วน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ในหลายภูมิภาคของประเทศไทย ที่สำคัญเป็นคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ลักษณะที่ ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ ที่สำคัญก็คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คน โดยในกลุ่มธุรกิจการค้าและธุรกิจบริการ ต้องการคนพิการเข้าทำงานมากกว่าธุรกิจกลุ่มอื่น โดยสามารถรับคนพิการที่มีความพิการหลากหลายลักษณะเข้าทำงานได้

แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ที่สำคัญต้องมีคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษ เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการจัดการกับลูกค้าโดยไม่ต้องพบเจอตัวกัน เป็นต้น ส่วนกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า ต้องการคนพิการที่ขึ้นทะเบียนไว้กับทางหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีสภาพร่างกายที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนั้นคนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางสายตา จึงเป็นปัจจัยเชิงลบต่อกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่มากกว่า ๒๐๐ คนทั้งกลุ่มการผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบกและสถานที่เก็บสินค้า กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความอยู่รอดของผู้ป่วยหรือผู้บาดเจ็บ นอกจากนี้ตัวแปรสำคัญของคนพิการที่ สถานประกอบการกลุ่มนี้ต้องการคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลได้ในระดับหนึ่ง ขณะที่กลุ่มข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารต้องการคนพิการทางการเคลื่อนไหวเป็นหลัก แต่ต้องสามารถสื่อสาร สามารถมองเห็น สามารถได้ยิน เพื่อให้การประสานงานดำเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามสิ่งที่แตกต่างจากกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนคือ กลุ่มนี้ต้องการคนพิการที่มีความสามารถพิเศษอื่นๆ เช่น ความสามารถทางด้านภาษา หรือคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการคำนวณ เป็นสำคัญ

๕. เหตุผลประกอบการจ้างงานสรุปได้ว่า ขึ้นอยู่กับ ๓ เหตุผลสำคัญ เช่น ภาครัฐสมทบค่าจ้างคนพิการ ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคนพิการ และหากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้างนานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า

๖. จำนวนคนพิการที่สถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่ม รวม ๓๖๓ แห่งรับเข้าปฏิบัติงานพบว่าเป็นไปตามกฎหมายกำหนดกว่าร้อยละ ๙๐ หมายความว่า สถานประกอบการทั้ง ๖ กลุ่มส่วนใหญ่เน้นปฏิบัติตามกฎหมาย และหากพิจารณาตามนัยทางเศรษฐศาสตร์ พบว่า กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ภายใต้ยุคหรือโมเดล Thailand 4.0 มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การเป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน และการเป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของการ “รู้จักเต็ม รู้จักพอ และรู้จักปัน”

๗. ปัจจัยที่ส่งผลให้สถานประกอบการในประเทศไทยจ้างแรงงานคนพิการไทย โดยสรุปเป็นนัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย อันประกอบด้วย ๖ กฎหมายหลัก ได้แก่ ๖.๑. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙(พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก) ๖.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒. พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗

มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก) ๖.๓ กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ๓ ข้อ๔ และข้อ ๕ (กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก) ๖.๔ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ เล่ม ๑๓๓ ตอนที่พิเศษ ๒๙๗ ง) ๖.๕ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบกิจการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกันว่า ...หากทำตาม พ.ร.ก.นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้างเวฟภาษีสู่ร้อยละ ๑๐๐... ๖.๖ พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคนระบุว่า “การยกเว้นภาษีสู่หากสถาน ขณะที่มีการดำเนินงานของกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการทั้ง ๖ ประเภท ได้ร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณหรืองาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ยกเว้นการรวมกลุ่มกันของสถานประกอบกิจการฯ กับหน่วยงานบางแห่งที่เน้นการทำความเข้าใจในรายละเอียด เนื้อหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

อภิปรายผล

ประเด็นการอภิปราย

การรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนจากการวิจัยนี้ สะท้อนนัยทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของจำนวน คนพิการที่รับเข้าปฏิบัติงาน (ในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน) กับภาษีสู่ที่ต้องจ่ายของสถานประกอบการ อภิปรายได้ว่า ทุกสถานประกอบการฯ จ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนตามที่กฎหมายกำกับ ภายใต้เหตุผลสำคัญ ๓ เหตุผล ได้แก่ ภาครัฐสมทบค่าจ้างคนพิการ ภาครัฐช่วยค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้บริการกับคนพิการ และหากจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ ๕๐ และจ้างนานเกิน ๑๘๐ วัน สถานประกอบการสามารถนำมาหักค่าใช้จ่ายได้ถึง ๓ เท่า นอกจากนี้หากพิจารณาปรากฏการณ์แรงงานคนพิการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี (ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘) อัตราคนพิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้นตามมาตรา ๓๓ และ ๓๕ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐) ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนต้องจ้างงานคนพิการ ๑ คน หรือ อัตรา ๑๐๐: ๑ ตามมาตรา ๓๓ หรือจ้างงานตามมาตรา ๓๕ โดยการให้สัมปทานโดยส่งเข้ากองทุน ดังนั้นช่องว่างของกฎหมายชุดนี้ หากพิจารณาพบว่า คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน ๑,๖๕๗,๔๓๘คน ในจำนวนนี้มีคนพิการอยู่ในวัยทำงาน (อายุ ๑๕-๖๐ ปี) ได้ทำงานเพียง ๑๙๖,๐๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘ สิ่งที่ขาดหายไป หรือเกิดช่องว่างในกฎหมายชุดนี้ จึงมี

๓ ช่องว่าง ได้แก่ ๑. Communication หรือ การสื่อสารให้คนพิการที่ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้ได้ ทราบถึงข่าวสาร นโยบาย สิทธิประโยชน์ของตนเอง การสื่อสารอีกทางคือ การสื่อสารระหว่างสถานประกอบการและคนพิการที่อยากมีงานทำ สถานประกอบการส่วนมากไม่รู้ว่าจะต้องหาคนพิการจากไหน เมื่อเปิดรับสมัครก็ไม่มีคนพิการเข้ามาสมัคร เช่นเดียวกับด้านคนพิการเองก็ไม่สามารถหาสถานประกอบการใดที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน ๒. Competency of PWDs ความรู้และความสามารถของคนพิการ ความสามารถของคนพิการที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของการจ้างงานของสถานประกอบการ ซึ่งในประเทศไทยมีคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาสูงกว่าหกแสนคน (ร้อยละของคนพิการ ๓๗.๕๕) รวมถึงทักษะการเข้าสังคม การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานได้ ๓. Tracking System หรือระบบติดตามการทำงานหลังการเข้าทำงาน นับว่าสำคัญอีกปัญหาหนึ่งซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนพิการ เกิดหลังจากที่สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน แล้วคนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย ไม่สามารถทำงานได้จนครบสัญญา หรือแม้กระทั่งสถานประกอบการไม่นำคนพิการเข้ามาทำงานจริงๆ การติดตาม ก่อน ระหว่าง และหลังการทำงานจริงของคนพิการ ดังนั้นตามนัยทางเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานของจำนวน คนพิการที่รับเข้าปฏิบัติงาน (ในสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน) กับภาษีที่ต้องจ่ายของสถานประกอบการ จึงเป็นจริงภายใต้กฎหมายทั้ง ๖ กฎหมายหลัก อย่างไรก็ตามเพื่อให้อุปสงค์จำนวนคนพิการที่จะรับเข้าทำงาน มีมากขึ้น “การยกเว้นภาษี” สำหรับสถานประกอบการก็อาจต้องเพิ่มขึ้นด้วย แต่ภาษีจะได้จาก “ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา” ที่เก็บจากผู้พิการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะสำหรับนักวิชาการ/ผู้ที่สนใจทั่วไป ที่จะนำผลการวิจัยจากการวิจัยนี้ไปใช้ มีข้อควรระวัง ๒ ประการคือ ๑.๑ ผลการวิจัยนี้ใช้ได้สำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คนเท่านั้น ๑.๒ ผลการวิจัยนี้ใช้ได้กับคนพิการที่มีลักษณะการพิการทางการเคลื่อนไหวร่างกายและการพิการทางการได้ยินเท่านั้น

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการขนาดมากกว่า ๒๐๐ คน ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรเน้นเกี่ยวกับ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้ง ๖ กฎหมายหลัก ได้แก่

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๘ เมื่อ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๖๑ ก)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ (พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา หน้า ๖ เมื่อ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๖ เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๓๐ ก)

กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ๓ ข้อ๔ และข้อ ๕

(กฎกระทรวงดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๗ เมื่อ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๓๐ ก)

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่างงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ผักกาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ (ฉบับที่ ๒. พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๐ (ระเบียบดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๔ เมื่อ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๒๙๗ ง)

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร พ.ศ. ๒๕๕๓ มาตรา ๓ (ฉบับที่ ๔๙๙) ซึ่งตัวแทนของสถานประกอบการกิจการทั้ง ๖ ประเภทระบุตรงกันว่า ... หากทำตาม พ.ร.ก. นี้ คือรับคนพิการมีบัตร...๑๐๐ ละ ๑๐๐ ของรายจ่ายในการจ้าง เวฟภาษีได้ร้อยละ ๑๐๐...

พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งตัวแทนที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทุกคณะระบุว่า “การยกเว้นภาษี” หากสถาน ขณะที่การดำเนินงานของกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการกิจการทั้ง ๖ ประเภท ได้ร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณหรืองาน หรือโครงการที่เกี่ยวข้องแต่อย่างใด ยกเว้นการรวมกลุ่มกันของสถานประกอบการฯ กับหน่วยงานบางแห่งที่เน้นการทำความเข้าใจในรายละเอียด เนื้อหา กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

ทั้งนี้เนื่องจากการเพิ่มอุปทาน “ด้านภาษี” ให้สอดคล้องกับอุปสงค์จำนวนคนพิการที่จะรับเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

อย่างไรก็ตามในแง่การจัดการภาษีสำหรับสถานประกอบการหากพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสรรพากร พบว่า การเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลสำหรับ รายจ่ายจากการดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ตามคำสั่งกรมสรรพากร ที่ ป. ๑๕๖/๒๕๖๑ ปรากฏในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๑๖๙ เป็นต้นไป เล่มที่ ๑๓๕ ตอนที่ ๑๓ ง ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สถานประกอบการที่เป็นนายจ้างมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องที่ต้องพิจารณาในการรับคนพิการเข้าทำงาน ได้แก่

ก) บัตรประจำตัวคนพิการ ซึ่งจะพิจารณาประกอบไปกับการนำค่าใช้จ่ายการจ้างคนพิการเข้าทำงานมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีนิติบุคคลได้ ๒ เท่า ของรายจ่ายที่ได้จ่ายไปเนื่องจากการจ้างคนพิการ โดยพิจารณาตามนัยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙) พ.ศ. ๒๕๕๓ และบัตรประจำตัวคนพิการ ซึ่งพิจารณาประกอบกับการจ้าง หากคนพิการทำงานเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ของลูกจ้างในสถานประกอบการ และจ้างเกินกว่า ๑๘๐ วันในปีภาษีหรือรอบระยะเวลาบัญชีที่มีเงินได้ สถานประกอบการสามารถนำมาลงเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้ ๓ เท่า ของรายจ่ายในการจ้างคนพิการทำงาน โดยพิจารณาตามนัยพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๙๙) พ.ศ. ๒๕๕๓ และพระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๕๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข) สัญญาจ้างแรงงานและหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้างคนพิการ หรือใบเสร็จรับเงินที่ออกโดยกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือหนังสือแจ้งผลการใช้สิทธิตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งเอกสารประกอบการขอใช้สิทธิและหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อการดังกล่าว ซึ่งสถานประกอบการต้องนำมาใช้ประกอบรายจ่ายสำหรับการดำเนินการด้านภาษี ตามมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐

ค) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้แก่คนพิการในสถานประกอบการสามารถนำมาลงเป็นรายจ่ายการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

ง) ค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกงานให้แก่คนพิการ และค่าการจัดจ้างเหมาแรงงานหรือการจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ สถานประกอบการสามารถนำมาเป็นค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่จ่ายไปในรายจ่ายเพื่อคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้นิติบุคคลได้

ส่วนกรณีที่นำมาใช้เพื่อการจัดการภาษีไม่ได้ ประกอบด้วย การให้สัมปทาน หรือการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าและบริการให้กับคนพิการเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ แม้คนพิการจะได้ประโยชน์จากการใช้สิ่งหาริมทรัพย์ของสถานประกอบการ แต่ไม่ถือเป็นค่าใช้จ่ายจึงนำมาคำนวณภาษีไม่ได้

๓. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากความเกี่ยวเนื่องกับ ๖ กฎหมายหลัก ข้างต้น หน่วยงานของรัฐที่ควรเป็นกลไกหลักในการประสานงานข้อกำหนดตามกฎหมายเหล่านี้ ประกอบด้วย กระทรวงแรงงาน และกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง กล่าวคือ ทั้งสองหน่วยงานรัฐจำเป็นต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทั้ง ๖ ลักษณะให้สถานประกอบการขนาดใหญ่กว่า ๒๐๐ คนรับทราบข้อมูลและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยอาจจัดในรูปการสัมมนา การฝึกอบรม การจัดทำเอกสารประกอบในเชิงคู่มือ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามนัยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดไว้ในมาตรา ๙๖ ให้นายจ้างของสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งตามมาตรา ๙๗ คณะกรรมการดังกล่าวต้องร่วมหารือกับนายจ้างหรือสถานประกอบการ (ในกรณีนี้จะรวมถึงคนพิการที่รับเข้าทำงานด้วย) เกี่ยวกับ ๑) การจัดสวัสดิการ ๒) การให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะแก่นายจ้างหรือสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการลูกจ้าง (คนพิการ) ๓) ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการให้แก่ลูกจ้าง (คนพิการ) และ ๔) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง (คนพิการ) ต่อคณะกรรมการสวัสดิการ ด้วยงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ส่วนกิจกรรมที่นอกเหนือที่ต้องส่งเสริมให้กับลูกจ้าง (คนพิการ) ต้องพิจารณาให้สัมพันธ์กันทั้ง ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มสวัสดิการที่เน้นพัฒนาลูกจ้าง (คนพิการ) ๒) กลุ่มสวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ๓) กลุ่มสวัสดิการที่ช่วยเหลือ

การออมของลูกจ้าง (คนพิการ) ๔) กลุ่มสวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง (คนพิการ) ๕) กลุ่มสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นบำเหน็จ เงินรางวัลการทำงานนาน การเปิดโอกาสให้ซื้อหุ้นบริษัท กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่อยู่อาศัย และ ๖) กลุ่มสวัสดิการนันทนาการและสุขอนามัย ที่นายจ้างหรือสถานประกอบการต้องจัด เช่น การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย ในส่วนของการแก้ปัญหาจากข้อมูลสำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์ (ออนไลน์, ๒๕๖๐) วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ระบุว่า คนพิการทางการเคลื่อนไหวขึ้นทะเบียนคนพิการ ๗๖๖,๕๖๑ คน หรือร้อยละ ๔๘.๒๖ ของคนพิการทุกประเภท แต่หากพิจารณาอายุของคนพิการและอยู่ในวัยทำงานพบว่า มีอายุระหว่าง ๑๕-๖๐ ปี รวมทุกประเภทคนพิการ ๘๑๙,๕๕๐ คน หรือร้อยละ ๔๕.๓๑ ของจำนวนคนพิการทั้งหมดในปี ๒๕๖๐ ที่ขึ้นทะเบียน ในสถิติดังกล่าว มีคนพิการทุกประเภทในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพแล้วเพียง ๒๓๑,๙๑๖ คน หรือ ๑/๓ ของคนพิการทั้งหมด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ออนไลน์, ๒๕๖๐: ๔,๖) จากนัยดังกล่าวสะท้อนว่า มีคนพิการราว ร้อยละ ๕๑.๗๔ ของคนพิการทุกประเภทที่ไม่ขึ้นทะเบียน ในส่วนนี้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีมาตรการต่างๆ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่คนพิการส่วนใหญ่ก็ไม่สามารถขึ้นทะเบียนได้เพราะ ๑) ต้องมีเอกสารทางการแพทย์รับรองความพิการ ๒) ต้องมีที่อยู่ตรงตามทะเบียนบ้าน ๓) ต้องมีรูปถ่ายที่ถ่ายเต็มตัว (ซึ่งไม่สะดวกต่อภาวะความพิการในหลายลักษณะ) และหากพิการแต่กำเนิด ต้องมีสูติบัตร (กรณีผู้เยาว์) ๔) ต้องเดินทางไปที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประจำจังหวัด ที่ตั้งอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัดหรือสำนักงานเขต หรือศูนย์คุ้มครองสวัสดิภาพชุมชนเขต ๕) ต้องดำเนินการภายในเดือนพฤศจิกายนของแต่ละปี นัยดังกล่าวสะท้อนว่า

๔. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการวิจัยนี้ผืนฐานข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันแต่ดำเนินการผ่านมุมมองของสถานประกอบการและส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการในฐานะ ผู้รับคนพิการเข้าปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปควรดำเนินการในมุมมองของผู้พิการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้เชิงเทคนิค ระหว่างความต้องการของสถานประกอบการที่อิงตามกฎหมายทั้ง ๖ กฎหมาย ขณะที่ความต้องการของคนพิการอาจมีส่วนผสมของ การขอรับสวัสดิการทางสังคมจากรัฐ (social welfare) ดังนั้นหากสร้างให้คนพิการมีทัศนคติและความต้องการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุค Thailand 4.0 และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในมิติอื่นๆของสังคมโลก และโลกอาชีพ คนพิการอาจต้องพัฒนาตนสู่การเป็น “คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริง ที่มีประสิทธิภาพ ไม่รอเฉพาะการช่วยเหลือจากรัฐ” แต่เพียงฝ่ายเดียว นอกจากนี้อาจศึกษาการจัดเก็บภาษีของรัฐ กรณีที่ช่วยส่งเสริมสถานประกอบการให้รับคนพิการเข้าทำงาน แต่ควรจะมีระดับการจัดเก็บภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาอย่างไร จากคนพิการที่สถานประกอบการรับเข้าปฏิบัติงานร่วมด้วยได้