

การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ  
ไทยในเขตภาคกลาง

นายอวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

DEVELOPMENT THE POLICY RECOMMENDATIONS FOR THE TRAINING AND  
PROFESSIONAL DEVELOPMENT TO PROMOTE THE POTENTIAL OF LABORS WITH  
DISABILITIES IN THE CENTRAL REGION

Mr. Awirut Chatmarathong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Non-Formal Education

Department of Lifelong Education

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2012

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและ  
พัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ  
ไทยในเขตภาคกลาง

โดย

นายอวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง

สาขาวิชา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา รัชศิลป์เมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ดร.กล้า สมตระกูล)

อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง : การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง. (DEVELOPMENT THE POLICY RECOMMENDATIONS FOR THE TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT TO PROMOTE THE POTENTIAL OF LABORS WITH DISABILITIES IN THE CENTRAL REGION ) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา, 355 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางและ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง 4 แห่ง 2) องค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แนวทางสนทนากลุ่ม และจัดทำร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายฯ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านแสดงความคิดเห็นและพิจารณาความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่พบคือ มีการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการมีงานทำควบคู่กับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในทุกๆด้าน ปัญหาที่พบคือ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ผู้ฝึกสอนขาดความชำนาญในทักษะวิชาชีพ สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมไม่เพียงพอ และการประเมินผลที่เหมาะสมกับคนพิการ และความต้องการคือ จัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน พัฒนาผู้ฝึกสอน สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลให้เหมาะสมกับคนพิการ

2. แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ พบว่า 1) หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรดำเนินนโยบายในเชิงรุก 2) หลักสูตรควรสอดคล้องเหมาะสมกับตลาดแรงงาน 3) รูปแบบกิจกรรมควรคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของคนพิการ 4) ผู้ฝึกสอนควรได้รับการพัฒนาตนเอง 5) สื่อการสอนควรเหมาะสมกับคนพิการทุกประเภท 6) ปรับสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ และ 7) ปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของคนพิการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น นโยบายสำหรับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ภาควิชาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
 สาขาวิชาการศึกษา นอกระบบโรงเรียน.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....  
 ปีการศึกษา.....2555.....

# # 5383490127 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEYWORDS : THE TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT/ POTENTIAL OF LABOR WITH DISABILITY

AWIRUT CHATMARATHONG : DEVELOPMENT THE POLICY RECOMMENDATIONS FOR THE TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT TO PROMOTE THE POTENTIAL OF LABORS WITH DISABILITIES IN THE CENTRAL REGION. ADVISOR : ASSIST. PROF. MANASWAS KOVITAYA, Ph.D., 355 pp.,

The purposes of this research were 1) to study the current situations the problems and the needs in training and professional development of labors with disabilities in the central region, 2) to develop the guidelines in training and professional development to promote the potential of labors with disabilities in the central region, and 3) to develop the policy recommendations for training and professional development to promote the potential of labors with disabilities in the central region. The research samples were 1) four professional training organizations of people with disabilities in the central region, 2 three business enterprises that employed people with disabilities. The instruments using in research were the interview form, discussion guideline, and provide the draft of the policy suggestion and submitted to three experts for comments and consideration. The research findings were as follow:

1. The current situations in training and professional development for the people with disabilities in the central region consisted of professional training and rehabilitation of labors with disabilities. The problems were that curriculum was not match for the labor market, inexperienced trainers, lacked of medias, facilities and environment, also the evaluation was not proper to the learners activities. The needs were that training curriculum should be met the requirements of the labor market, the trainers should be trained. medias, facilities and the environment and the evaluation should be suited to the learners.

2. Guidelines in training and professional development to promote the potential of labors with disabilities in the central region comprised of 1) professional training organizations of people with disabilities should be the proactive policies, 2) curriculum should be matched for the needs of the labor market, 3) training activities should be considered the need of people with disabilities, 4) trainers should be trained, 5) medias should be proper for all types of disabilities, 6) facilities and the environment should be provided for people with disabilities, 7) the evaluation should be related to the real work conditions.

3. The policy recommendations for training and professional development to promote the potential of labors with disabilities in the central region consisted of the policy suggestions for the government, private sector, and civil society.

Department : Lifelong Education..... Student's Signature.....

Field of Study : Non-formal Education..... Advisor's Signature.....

Academic Year : 2012.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือและกำลังใจจากบุคคลมากมาย เริ่มต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ด้วยดี ตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.กล้า สมตระกูล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี มินระวงส์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พา ขจรธรรม ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และคำแนะนำให้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือวิจัยจนกระทั่งมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะผู้ฝึกสอนคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรคนพิการของบริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด บริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด และบริษัท กรุงเทพ-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าและความร่วมมือให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสุภามาศ อ่ำดวง คุณเกศรารัตน์ สิงห์คำ และคุณภาณุมาศ มหาทรัพย์สกุล ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และมอบความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่พินิดา แซ่เฮง และคุณแม่ กฤษสุรีย์ แซ่เฮง ผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิต และเป็นผู้สนับสนุนทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัย รวมทั้งขอขอบคุณครอบครัว ญาติ พี่ น้องทุกท่าน ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงให้ผู้วิจัยตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขออุทิศคุณค่าและคุณความดีที่จะเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่คนพิการ ต้นเรื่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้มอบวัตถุดิบ ธรรมทาน และวิทยาทานแก่ผู้วิจัยด้วยความเคารพยิ่ง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามที่ใช้ในการวิจัย.....	15
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
ขอบเขตของการวิจัย.....	15
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	22
1.1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน.....	22
1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย.....	34
ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	38
2.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	38
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	40
2.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	43
2.4 หลักของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	45
2.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่.....	47
2.6 บทบาทหลักของผู้สอนผู้ใหญ่.....	48

	หน้า
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ.....	50
3.1 ความหมายของคนพิการ.....	50
3.2 ประเภทของคนพิการ.....	51
3.3 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัญหาคนพิการ.....	54
3.4 ปัญหาและความต้องการของคนพิการ.....	55
3.5 การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.....	56
3.6 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ.....	58
3.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ..	71
3.8 แผนการดำเนินงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตพิการ.....	72
ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ.....	74
4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ.....	74
4.2 การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ.....	76
4.3 การเปิดโอกาสและส่งเสริมการให้มีงานทำแก่คนพิการ.....	78
4.4 การดำเนินงานด้านอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ.....	81
4.5 หน่วยให้บริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ.....	86
4.6 แนวทางขององค์กรภาคธุรกิจในการฟื้นฟูอาชีพคนพิการ.....	91
4.7 การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ.....	92
4.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ.....	95
ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ.....	96
5.1 ความหมายขององค์กรธุรกิจ.....	96
5.2 ประเภทของธุรกิจ.....	97
5.3 กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ.....	100
5.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ.....	101
5.5 การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ.....	102
5.6 กรณีตัวอย่างขององค์กรธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ.....	108
ตอนที่ 6 แนวคิดการสนทนากลุ่ม.....	112
6.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม.....	112



	หน้า
6.2 ขั้นตอนดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม.....	114
6.3 องค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่ม.....	114
6.4 ข้อดีของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม.....	116
6.5 ข้อจำกัดของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม.....	118
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	120
7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย.....	120
7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	126
ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	129
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	130
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	131
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	142
ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	148
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	152
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	153
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	199
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	220
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	230
สรุปผลการวิจัย.....	232
อภิปรายผลการวิจัย.....	247
ข้อเสนอแนะ.....	270
รายการอ้างอิง.....	272

	หน้า
ภาคผนวก.....	286
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	287
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	292
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์.....	300
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	304
ภาคผนวก จ ประมวลภาพการจัดสนทนากลุ่ม.....	354
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	355

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	301
2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง.....	302
3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ของแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group).....	303

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	151
4.1 แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย ในเขตภาคกลาง.....	219
4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ไทยในเขตภาคกลาง.....	229

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกช่วงชีวิตจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม วิถีชีวิต โครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว (สุมาลี สังข์ศรี, 2545) ปัจจัยต่างๆเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่เหมาะสมกลมกลืนและไม่สามารถแยกชีวิตของมนุษย์ได้ ดังนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่มนุษย์ทุกคนจึงต้องแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนเองสู่การเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาองค์ความรู้ มีทักษะ สมรรถนะในการดำรงชีวิต สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ดังกล่าวได้จริงในชีวิต สามารถพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน (UNESCO, 2003)

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการศึกษาที่เชื่อมโยง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต (สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล, 2554) ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริม การศึกษาตลอดชีวิต มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาคคุณภาพชีวิต เป็นต้น เนื่องจากในประเทศไทยมีผู้อยู่ นอกระบบโรงเรียน ขาดโอกาสทางการศึกษา ตกอยู่ในสภาวะปัญหาดังกล่าวอยู่เป็นจำนวนมาก การส่งเสริมการศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเชื่อว่า มนุษย์เป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า หากได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ใน ทิศทางที่ถูกต้องตามศักยภาพแล้วย่อมจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ได้

คนพิการเป็นบุคคลสำคัญกลุ่มหนึ่งในสังคม ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะทรัพยากรมนุษย์ผู้ ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ สังคมเพื่อให้ประเทศชาติเกิดความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวคนปกติทุก คน หากคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยการ ฟื้นฟูสมรรถภาพ มีการศึกษา การฝึกและ พัฒนาอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งสามารถประกอบอาชีพ ได้รับการจ้างงานจาก

ตลาดแรงงาน ซึ่งการมอบโอกาสให้คนพิการได้พัฒนาศักยภาพดังกล่าว จึงเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้คนพิการ มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อยู่ร่วมกับทุกคนในสังคมได้อย่างมีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ผู้การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป เพราะปัจจุบันมีคนพิการเป็นจำนวนไม่น้อยที่ร่วมเป็นกำลังแรงงานในระบบเศรษฐกิจและสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมทุกระดับ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2553)

จากการศึกษาสถานการณ์ของคนพิการในปัจจุบันโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้จัดทำโครงการสำรวจความพิการ (สคพ.) พ.ศ.2550 จากผลสำรวจพบว่า ประเทศไทยมีประชากรที่เป็นผู้พิการประมาณ 1.9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ของประชากรทั้งประเทศ โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2545 ที่มีการสำรวจไว้ถึง 8 แสนคน ซึ่งผลสำรวจดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่าประชากรคนพิการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) โดยคุณภาพชีวิตของคนพิการของประเทศไทยนั้นทางด้านการศึกษาพบว่า ประชากรคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปประมาณ 1.9 ล้านคนนั้นมีคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรคนพิการทั้งหมด ร้อยละ 24.3 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 59.5 เป็นคนพิการที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา และมีเพียงร้อยละ 16.2 เท่านั้นที่สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือในระดับที่สูงกว่า ในด้านการประกอบอาชีพของผู้พิการพบว่าส่วนใหญ่แล้วคนพิการตกอยู่ในสถานะไม่มีงานทำ ร้อยละ 64.8 ของประชากรผู้พิการทั้งประเทศ ซึ่งผู้มีงานทำส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในภาคการเกษตรและประมง และอาชีพผู้ใช้แรงงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550)

สำหรับข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ในเดือนพฤษภาคมปี พ.ศ. 2555 พบว่า มีคนพิการที่ได้ลงทะเบียนรับบัตรประจำตัวคนพิการทั้งหมดจำนวน 1,268,496 คน เมื่อทำการจำแนกประเภทของความพิการแล้ว พบว่า มีคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกายมากที่สุดถึง 584,478 คน รองลงมา คือ คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 196,272 คน คนพิการทางการมองเห็น 141,784 คน คนพิการทางสติปัญญา 106,722 คน คนพิการทางจิตใจและพฤติกรรมหรือออทิสติก 85,550 คน และคนพิการซ้ำซ้อน 92,555 คน (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2555) นอกจากนี้จากการคาดการณ์ของ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า ในอนาคตของประเทศไทย โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากอัตราการเกิดที่ลดต่ำลงอย่างมาก คนมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว นั่นผลที่ตามมาของคนที่สูงวัยขึ้นก็คือ โอกาสเสี่ยงต่อความพิการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ตามการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2543 – 2573 พบว่าในอนาคตอาจเกิดปัญหาของผู้สูงวัยที่พิการได้อีกด้วย (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)

คนพิการนั้นจากการศึกษาพบว่า มีผู้นิยามไว้ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ กรมประชาสงเคราะห์ (2524) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546) และ The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2009) โดยสามารถสรุปความหมายของคนพิการว่าคนพิการ คือ ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ สติปัญญา อันเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถทางการศึกษา การประกอบอาชีพ และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตประจำวันตลอดถึงการมีความสัมพันธ์ทางสังคมเหมือนกับคนปกติทั่วไป มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมทางสังคมได้ ส่งผลให้มีความต้องการจำเป็นพิเศษในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างคนปกติทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม และการเรียนรู้ ซึ่งความบกพร่องดังกล่าวเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในสังคม และมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ๆ

จากความหมายของคนพิการจะเห็นได้ว่าประเภทของความพิการนั้นมีความหลากหลาย ตั้งแต่ความพิการทางร่างกาย ทางประสาทสัมผัส ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ สาเหตุความพิการอาจเกิดขึ้นจากความพิการโดยกำเนิดหรือเกิดขึ้นในวัยเด็ก วัยรุ่น หรือชีวิตช่วงหลังจากขณะกำลังศึกษาแล้วเรียนหรือกำลังทำงาน ในคนพิการแต่ละคนความพิการอาจมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคมมากน้อยไม่เท่ากัน

ความคิดดั้งเดิมในอดีตของสังคมไทยนั้นมีความเชื่อว่า ความพิการเป็นเรื่องของเวรกรรมที่ติดตัวมาหรือเป็นเรื่องที่ถูกลิขิตไว้แล้วหากทว่าคนพิการในอดีตนั้นไม่ได้ถูกมองว่ามีความแปลกแยกแตกต่างหรือไม่เป็นคนที่ถูกมองว่าไร้สมรรถภาพ เพราะเนื่องจากว่าสังคมไทยในอดีตมีความเป็นสังคมเกษตรกรรมที่ทุกคนในสังคมมีบทบาท หน้าที่ในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จึงเสมือนกับสังคมมีความเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของคนพิการ มีบทบาท หน้าที่ แทนไม่มีความแตกต่างจากคนปกติทั่วไปในสังคม แต่เมื่อโลกปรับเปลี่ยนกระแสเข้าสู่ความเป็นทุนนิยม ที่มุ่งหมายสู่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การขยายรายได้ประชาชาติ ความมั่งคั่งด้านการค้า การลงทุนส่งผลให้สังคมไทยก้าวเข้าสู่การแข่งขัน การนำเอาทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมูลค่า

ทางเศรษฐกิจ การคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แบบเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบทุนนิยม เมื่อโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ คนพิการ ให้กลายเป็นความผิดแยกแตกต่างของสังคมและทำให้การดำรงชีวิตของคนพิการมีความยากลำบากยิ่งขึ้น (แผนสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย, 2548) แต่ในความผิดแยกแตกต่างของคนพิการ หมายความว่า คนพิการเป็นบุคคลที่ไร้คุณค่า ไร้ความสามารถเป็นเพียงภาระให้กับสังคมเสมอไป ดังที่ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ ประเวศ วะสี ได้กล่าวว่า “คนพิการมีประมาณ 3 ล้านคนทั้งประเทศเมื่อได้ไปอยู่ในกลุ่มของพวกเขาเราเห็นว่า คนพิการเหล่านั้นมีจิตใจที่สูงกว่าคนที่ไม่พิการ เพราะเขาได้ผ่านความทุกข์ที่หลบไม่ได้ใจเป็นอิสระ หลายคนจะเก่งในเรื่องต่างๆ ทัศนคติมองคนพิการเป็นภาระนั้นควรจะเปลี่ยนไป น่าจะมองว่าคนพิการคือทุนในการพัฒนา” (แผนสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย, 2548)

ดังนั้นการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ จึงเป็นการช่วยเหลือให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการของแต่ละคน เพื่อทักษะในทางวิชาชีพ ส่งเสริมให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคม มีศักดิ์ศรี สิทธิเสรีภาพเช่นเดียวกับคนทั่วไป (กรมประชาสงเคราะห์, 2540) ความสำคัญของการที่คนพิการได้รับการพัฒนาฝึกและพัฒนาอาชีพ แสดงให้เห็นว่า คนพิการนั้นมิได้เป็นภาระต่อสังคมโดยรวมอีกต่อไป แต่กลับกลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการพัฒนา เพราะว่าการที่คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการบุคคลนั้นประสบความสำเร็จทั้งในด้านการแพทย์ การศึกษา สังคม และอาชีพพร้อมทั้งเป็นการเติมเต็มความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจทำให้คนพิการมีคุณค่าและไม่มีความแตกต่างอื่นใดไปจากคนปกติทั่วไปดังพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งทรงพระราชทานแก่คณะกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์เมื่อวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2517 โดยมีความตอนหนึ่งว่า

“งานช่วยผู้พิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าผู้พิการไม่ได้เป็นผู้อยากจะพิการ และอยากช่วยตนเองถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิต และมีเศรษฐกิจ ของครอบครัวจะทำให้เกิดสิ่งทีหนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือช่วยเขาให้ช่วยตนเองได้เพื่อจะ让他สามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม”

(พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว)



เมื่อพิจารณานโยบาย บทบัญญัติทางกฎหมาย แผนการดำเนินงานและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการของประเทศไทย พบว่าภาครัฐได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการเป็นอย่างยิ่ง อาทิ

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 1 มาตรา 8 กำหนดให้การศึกษาเป็นการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 ระบุให้มีการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย ทูพพลภาพ และไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้

2. ในพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ได้ระบุไว้ในมาตรา 6 ว่า การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานอกระบบและอัธยาศัยนั้นให้ยึดหลักของความเสมอภาค ในการเข้าถึงมีความทั่วถึงเป็นธรรม และมีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของผู้เรียน

3. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 หมวด 1 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 5 ระบุให้ผู้พิการเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น มาตรา 18 ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนประสานงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

4. นโยบายปฏิรูปการศึกษาสำหรับคนพิการในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561 ยุทธศาสตร์ข้อที่ 1 ด้านการให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ข้อที่ 3 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการทุกประเภทและทุกระดับ ยุทธศาสตร์ข้อที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ข้อที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันต่างๆในสังคมรวมถึงสถานประกอบการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

5. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 – 2559 โดยมีเป้าหมายของแผนเพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพที่มีความสุข สามารถเข้าถึงสิทธิอย่าง

เสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ข้อที่ 3 ภาครัฐ องค์กรอิสระ รวมถึงองค์กรธุรกิจ เอกชน จัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสาร และ ข้อที่ 4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอน และการฝึกอบรมเพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของคนพิการ เกี่ยวกับการปรับสภาพแวดล้อมโดยออกแบบที่เป็นสากลและเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ในข้อที่ 2 เสริมสร้างการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ ข้อที่ 4 เสริมพลังคนพิการและผู้ดูแลคนพิการเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านอาชีพหรือการทำงาน

จากการศึกษาข้อกฎหมาย แผนงานและการดำเนินนโยบายดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความตระหนักของภาครัฐที่ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการมีงานทำของคนพิการนั้น เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีคุณค่า มีเกียรติและศักดิ์ศรีของคนพิการได้อย่างชัดเจนที่สุด เพราะการประกอบอาชีพนั้น นำมาซึ่งรายได้สามารถหาเลี้ยงชีพดูแลตนเองและครอบครัวได้ซึ่งเป็นพื้นฐานชีวิตที่คนพิการทุกคนปรารถนา (จิตติมา คิมสุขศรี, 2550)

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้เพิ่มขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุขอย่างแท้จริง ซึ่งการบริการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการวัยแรงงาน คือ ลักษณะของการฝึกอบรมงานวิชาชีพ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน โดยรูปแบบของการจัดการศึกษาวิชาชีพในโรงเรียนหรือสถาบันฝึกอาชีพที่จัดขึ้นเฉพาะสำหรับคนพิการ โดยอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความสามารถ ความเหมาะสมต่อสภาพความบกพร่องของคนพิการ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการก่อนการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ หรือการประกอบอาชีพอิสระเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเอง มีรายได้หาเลี้ยงชีพ ครอบครัว และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ (ชนิษฐา เทวินทรภักดี, 2541)

ที่ผ่านมาเพื่อตอบสนองต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา ฝึกและการพัฒนาอาชีพของคนพิการ หน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนต่าง ๆ เองล้วนมีความพยายามอย่างยิ่งในการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการเพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการขึ้นมาหลากหลายหน่วยงาน มีการสังกัดอยู่ในกระทรวงต่างๆ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2554) นอกจากนั้นมีหน่วยงานที่ให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ได้แก่ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีนโยบายหลักในการจัดการฝึกและพัฒนาด้านอาชีพสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีงานทำและไม่เป็นภาระต่อครอบครัว และสังคมโดยจัดฝึกอาชีพให้แก่ประเภทของคนพิการ มีหลักสูตรที่จัดฝึกวิชาชีพให้แก่คนพิการที่หลากหลายตามความต้องการ ความถนัดและสภาพความพร้อมของคนพิการแต่ละคน อาทิ หลักสูตรการทักษะอาชีพอิสระ เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า เครื่องหนัง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรทักษะอาชีพเพื่อการจ้างงาน เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และการจัดการธุรกิจภาคภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีการเขียนแบบแม่พิมพ์ นอกจากการฝึกวิชาชีพเหล่านี้ให้แก่คนพิการแล้ว ยังมีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของคนพิการควบคู่กันไปไม่ว่าจะเป็น ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสังคม การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการสำหรับคนพิการ

เป้าหมายสูงสุดของการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการคือ การที่คนพิการได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน ประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้ทุกภาคส่วนในสังคมให้ความสำคัญกับการจัดบริการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน เนื่องจากสาระในบทบัญญัติทางกฎหมายที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนให้คนพิการได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน โดยคนพิการได้นำเอาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรภาคธุรกิจในฐานะทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแล้วนั้น พบว่า ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้มีการกำหนดข้อกฎหมายที่ส่งเสริมให้คนพิการได้รับโอกาสในการมีงานทำเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกัน 3 มาตราหลัก ได้แก่

1) มาตรา 33 ได้กำหนดให้เจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดในอัตราส่วนของลูกจ้างที่มีใช้คนพิการทุกหนึ่งร้อยคนพิการหนึ่งคน หรืออัตรา 1:100 คน ซึ่งเดิมนั้นอัตราส่วนการรับคนพิการเข้าทำงานเท่ากับลูกจ้างที่ไม่พิการ 200 คนต่อคนพิการ 1 คน

2) มาตรา 34 ได้กำหนดให้นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี

3) มาตรา 35 ในกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นๆแก่คนพิการทดแทนได้

จากสาระในบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฉบับดังกล่าว จะเห็นได้ว่าภายใต้ข้อกฎหมายดังกล่าวทำให้เกิดการ “เชื่อมโยงโลกทั้ง 2 ระหว่างคนพิการและคนปกติทั่วไปเข้าด้วยกันอย่างเท่าเทียม (Inclusive Society)” ที่จะเสริมสร้างศักยภาพของกิจการเพื่อสังคมเพื่อคนพิการ ผสมผสานกับการดำเนินภายในองค์กรภาคธุรกิจระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายสื่อสารองค์กร และสรรพกำลังต่างๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อคนพิการอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

จากการศึกษาการดำเนินงานขององค์กรภาคธุรกิจ พบว่า มีองค์กรภาคธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับคนพิการในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ โดยการเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับจ้างงาน อีกทั้งยังมีการฝึกทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มเติมให้แก่คนพิการเทียบเท่ากับคนปกติทั่วไปภายหลังการรับเข้าทำงานอีกด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)มีการดำเนินโครงการ “เอไอเอส สร้างอาชีพ Call Center แต่คนพิการทางสายตา” โดยร่วมมือกับมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย เปิดรับคนพิการทางสายตาเข้ามาทำงานเป็นพนักงานสลับสายโทรศัพท์ ทำการฝึกทักษะและสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อม สวัสดิการ และค่าตอบแทนตามมาตรฐานขององค์กรเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป (บริษัทแอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด, 2551:ออนไลน์) บริษัทแพรณดำจิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน) ได้เปิดโอกาสให้แก่คนพิการเข้ามาร่วมทำงานในบริษัท มากกว่า 30 คนโดยคิดเป็นอัตราส่วน 60: 1 จาก 100 :1 ดังที่ระบุไว้ในกฎหมาย และมีการพัฒนาตำแหน่งงานของคนพิการ

อย่างต่อเนื่องรวมถึงการค้นหาทักษะ ความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับงานใน อุตสาหกรรมอัญมณี นอกจากนี้แล้วยังพบว่ามิได้เฉพาะแค่องค์กรธุรกิจขนาดใหญ่เท่านั้น องค์กร ภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) เช่น บริษัท บีทาม โซลูชั่น จำกัด ซึ่งให้บริการที่ บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ได้รับคนพิการเข้าทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 โดยประสานความร่วมมือกับโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ มีการพัฒนาทักษะต่างๆ ควบคู่ไปกับพนักงานทั่วไป เช่น การอบรมทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้าน Technical Skill และ Common Skill การให้คนพิการได้เป็นหัวหน้างาน โดยมีนโยบายขององค์กรที่มุ่งให้คนพิการได้ เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้านต่อไป (บริษัท บีทาม โซลูชั่น จำกัด, 2555:ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าปัจจุบันหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนก็ ตามย่อมมีการประสานความร่วมมือกันกับองค์กรภาคธุรกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการ ฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ รวมถึงการจัดหางานให้กับคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ เนื่องจาก การจัดการศึกษาโดยการฝึกและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้อง ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ คือ ภาคเอกชนมีสมรรถภาพสูงในการเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย เพราะนอกจากการสนับสนุนจัดการฝึกอาชีพอย่างเดียวแล้ว จะต้องดำเนินการ พัฒนาด้านอื่นๆไปพร้อมกันด้วย เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ สังคม กฎหมาย (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2544) การรับรู้ถึงความต้องการของนายจ้าง ผู้บริหารองค์กรภาค ธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ หรือความต้องการของแรงงานคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ภาคธุรกิจจะทำให้หน่วยงานที่บริการฝึกอาชีพคนพิการได้รับรู้ถึงความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของคน พิการในลำดับต่อไป แต่สิ่งที่ยังเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานเพื่อฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ จากองค์กรภาคธุรกิจต่างๆยังเป็นไปในเรื่องของทัศนคติของภาคธุรกิจเอง สภาพการปฏิบัติงาน จริงในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่คนพิการเองต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เหมาะสม การเผยแพร่ด้าน ข้อมูลข่าวสาร (พวงแก้ว กิจธรรม :ออนไลน์) จึงส่งผลให้บทบาทขององค์กรภาคธุรกิจการ ประสานงานในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการร่วมกับหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการนั้นยัง ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร

นอกจากนี้จากรายงานการประชุมขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศประจำประเทศไทย เรื่อง “Do you know that Disability Inclusion is Good for Business” (เอมานูเอลา พอชชาน, 2554) พบว่าองค์กรภาคธุรกิจส่วนมากมักจะมองคนพิการในด้านลบต่อการดำเนินธุรกิจเสมอ เช่น

การจ้างงานคนพิการทำให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงสำหรับองค์กรภาคธุรกิจ ความสามารถด้านผลิตภาพของแรงงานที่ต่ำของคนพิการ การกำกับควบคุมดูแลคนพิการมีมากกว่าคนปกติทั่วไป การที่มีคนพิการปฏิบัติอยู่ภายในองค์กรจะก่อให้เกิดปัญหาที่ยุ่งยากตามมา ทั้งในเรื่องของการถูกเลือกปฏิบัติ โอกาสความไม่เท่าเทียมกับคนปกติทั่วไปในองค์กร การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในสายงานและการเลื่อนตำแหน่งงานของคนพิการ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยต่อคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ การจ้างงานคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจโดยมากจึงจะเป็นเพียงแค่การปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรับคนพิการเข้าทำงานเท่านั้น น้อยคนที่จะได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพเสมือนกับคนปกติทั่วไป ซึ่งขัดแย้งกับความเป็นจริงที่แรงงานทุกคนรวมถึงคนพิการที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรภาคธุรกิจมีสิทธิขั้นพื้นฐานในการที่จะเลือกทำงานได้ตามความต้องการ มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือถูกละเลยในการพัฒนาทักษะอาชีพในระดับที่สูงขึ้น อันเป็นไปตามมาตรฐานว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2555)

จूरรัตน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป) ได้กล่าวถึงปัญหาและความต้องการของคนพิการพบว่า ปัญหาและความต้องการหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของผู้พิการนั้นได้แก่ ด้านการแพทย์ การศึกษาด้านอาชีพ และด้านสังคม ซึ่งคนพิการจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหาต่างๆดังกล่าว แล้วสำหรับปัญหาและความต้องการในด้านอาชีพนั้นสามารถพบว่า คนพิการมีความต้องการในด้านอาชีพเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนพิการที่มีได้มีความบกพร่องพิการมากจนไม่สามารถทำอะไรได้ ส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการที่จะพึ่งพาตนเอง มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่ต้องการเป็นภาระของครอบครัว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ทักษะคติของสังคมที่มีต่อคนพิการนั้นยังไม่เปิดโอกาสให้กับคนพิการได้แสดงความสามารถ รวมถึงคนพิการเองขาดความรู้ ความชำนาญ ทักษะที่ใช้ในการทำงาน จึงเป็นเรื่องยากที่คนพิการจะมีงานทำ

หากแต่ความเป็นจริงนั้นจากสภาวะการณ์ของสังคมโลกที่ก้าวเข้าสู่สังคมแบบทุนนิยมส่งผลให้การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่ดำเนินการอยู่ในอดีตนั้น ไม่เพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เมื่อทำการสำรวจปัญหาอุปสรรคของการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการจากบุคลากร และคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพมาแล้วพบว่า กระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ทำการปรับปรุงให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเหตุการณ์ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของหลักสูตร กิจกรรม ผู้ฝึกสอน สื่อการเรียนการสอนซึ่ง

ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนพิการและตลาดแรงงานได้ ดังผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวในศูนย์ส่งเสริมคนพิการ เขตภาคกลาง” ของ อังศณา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) พบว่า หลักสูตรขาดการประสานความร่วมมือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับประเภทความถนัดของคนพิการแต่ละคน ครูผู้ฝึกสอนวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัจจุบันของรูปแบบการปฏิบัติงานจริงของคนพิการภายหลังการได้รับการจ้างงานไปแล้ว อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนด้านการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน รูปแบบกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการมีความล้าหลัง สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมยังไม่เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพจริง เพราะขาดงบประมาณในการสนับสนุนสิ่งต่างๆเหล่านี้ อีกทั้งยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของ จิตติมา คิมสุขศรี (2550) ที่พบว่าการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพคนพิการขาดหลักสูตรที่มีความทันสมัย วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพไม่เพียงพอ ขาดแคลนผู้ฝึกสอนวิชาชีพ ส่งผลให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพไปแล้วไม่สามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ถ้าหากคนพิการไม่ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันจะส่งผลให้คนพิการตกอยู่ในสภาพที่ล้าหลัง เพราะสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านอาชีพนั้นมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นจากขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมทำให้โอกาสในการทำงานของคนพิการมีน้อยลง ทำให้สังคมต้องแบกรับภาระจากคนพิการมากยิ่งขึ้น ทุกภาคส่วนจึงต้องเพิ่มระดับความช่วยเหลือทางด้านอาชีพให้แก่คนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (สุรพล ปธานวนิช, 2541) โดยอุปสรรคอื่น ๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการที่ส่งผลให้สิทธิการหางาน และการมีงานทำของคนพิการมีน้อยกว่าคนปกติทั่วไปนั้นเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆดังนี้ (พวงแก้ว กิจธรรม, ม.ป.ป.)

- 1) กฎหมายการจ้างงานขององค์กรต่างๆส่วนใหญ่มักจะระบุว่า ไม่รับคนพิการหรือคนทุพพลภาพเข้าทำงานโดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ
- 2) เจตคติต่อคนพิการ คนพิการส่วนใหญ่ถูกมองว่าเป็นคนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากมีความบกพร่องทางร่างกาย

3) สภาพแวดล้อมในสังคมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของคนพิการ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องน้ำ บริการสาธารณะ ระบบขนส่งมวลชน

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การสร้างโอกาสมีงานทำของคนพิการ” (วาสนา ตะเภาพงษ์, 2537) พบว่านายจ้าง ผู้บริหารองค์ภาคธุรกิจ นั้นยังมีเจตคติที่ปิดกั้นต่อโอกาสในการทำงานของคนพิการ จึงส่งผลถึงนโยบายของสถานประกอบการ และความยากลำบากในการรับคนพิการเข้าทำงานเนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่ยังมองผลประโยชน์ทางธุรกิจเป็นสำคัญ รวมถึงความต้องการในตัวคนพิการที่มีความต้องการในการจ้างงานแรงงานคนพิการที่มีผลิตภาพทั้งปริมาณและคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเช่นเดียวกันกับข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่อง “ผลการปฏิบัติงานของคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัญหา และอุปสรรคของคนพิการ คือ การสื่อสารระหว่างคนพิการกับนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในด้านเวลาที่จำกัดการทำงานของคนพิการ และการไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกในที่ประชุมและสัมมนาของคนพิการ (กุลวีณ์ วุฒิกิจ, 2552) อีกสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพในการทำงาน เช่นเดียวกับพนักงานปกติทั่วไป เนื่องจากว่า สภาพด้านอาชีพของเขตของงานที่รับผิดชอบนั้นไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพความบกพร่องของคนพิการ อันมีผลทำให้ความยืดหยุ่นในการทำงานต่ำ ทั้งในด้านของการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการทำงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ประกอบกับทักษะอาชีพที่ใช้ในการทำงานจริงในองค์ภาคธุรกิจนั้นมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเป็น Multi skills workforce (สกุลทิพย์ กิรติพันธ์วงศ์, 2555) ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทักษะอาชีพของคนพิการดังกล่าวจึงเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกที่คนพิการเหล่านั้นต้องเผชิญอยู่ในระหว่างการทำงาน และปัจจัยภายในอันเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจของคนพิการนั่นเอง

ดังนั้นทุกภาคส่วนในสังคมจึงควรตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคที่คนพิการเผชิญอยู่ทั้งในด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพ การมีงานทำของคนพิการ เนื่องจากคนพิการเป็นบุคคลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในฐานะของทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อนประเทศเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ดังนั้นทั้งในระดับนานาชาติ และในระดับประเทศ จึงได้ออกกฎหมายเพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ดังที่ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2526 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก ได้มีบทบัญญัติว่า รัฐควรมีมาตรการส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพ และการจ้างงานให้กับคนพิการทุกประเภท คุ้มครองและจัดสวัสดิการให้แก่คน



พิการ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง การฝึกอบรมบุคลากรที่เป็นคนพิการให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ (ILO, 1983)

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าคนพิการมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการฝึกและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของตนเอง โดยการศึกษาจากขอบเขตพื้นที่ในเขตภาคกลาง จากการศึกษาข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการของสำนักงานในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. 2556 พบว่า คนพิการในเขตภาคกลางมีจำนวน 182,882 คน (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คนพิการในเขตภาคกลางต้องเผชิญกับปัญหาการไม่มีงานทำ หรือถึงแม้ว่ามีงานทำก็มีรายได้ต่ำมากถึงเฉลี่ย 4,000 บาทต่อเดือน จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในกลุ่มประชากรที่พิการอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปในเขตภาคกลางจำนวน 369,207 คน มีคนพิการที่ไม่ได้ทำงานเลยจำนวน 256,230 คน (ร้อยละ 69.4) โดยเขตภาคกลางนี้เป็นเขตที่มีคนพิการไม่ได้ทำงานมากที่สุดของประเทศ มีคนพิการที่มีงานทำเพียง 112,977 คน (ร้อยละ 30.6) เท่านั้น และคนพิการที่มีงานทำในเขตภาคกลางส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพขั้นพื้นฐาน การขาย การให้บริการ และเป็นผู้ใช้แรงงานเป็นจำนวนกว่า 22,000 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) จากข้อมูลจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าคนพิการในเขตภาคกลางส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการจ้างงานเท่าที่ควร รวมถึงยังขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตลาดแรงงาน เนื่องจากอาชีพที่คนพิการในเขตภาคกลางทำส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่ไม่ได้นำทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานเน้นการใช้แรงงานเป็นสำคัญ แต่ในความเป็นจริงเมื่อศึกษาข้อมูลภาวะความต้องการของตลาดแรงงานกลับพบว่า ภาคกลางเป็นเขตพื้นที่ที่มีความต้องการในการจ้างงานมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่นๆของประเทศไทย (กองวิจัยตลาดแรงงาน, 2556) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคนพิการวัยแรงงานในเขตภาคกลางล้วนแล้วแต่มีโอกาสเป็นอย่างมากสำหรับการได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน เพียงแต่กระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการได้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการในวัยแรงงานในเขตภาคกลาง ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพได้เท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป อีกทั้งในปัจจุบันหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และองค์กรภาคธุรกิจได้มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมก่อนการจ้างงาน โดยการฝึก

อาชีพรวมถึงให้การสนับสนุนโอกาสคนพิการในด้านต่างๆแต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเตรียมความพร้อมเพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงาน คือ ควรพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อให้คนพิการได้พัฒนาด้านอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ดังที่ผลการวิจัยเชิงอนาคตของ ดวงนภา เดชสองชั้น (2549) และคเชนทร์ ปานสงฆ์ (2551) เสนอแนะว่า การบริการฝึกและพัฒนาอาชีพของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจะต้องทำให้คนพิการได้รับโอกาส มีความก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ โดยที่เปิดโอกาสให้กับคนพิการทุกคนทั้งที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาอาชีพและที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพไปแล้วสามารถเข้ามาเรียนรู้ทักษะเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา การเสริมสร้างให้หน่วยบริการฝึกอาชีพคนพิการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สำหรับคนพิการ สนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก มีการพัฒนาฐานข้อมูลด้านอาชีพและแหล่งงานสำหรับคนพิการ ตลอดจนวางแผนพัฒนานโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพการจ้างงานคนพิการให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษา “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” อันจะนำไปสู่การส่งเสริมศักยภาพของคนพิการวัยแรงงานในเขตภาคกลางโดยเฉพาะในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับสภาพ ปัญหาของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลางที่เผชิญอยู่ และความต้องการของตลาดแรงงาน มีความเหมาะสมตรงตามลักษณะเฉพาะของคนพิการแต่ละประเภท เพื่อส่งเสริมให้คนพิการสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กรภาคธุรกิจ เปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป และผลการวิจัยที่ได้จากการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง สามารถใช้เป็นแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการอย่างมีคุณภาพ ยิ่งไปกว่านั้นแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถขยายผลสู่การพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมต่างๆ โดยการนำมาผนวกเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานให้แก่คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสืบต่อไป

### คำถามที่ใช้ในการวิจัย

1. สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางเป็นอย่างไร
2. แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางควรเป็นอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่พัฒนาขึ้นโดยการสังเคราะห์แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ในงานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเนื้อหาดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ
- 1.2 ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ
- 1.3 ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ
- 1.4 ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
- 1.5 ด้านสื่อการเรียนการสอน
- 1.6 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม
- 1.7 ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

## 2. ขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาใน 2 พื้นที่ ประกอบไปด้วย

2.1 พื้นที่ตั้งของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลางที่ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ได้แก่ 1) มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี 2) โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ เมืองพญา จังหวัดชลบุรี 3) ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี และ 4) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 พื้นที่ตั้งขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ ที่ผู้วิจัยทำการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) บริษัทแอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ 2) บริษัท ปีทามส์ โซลูชั่น จำกัด 3) บริษัท ไทยไทยเอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

3. ประเภทของคนพิการที่ผู้วิจัยศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ 1) คนพิการทางการเคลื่อนไหว หรือคนพิการทางร่างกาย และ 2) คนพิการทางการมองเห็น เนื่องจากเป็นประเภทของคนพิการที่มีจำนวนมากที่สุด 3 อันดับ และมีจำนวนการจ้างงานมากที่สุด 3 อันดับ อีกทั้งเป็นกลุ่มคนพิการที่ผู้วิจัยสามารถสื่อสาร โดยวิธีการสัมภาษณ์หรือสอบถามด้วยคำพูดเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยได้

## 4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ

4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา สภาพ และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง คือ หน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ โดยศึกษาจาก ผู้บริหารหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และผู้ฝึกสอนของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดชลบุรี

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง คือ องค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ โดยศึกษาจาก ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และ คนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ โดยเป็นคนพิการทางร่างกาย และคนพิการทางการมองเห็น

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การฝึกและพัฒนาอาชีพ** หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่คนพิการ

**ศักยภาพแรงงานคนพิการ** หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของคนพิการในวัยแรงงาน

**แรงงานคนพิการ** หมายถึง บุคคลที่มีความพิการทางภาพลักษณะภายนอกของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจน และ บุคคลที่มีความพิการในการมองเห็นหรือคนตาบอด ที่อยู่ในวัยแรงงาน และเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง

**เขตภาคกลาง** หมายถึง จังหวัดที่ตั้งของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการทางร่างกาย และคนพิการทางการมองเห็นจำนวน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดชลบุรี

**หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ** หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่ให้บริการด้านการฝึกอาชีพเพื่อพัฒนาทักษะในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของคนพิการในเขตภาคกลางจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ อำเภอบางเกร็ง จังหวัดนนทบุรี 2) โรงเรียนอาชีพะพระมหาไถ่ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี 3) ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด อำเภอบางเกร็ง จังหวัดนนทบุรี และ 4) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

**สภาพ** หมายถึง การดำเนินการที่เป็นอยู่ปัจจุบันเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

**ปัญหา** หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการที่เป็นอยู่ปัจจุบันเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

**ความต้องการ** หมายถึง ความคาดหวังขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจที่มีต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ โดยประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

**แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพ** หมายถึง แนวทางในการจัดกระบวนการ หรือการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่คนพิการ โดยประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพ** หมายถึง ข้อเสนอแนะในการจัดกระบวนการ หรือการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพของสำหรับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่คนพิการ โดยประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการต่อไป

2. ได้แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ หรือองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการต่อไป

3. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

##### 1.1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

- 1.1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.1.3 หลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.1.4 กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.1.5 องค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.1.6 บทบาทหลักของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน

##### 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

- 1.2.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.2.2 หลักของการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.2.3 ลักษณะของการศึกษาตามอัธยาศัย
- 1.2.4 ประเภทของการศึกษาตามอัธยาศัย

#### ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- 2.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.4 หลักของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 2.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่
- 2.6 บทบาทหลักของผู้สอนผู้ใหญ่



### ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

- 3.1 ความหมายของคนพิการ
- 3.2 ประเภทของคนพิการ
- 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัญหาคนพิการ
- 3.4 ปัญหาและความต้องการของคนพิการ
- 3.5 การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
- 3.6 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ
- 3.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ
- 3.8 แผนการดำเนินงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

### ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ

- 4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
- 4.2 การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ
- 4.3 การเปิดโอกาสและส่งเสริมการให้มีงานทำแก่คนพิการ
- 4.4 การดำเนินงานด้านอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ
- 4.5 หน่วยให้บริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ
- 4.6 แนวทางขององค์กรภาคธุรกิจในการฟื้นฟูอาชีพคนพิการ
- 4.7 การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ
- 4.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ

### ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ

- 5.1 ความหมายขององค์กรธุรกิจ
- 5.2 ประเภทของธุรกิจ
- 5.3 กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- 5.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ
- 5.5 การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ
- 5.6 กรณีตัวอย่างขององค์กรธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ

## ตอนที่ 6 แนวคิดการสนทนากลุ่ม

- 6.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม
- 6.2 ขั้นตอนดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม
- 6.3 องค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่ม
- 6.4 ข้อดีของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม
- 6.5 ข้อจำกัดของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

#### 1.1 การศึกษานอกระบบโรงเรียน

##### 1.1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักการศึกษานอกระบบโรงเรียนหลายท่านได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ดังนี้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2520 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า เป็นการศึกษที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนไม่ว่าการศึกษานั้นจะจัดขึ้นเป็นกิจกรรมการศึกษาโดยเฉพาะหรือจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอื่น เพื่อมุ่งให้รู้จักแก้ปัญหา ฝึกอาชีพ พัฒนาความรู้เฉพาะอย่างตามความต้องการและความสนใจของพลเมือง

อุนดา นพคุณ (2523) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า กิจกรรมหรือโปรแกรมที่สถาบันในสังคมจัดขึ้น โดยมีมุ่งหมายที่จะจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี ซึ่งผู้รับบริการมีเจตนาที่จะเรียนรู้และรับประสบการณ์ต่างๆเพื่อทำให้ตนเอง กลุ่มหรือชุมชน เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษา ทุกชุมชน มีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน นำไปสู่การแก้ไขปัญหาของกลุ่มและชุมชนได้

ปฐม นิคมานนท์ (2528) ได้อธิบายความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมของโรงเรียนปกติเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะเรื่องตามความสนใจของกลุ่มบุคคลที่มาใช้บริการ

เชียรศรี วิวิธสิริ (2530)ให้ความหมายของการศึกษานอกโรงเรียนไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีรูปแบบโครงสร้างไม่แน่นอน สามารถจัดได้ทั้งในและนอกโรงเรียน เป็นการจัดเพื่อประชาชนทุกคน ไม่จำกัดสถานที่ วัย เพศ ชั้นวรรณะ ภูมิหลัง สติปัญญา ความถนัดและความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคม

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2533)ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่าเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นได้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จัดตามความเหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน โดยยึดปรัชญาคือ การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้รู้จักคิดตัดสินใจ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิสรภาพจากสิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมุ่งให้คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดให้กับทุกคนในสังคม

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ได้สรุปความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษา และประสบการณ์ความรู้ใดๆที่จัดขึ้นโดย บุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆในสังคม นอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดขึ้นเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงประสงค์ของบุคคลต่างๆในสังคม เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการ ความสนใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาของบุคคลนั้นๆได้

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ โดยหมายถึง ประสบการณ์และกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้กับประชาชนทุกเพศทุกวัย ไม่จำกัดพื้นฐาน การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ ความสนใจ โดยมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต อ่านเขียนได้ ทักษะอาชีพ และข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน ผู้เรียนสามารถเรียนได้เมื่อมีความพร้อมเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนซึ่งมีความสอดคล้องกับชุมชนและท้องถิ่นนั้นๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด3 มาตรา15 (3) ได้ระบุถึงการจัดการศึกษาในรูปแบบ การศึกษานอกระบบไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนด

จุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบ โดยหมายความว่ากิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัดและระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นและมีความหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายและมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ได้สรุปความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายรูปแบบ ไม่มีข้อจำกัดเรื่องอายุและสถานที่ โดยมุ่งหมายให้เป็นการศึกษาที่พัฒนาคุณภาพของมนุษย์ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อการสอน การวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

Kline and Keehn (อ้างถึงใน ทวีป อภิสิริ 2523) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ว่า การศึกษานอกโรงเรียน นั้นเหมือนกับการศึกษานอกระบบ การศึกษาผู้ใหญ่ การศึกษาชั่วชีวิต การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ โดยเป็นคำที่หมายถึงชนิดของการศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกหรือส่งเสริมการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือเพื่อช่วยปิดช่องว่างของประชากรที่ไม่สามารถรับบริการจากระบบการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นได้ง่าย เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบโรงเรียน

Coombs (1974) โดยให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่มีการจัดไว้อย่างเป็นระบบแบบแผน แต่จัดขึ้นนอกเหนือขอบข่ายของในระบบโรงเรียนปกติ เพื่อให้กลุ่มประชากรทั้งเด็กและผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้

จากความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องของ ระยะเวลา สถานที่ รูปแบบทางการศึกษา โดยเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นอย่างมีระบบแบบแผน

นอกเหนือจากการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติ เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 1.1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ทวีป อภิลิทธิ (2523) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้ สร้างนิสัยรักการอ่าน การค้นคว้า ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการแสวงหาวิชาความรู้เพิ่มเติม

2. เพื่อสร้างการคิดเป็น แก้ไขปัญหาเป็นด้วยเหตุผล และมีความคิดเป็นวิทยาศาสตร์ให้กับประชาชนอื่นจะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

3. เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาหาความรู้ให้กับประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน เป็นการสร้างสภาวะแวดล้อมของการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีความต่อเนื่อง

4. เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาวิชาชีพ เพิ่มเติมความรู้ในการประกอบอาชีพของตน หรือในการเปลี่ยนอาชีพใหม่ตามความต้องการอันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

5. เพื่อให้ประชาชนเป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีจิตสำนึกต่อการรับผิดชอบต่อชุมชนของตนเอง

6. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างที่มีให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

7. เพื่อส่งเสริม ศิลธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ

อุดม เขยแก้วศ์ (2551) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 5 ประการดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชากรในประเทศ

2. เพื่อพัฒนาด้านวัตถุและสภาพแวดล้อม
3. เพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
4. เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
5. เพื่อรักษาและถ่ายทอดวัฒนธรรม

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ได้ระบุวัตถุประสงค์โดยทั่วไปของการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อ การบริการและช่วยให้ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าหากันหรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ต่างๆไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกเป็น การเพิ่มพูนความรู้ การสร้างทัศนคติที่ดี การเกิดทักษะหรือความชัดเจนในการดำรงชีวิต
2. เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชน มุ่งให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม หรือพัฒนาด้านวัตถุให้ดียิ่งขึ้น และทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้สามารถเข้าใจปัญหาของตนและสภาพแวดล้อมของตนได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆได้
3. เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษา สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศตามหลักประชาธิปไตย โดยมีการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของคนทุกเพศ ทุกวัยและทุกชุมชน เพื่อความสามารถในการช่วยเหลือตนเองและสังคมของตนได้
4. เพื่อส่งเสริมศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศชาติ โดยการช่วยสนับสนุนให้ประชาชนเกิดการรับรู้เกี่ยวกับวรรณคดี ประวัติศาสตร์ และศิลปะของท้องถิ่น รวมทั้งช่วยให้ประชาชนมีชีวิตที่สมบูรณ์ประพฤติตนตามความถูกต้องและเหมาะสมของจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ มีธรรมะประจำใจ
5. เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในหมู่ประชาชน ช่วยให้ประชาชนรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ แบ่งงานกันทำ รู้จักปรับตัวมีความเคารพในความคิดเห็นและสิทธิหน้าที่ของผู้อื่น ทำให้ประชาชนสามารถตัดสินใจ วิเคราะห์ วิพากษ์ วิวิจารณ์ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

6. เพื่อพัฒนาจิตใจ การศึกษานอกระบบโรงเรียนช่วยให้บุคคลได้ใช้ชีวิตอย่างสมบูรณ์ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เพื่อการพักผ่อนคลายความตึงเครียดของชีวิต รู้จักพัฒนาจิตใจของตนให้มีทัศนคติ มีค่านิยมที่เหมาะสม เข้าใจสภาพการณ์ในสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ได้อย่างถูกต้อง

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีกับตนเอง นำไปสู่การที่ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นจากการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจากการศึกษานอกระบบโรงเรียน

### 1.1.3 หลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้สรุปหลักการสำคัญของการศึกษานอกระบบซึ่งอ้างอิงหลักการของการศึกษาผู้ใหญ่ไว้ 10 ประการดังต่อไปนี้

1. หลักความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาประชาชนทุกคนควรมีโอกาสที่จะได้รับบริการทางการศึกษานอกระบบอย่างเท่าเทียมกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา

2. หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษาควรหาวิธีการต่างๆที่จะกระจายการศึกษานอกระบบไปสู่กลุ่มเป้าหมายให้ทั่วถึง แม้จะอยู่ในชนบทที่ห่างไกลก็ตาม

3. หลักความต่อเนื่องควรจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบอย่างต่อเนื่อง กลุ่มเป้าหมายเกิดการเรียนรู้ได้เสมอเมื่อมีความต้องการและมีความพร้อม เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต

4. หลักความยืดหยุ่นการศึกษานอกระบบโรงเรียนควรมีความยืดหยุ่นเรื่องกฎเกณฑ์ต่างๆ เช่น หลักสูตรควรมีความเหมาะสมกับท้องถิ่น ระยะเวลา สถานที่เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน ต่อสภาพของกลุ่มเป้าหมาย และมีการอำนวยความสะดวกต่อกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

5. หลักการสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายกิจกรรมการศึกษานอกระบบเน้นการสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ โดยมีการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายก่อนการกำหนดกิจกรรม โดยที่กิจกรรมจะมีความแตกต่างกันตามกลุ่มเป้าหมายแต่ละพื้นที่

6. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตเนื้อหาหลักสูตรของกิจกรรมการศึกษาจากระบบควรมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับปัญหาในชีวิตจริง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้

7. หลักความหลากหลายควรมีความหลากหลายทั้งประเภทของกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีความแตกต่างทั้งในเรื่องของอายุ ความรู้พื้นฐาน ความสนใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเลือกได้ตามต้องการ

8. หลักความเป็นประชาธิปไตยในการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาจากระบบนี้ กลุ่มเป้าหมายควรมีอิสระในการเลือกกิจกรรมตามความสนใจ เลือกเวลาเรียน วิธีเรียนได้ตามความพร้อมและความสะดวก สามารถหยุดพักจากกิจกรรมแล้วกลับเข้ามาร่วมกิจกรรมอีกได้เมื่อมีความพร้อม

9. หลักการมีส่วนร่วมควรมีผู้จัดกิจกรรมทางการศึกษาจากระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน สมาคม มูลนิธิ องค์กรต่างๆ ในชุมชน รวมถึงประชาชนในชุมชนนั้นๆ ด้วย

10. หลักการพึ่งพาตนเองโดยเป้าหมายของการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบนี้มุ่งให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองได้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต ปรับปรุงอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสม

สมประสงค์ วิทย์เกียรติ (2547) ได้ให้หลักการศึกษจากระบบ ในการจัดการศึกษจากระบบเพื่อชีวิตและการศึกษาตลอดชีวิต ไว้ 6 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การให้ความสำคัญในตัวของผู้เรียน ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการเรียนการสอน การร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน

2. หลักสูตรที่เลือกได้ หลักสูตรของศึกษจากระบบจึงต้องพัฒนาขึ้นมาตามแต่สภาพท้องถิ่นหรือตามสภาพกลุ่มเป้าหมาย โดยการสำรวจสภาพความเป็นอยู่ สภาพความสนใจ และสภาพปัญหาของแต่ละท้องถิ่นของแต่ละกลุ่มเป้าหมายนำมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นหลักสูตร โดยหลักสูตรนั้นมีความยืดหยุ่นตามสภาพของท้องถิ่น ตามกลุ่มเป้าหมาย และตามกาลเวลา



3. ความสัมพันธ์ในแนวราบ ผู้สอนในการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีบทบาทในการช่วยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ เกิดการศึกษาในตัวเอง เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนในลักษณะนี้จะทำให้ทั้งตัวผู้เรียนและตัวผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ เกิดการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนรู้จักคิดมีเหตุมีผล และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง

4. การพึ่งพาทรัพยากรท้องถิ่น จุดมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบนั้นต้องการให้บริการทางการศึกษากับทุกคนในพื้นที่จึงต้องอาศัยการนำทรัพยากรในท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้าน บุคคล ทรัพย์สิน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับการเรียนการสอน อีกทั้งในท้องถิ่นนั้นยังมีภูมิปัญญา ซึ่งเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าของท้องถิ่นจึงควรเชิญชวนให้เกิดการพัฒนาด้านการใช้ความรู้และประสบการณ์และทักษะแก่คนในท้องถิ่นด้วยกัน ส่งเสริมการตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่น

5. การใช้ประโยชน์ได้ทันที ผู้ที่เข้ามาร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอาชีพอยู่แล้ว แต่ต้องการเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์หรือความชำนาญ ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบของเขาจะต้องนำไปปฏิบัติได้ และเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การงานในทันที ทั้งในระหว่างการเรียนรู้หรือหลังที่ร่วมกิจกรรมแล้ว

6. การมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น โครงสร้างของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของหลักสูตร การเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ การบริหารจัดการ การประเมินผล ควรมีความยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึง และมีความยินดีพอใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้วยบรรยากาศที่มีความสุข สามารถร่วมกิจกรรมทางการศึกษาได้จนสำเร็จ

จากหลักการดังกล่าวสรุปได้ว่าหลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้รับการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน มีความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นตามสภาพความต้องการจำเป็นของผู้เรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาร่วมกัน อีกทั้งยังส่งเสริมการเป็นประชาธิปไตยในสังคมรวมถึงการนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลได้อีกด้วย

#### 1.1.4 กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้จำแนกประเภทของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

กรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน (2540) ได้จำแนกประเภทของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 3 ประเภทดังต่อไปนี้

1. ประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ การศึกษาสายสามัญ เพื่อยกระดับการศึกษาของของกลุ่มเป้าหมายที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน

2. ประเภทการให้ความรู้ด้านทักษะและความสามารถทางอาชีพ ได้แก่ การฝึกอาชีพทั้งระยะยาวและระยะสั้น การแนะแนวอาชีพ เป็นต้น

3. ประเภทการให้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ บริการห้องสมุด หนังสือ เอกสาร วิทยุโทรทัศน์ การจัดศูนย์การเรียนรู้ เป็นต้น

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ได้จำแนกประเภทของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ 6 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่อง เช่น การศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ การศึกษาเพื่อชุมชน

2. การศึกษาด้านทักษะอาชีพ เป็นกิจกรรมการฝึกเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาชีพ

3. การให้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ เช่น กิจกรรมการจัดห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน การจัดวิทยุโทรทัศน์เพื่อการศึกษา และสื่อการเรียนรู้ทุกประเภท เป็นต้น

4. การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย เพื่อการปรับปรุงคุณภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บ ทักษะทางโภชนาการ ความสามารถการดูแลเด็กผู้ใหญ่ การวางแผนครอบครัว เป็นต้น

5. การศึกษาเพื่อสันติภาพและด้านการเมืองการปกครอง เช่น การสร้างความสงบเรียบร้อย กากิจกรรมส่งเสริมความรู้เรื่องภาษา การเลือกตั้ง เป็นต้น

6. การศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมส่งเสริมประเพณี ศาสนา เสริมสร้างกิจกรรมนันทนาการทั่วไปเพื่อพัฒนาบุคคล

สุมาลี สังข์ศรี (2551) จำแนกประเภทของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 3 ประเภทดังต่อไปนี้

1. การศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกิจกรรมเพื่อมุ่งให้ความรู้พื้นฐานจำเป็นต่อการดำรงชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย เช่น ความสามารถในการอ่านเขียน การคิดคำนวณ การติดต่อสื่อสาร สังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น รวมถึงการศึกษาในสายสามัญตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมปลาย

2. กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทการให้ความรู้และทักษะวิชาชีพ เป็นการให้ความรู้ในด้านวิชาชีพต่างๆ เพื่อนำใช้ในการประกอบอาชีพของกลุ่มเป้าหมายให้มีรายได้ โดยวิชาชีพนั้นมีหลากหลายสาขาด้วยกัน อาทิ เกษตรกรรม หัตถกรรม อุตสาหกรรม การพาณิชย์ ซึ่งมีหลายหน่วยงานให้ให้บริการฝึกอาชีพ

3. กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทการให้ความรู้ทั่วไป ข้อมูลข่าวสาร ปัจจุบัน เช่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย ศาสนา สุขภาพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น โดยรูปแบบกิจกรรมที่ใช้เช่น วิทยากรให้ความรู้ การเรียนรู้ผ่านสื่อประเภทต่าง ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้ เป็นต้น

จากการจำแนกประเภทของกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมการศึกษานอกระบบโดยหลักแล้วสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. กิจกรรมการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเรียนรู้
2. กิจกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาอาชีพ
3. กิจกรรมการศึกษาเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล

#### 1.1.5 องค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

มีผู้จำแนกองค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ดังนี้

รัตนา พุ่มไพศาล (2533) ได้จำแนกองค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สำคัญ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. การจัดเตรียมทรัพยากรและวางแผนการสอน
2. การเลือกวิธีการสอนและสื่อที่ใช้ในการสอน
3. ดำเนินการสอน
4. การประเมินผลการสอน และการประเมินผลสะท้อนกลับ

Brown and other (1977) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเนื้อหา
2. การจัดประสบการณ์
3. รูปแบบของการเรียนการสอน
4. บุคลากร
5. อุปกรณ์วัสดุและเครื่องมือ
6. สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก
7. การประเมินผลรวมถึงการปรับปรุง

จากการศึกษาองค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. ประเภท/เนื้อหาหลักสูตร
3. รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอน

4. บุคลากร/ผู้ฝึกสอน
5. สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน
6. สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสภาพแวดล้อม
7. การประเมินผล

#### 1.1.6 บทบาทหลักของนักการศึกษาในระบบโรงเรียน

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยประกอบไปด้วย 4 บทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ในการระบุแนวทางการเรียนรู้และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน การออกแบบและเตรียมโครงการการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับบุคคล กลุ่ม และวิธีการประเมินการศึกษา

2. บทบาทการช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาในเชิงปฏิบัติการ การลงมือกระทำร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อระบุปัญหาในการปฏิบัติการ การคัดเลือกและการออกแบบแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม การนำแนวทางไปใช้ และการประเมินผลจากการลงมือปฏิบัติ

3. บทบาทการช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการ และปัญหาของตนเองได้ และกำหนดแนวทางในการแก้ไข

4. บทบาทอื่นๆทั่วไปที่มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา เช่น การบริหาร จัดการ ความรู้และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่าบทบาทของนักการศึกษาในระบบโรงเรียน นั้นมีความสำคัญต่อกลุ่มเป้าหมาย ผู้เรียนทางการศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยนักการศึกษาในระบบโรงเรียนมีบทบาททั้งการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาตนเอง ร่วมให้การช่วยเหลือกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ในกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของผู้เรียน

## 1.2 การศึกษาตามอัธยาศัย

### 1.2.1 ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย

มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ.2542 มาตรา 15 ได้ระบุความหมายของคำว่า การศึกษาตามอัธยาศัย ไว้ว่า เป็นรูปแบบการศึกษาอย่างเป็นทางการรูปแบบหนึ่งในกฎหมายแม่บทเพื่อการศึกษาของชาติ เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือ แหล่งความรู้อื่นๆ

ทวีป อภิสัทธา (2543) ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง วิธีการที่หลากหลายที่นำไปสู่การเรียนรู้ อาจเกิดขึ้นโดยการถูกผลักดันให้เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการพูดคุยสนทนา เกี่ยวข้องกับการสำรวจ และขยายประสบการณ์ โดยไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ สามารถเกิดขึ้นได้ในบริบทใดๆก็ได้

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ์ (2544) ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยในเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการจัดสภาพแวดล้อม สถานการณ์ ปัจจัยเกื้อหนุน ตลอดจน สื่อการเรียนรู้ แหล่งความรู้ บุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ตามที่ตนเองสนใจ ศักยภาพ โอกาส ความพร้อมของตน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยว่า เป็นกระบวนการที่มนุษย์ได้รับการถ่ายทอด และสั่งสมความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด ประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และสิ่งแวดล้อมตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ไม่มีองค์กร ไม่มีระบบ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่ตั้งใจ และเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคม จากครอบครัว ชุมชน สถานที่ต่างๆ สื่อต่างๆ เป็นต้น

Coombs and Ahmed (1974) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอัธยาศัยตามความเชื่อที่ว่าสังคมจะต้องมีการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอด

ชีวิต ซึ่งบุคคลแสวงหาและรับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเข้าใจที่กระจ่างชัดเจนอันเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน และการแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมโดยรอบตัวของบุคคล

Evan (1981) ได้ให้ความหมายของการศึกษาตามอรรถาธิบายว่า หมายถึง ผลของการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียน หรือแหล่งความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ แต่มีใช้ทั้งสองปัจจัยที่เกิดตรงกัน

จากความหมายของการศึกษาตามอรรถาธิบายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาตามอรรถาธิบายเป็นการศึกษาที่ไม่เป็นทางการเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาโดยที่ผู้เรียนตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม โดยไม่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจน เช่นเดียวกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบโรงเรียน

### 1.2.2 หลักของการศึกษาตามอรรถาธิบาย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอรรถาธิบาย (2552) ได้ให้หลักของการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายไว้ดังนี้

1. จัดให้สนองต่อกลุ่มเป้าหมาย ทุกเพศ ทุกวัย ตามความสนใจและความต้องการ
2. จัดให้มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิต
3. จัดโดยวิธีการที่หลากหลายโดยใช้สื่อต่างๆ
4. จัดให้มีความยืดหยุ่น โดยไม่มีรูปแบบใดๆ
5. จัดให้มีความทันต่อเหตุการณ์
6. จัดได้ทุกเวลา
7. จัดบรรยากาศ สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากหลักการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า หลักของการศึกษาตามอรรถาธิบายนั้นเป็นการศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทุกประเภทสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ เวลา ที่ผู้เรียนมีความต้องการที่จะศึกษา

### 1.2.3 ลักษณะของการศึกษาตามอัธยาศัย

ชัยยศ อิ่มสุวรรณ (2544) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ แบ่งเป็น 13 ข้อดังนี้

1. การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่แน่ชัดที่จะอธิบายได้ ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็น เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ หรือการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต

2. การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมมีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามอัธยาศัยซึ่งไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษาเท่านั้น เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องต่างๆในสังคม การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

3. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างแยกไม่ออกอย่างชัดเจนได้ เนื่องจาก บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยไประหว่างในการเรียนในระบบพร้อมๆกันได้ แต่จะต้องมีการจัดระบบเชื่อมโยงการศึกษาตามอัธยาศัยกับการศึกษารูปแบบอื่นๆเพื่อป้องกันผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้น

4. การศึกษาตามอัธยาศัยมีหลากหลายรูปแบบและใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่างๆได้ไม่จำกัด

5. การศึกษาตามอัธยาศัยไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่จำกัดอายุ ไม่มีการลงทะเบียนและไม่มีการสอน ไม่มีการรับประกาศนียบัตร มีหรือไม่มีสถานที่แน่นอน ลักษณะการเรียนส่วนใหญ่เป็นการเรียนเพื่อความรู้และนันทนาการ

6. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่มีความอิสระ การประเมินผลจึงขึ้นอยู่กับผู้เรียน ผลการเรียนสั่งสมได้ จนกระทั่งมีการนำไปใช้จึงจะเกิดการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งก็อาจไม่ได้ใช้ก็ได้

7. การศึกษาตามอัธยาศัยต้องมีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่สัมผัส หรือมีปฏิริยาต่อสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตประจำวัน

8. การศึกษาตามอัธยาศัยมีกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะ อาจจะมีเกิดซ้ำได้แต่อาจไม่เกิดซ้ำของผลที่ได้ทุกประการ



9. การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่อุบัติขึ้น โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ไม่สามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้า ไม่สามารถระบุลักษณะข้อบ่งชี้ถึงผลของการเรียนได้ทุกครั้งไป

10. การศึกษาตามอัธยาศัยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้

11. การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะของการเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเต็มใจที่จะเรียนรู้

12. การศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเรียนได้ตลอดเวลา จึงเกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกสถานการณ์ซึ่งการเรียนรู้อาจเกิดขึ้นหรือไม่ตามกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

13. การศึกษาตามอัธยาศัยเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงวัยต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ได้นำเสนอถึงรูปแบบของการจัดรูปแบบของกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ 4 ประการ ซึ่งแม้จะเป็นการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบตายตัว ไม่มีหลักสูตรกำหนดกรอบของกิจกรรมหรือขอบข่ายสาระการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จะเกิดขึ้นตามความต้องการและแรงจูงใจใฝ่รู้ของบุคคล

1. จัดกิจกรรมในแหล่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ เช่น ห้องสมุด การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ พิพิธภัณฑ์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชุมชน การเสวนา กิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและความรู้

2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การสนับสนุนสื่อให้กับหน่วยงานและแหล่งความรู้ต่างๆ

3. ส่งเสริมให้หน่วยงานเครือข่ายจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ห้องสมุดในสถานี่ราชการ และในสถานประกอบการ

4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาของกลุ่มต่างๆ ตามความต้องการและความสนใจ เช่น กลุ่มดนตรี กลุ่มสิ่งแวดล้อม การพัฒนาชุมชน เป็นต้น

จากลักษณะของการศึกษาตามอัธยาศัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่ไม่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจนในเรื่องของหลักสูตร วิธีการศึกษา มีความสอดคล้องกับ

การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นการศึกษาค้นคว้าที่ผู้เรียนนั้นเต็มใจที่จะศึกษาโดยเกิดขึ้นต่อเนื่องได้ตลอดชีวิตของผู้เรียน

### 1.2.4 ประเภทของการศึกษาตามอัธยาศัย

อมรา ปฐภิญโญบุรณ (2554) ได้นำเสนอประเภทของการศึกษาตามอัธยาศัยจากการจำแนกประเภทขององค์กรและนักวิชาการศึกษาตามอัธยาศัยในต่างประเทศ ซึ่งสามารถจัดการศึกษาตามอัธยาศัยได้ 4 ประเภทดังนี้

1. ประเภทการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการจ้างงาน เช่น ความรู้ทั่วไปในงานและอาชีพใหม่ๆ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการสื่อสาร การเรียนรู้คอมพิวเตอร์ ทักษะการบริหารจัดการ เป็นต้น

2. ประเภทการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อกิจกรรมครอบครัวและในบ้าน เช่น การดูแลบ้าน การประกอบอาหาร การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ การทำความสะอาดปรับปรุงบ้าน เป็นต้น

3. ประเภทการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการเรียนรู้เรื่องทั่วไป เช่น ทักษะยามว่าง งานอดิเรก สิ่งแวดล้อม การเมืองสังคม ประเพณี เป็นต้น

4. ประเภทการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อจัดการงานในชุมชน เช่น การแสวงหาเงินทุน ประเด็นทางสังคมในชุมชน การสื่อสารต่อชุมชน เป็นต้น

สรุปได้ว่าประเภทของการศึกษาตามอัธยาศัยนั้นไม่สามารถกำหนดได้อย่างแน่ชัด เช่นเดียวกับการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ แต่สามารถกำหนดได้จากเนื้อหาการเรียนรู้หลักซึ่งในแต่ละเนื้อหาหลักจะประกอบไปด้วยเนื้อหาย่อยในแต่ละกลุ่ม เช่น ศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการทำงาน การศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

## ตอนที่ 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

### 2.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

อาชัญญา รัตนอุบล (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นเกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกันไป โดยสรุปแล้วการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดจากสภาพการณ์ 3 ประการ ได้แก่

1. การเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Setting) ผู้ใหญ่มีความสามารถในการเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ เช่น การอยู่ในที่ร่มสบายกว่าอยู่กลางแจ้ง จึงมีการคิดค้นที่พักอาศัย

2. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ที่มีอยู่สังคมโดยทั่วไป (Society Setting) สภาพการณ์ของสังคมที่มีอยู่โดยทั่วไปในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ เช่น การเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมในสังคม การอ่านหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ข่าวสารต่างๆ เป็นต้น

3. การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีลำดับขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายและมีความต่อเนื่อง เป็นความตั้งใจที่จะจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

Knowles (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือ Andragogy ว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ที่จะช่วยเหลือให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ที่เป็นที่นิยมแพร่หลายอย่างกว้างขวาง โดยทฤษฎีมีการกล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่าควรจะมีการใช้สถานการณ์ต่างๆที่เอื้อต่อการเรียนรู้มากกว่าการเริ่มต้นการเรียนรู้จากเนื้อหาทฤษฎี โดยแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นคือ ประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเอง เพราะประสบการณ์จะเป็นตำราที่มีชีวิตของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ และการศึกษาของผู้ใหญ่จะต้องดำเนินการร่วมกับการกระทำและความคิด ซึ่งสามารถสรุปหลักการสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีต่อเมื่อสิ่งที่เรารู้มันตรงตามความต้องการ และความสนใจของผู้ใหญ่จึงควรเริ่มต้นการเรียนการสอนด้วยการให้ผู้ใหญ่ได้รับความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่จะเรียนรู้

2. ผู้ใหญ่ต้องเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ ไม่ควรยึดเนื้อหาทฤษฎีเป็นหลัก โดยมุ่งเน้นการจัดสถานการณ์ในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ใหญ่เป็นหลัก

3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีการวิเคราะห์ประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างละเอียดก่อนเสมอว่าประสบการณ์ใดที่จะสามารถนำมาใช้ในการเรียนรู้ และใช้ให้เกิดประโยชน์เนื่องจากประสบการณ์ของผู้ใหญ่คือ แหล่งการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่ามากที่สุด

4. ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ผู้สอนจึงควรต้องแสดงบทบาทในการค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าจะชี้นำความรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. การเรียนการสอนของผู้ใหญ่ควรต้องมีการออกแบบจัดเตรียมให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่แต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่จะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

Brookfield, (1986) ได้กล่าวว่า ธรรมชาติของผู้ใหญ่ที่มีผลให้เกิดการเรียนรู้ในตัวของ ผู้ใหญ่ซึ่งทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความแตกต่างจากเด็ก มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่จะมีความต้องการและโน้มเอียงที่จะชี้นำตนเอง โดยขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อม หรือ สถานการณ์ที่ต้องเผชิญอยู่

2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นแหล่งทรัพยากรที่มีคุณค่า ผู้ใหญ่จะใช้ประสบการณ์เป็น เทคนิคในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. การตระหนักของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้จะเฉพาะเจาะจงไปยังสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการ ใช้ชีวิตหรือการแก้ไขปัญหาของผู้ใหญ่

4. การเรียนรู้มีผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ เนื่องจากผู้ใหญ่จะต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ ต้องการเพื่อเพิ่มทักษะหรือความรู้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ตนนั้นเผชิญอยู่

โดยสรุปแล้วพบว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ ความต้องการของผู้ใหญ่ในการชี้นำตนเอง สภาพการณ์ใน ชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ของเผชิญอยู่ โดยมุ่งสนองความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ให้เกิดกับตนเองให้ได้มากที่สุด

## 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

อาชัญญา รัตนอุบล (2551) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเหมาะสมและความพร้อมของผู้ใหญ่ได้แก่ระดับการพัฒนาการทางด้าน ร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา อายุ ความสามารถ และประสบการณ์เดิม พร้อมทั้งมีแรงจูงใจทั้ง ภายในที่เกิดจากความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับรางวัล การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น โดยอารมณ์เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของ ผู้ใหญ่ และสิ่งที่เรียนรู้นั้นตรงตามความต้องการ ความสนใจ ของผู้ใหญ่เอง

Knowles (1980) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญของผู้ใหญ่ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) จากแนวคิดดังกล่าวได้มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 4 ประการดังนี้

1. ลักษณะความเข้าใจตนเองหรืออัตมโนทัศน์ (Self Concept) ผู้ใหญ่มักจะมองตนเองว่าไม่ใช่ผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในทุกเรื่อง ผู้ใหญ่จึงมีความต้องการได้รับการยอมรับและให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเคารพนับถือ มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง โดยแนวคิดการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ใหญ่ตามลักษณะของอัตมโนทัศน์ ได้แก่

1) การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นกันเอง เป็นมิตรเพื่อให้เกิดการยอมรับในประสบการณ์ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใหญ่

2) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใหญ่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัยของผู้ใหญ่ที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมควรให้มีความเหมาะสมกับฐานะและบทบาทของผู้ใหญ่ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

3) การวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน ตั้งแต่ การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ เนื้อหา และวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมของการเรียนรู้ ควรจัดให้มีรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายทั้งแบบรายบุคคล และเป็นรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

4) การดำเนินการเรียนการสอนที่เป็นการรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีการปรึกษาวิเคราะห์ร่วมกันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันมีการช่วยเหลือในการเรียนรู้

5) การประเมินผลของการเรียนรู้ ผู้สอนผู้ใหญ่จะต้องทำให้ผู้ใหญ่สามารถประเมินผลด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อย และวางแผนเพื่อแก้ไขและพัฒนาด้วยตนเอง

2. ประสบการณ์ (Experience) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์อันทรงคุณค่า ประสบการณ์ของผู้ใหญ่มีความหลากหลายในแต่ละด้านเนื่องจากได้รับการสะสมมาตั้งแต่วัยเด็ก ยิ่งวัยที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นด้วย ผู้ใหญ่จะมองตนเองจากประสบการณ์และเห็นความสำคัญของประสบการณ์ของตนเอง ประสบการณ์มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1) ผู้ใหญ่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์กับผู้อื่นเพื่อขยายโลกทัศน์ของตนเอง ดังนั้น จึงควรให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นที่ยอมรับในสังคม

2) ประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่ สามารถนำมาเป็นพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงไปสู่ประสบการณ์ใหม่ๆได้ เช่นการนำประสบการณ์เดิมผ่านการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ในชีวิตประจำวัน

3) ประสบการณ์เดิมมีผลทำให้ผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ยากจากความเคยชิน ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

3. ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด หากมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นมีประโยชน์และมีความจำเป็นต่อผู้ใหญ่ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้ใหญ่ควรต้อง

1) กำหนดเวลาและกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในช่วงวัยของผู้ใหญ่แต่ละคน

2) ให้แรงเสริมเพื่อให้ผู้ใหญ่ได้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

3) กำหนดเวลาสอนเพื่อไม่ให้ผู้ใหญ่เกิดความเบื่อหน่าย

4) ให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ร่วมกันกับกลุ่มผู้เรียนและกิจกรรมที่สอดคล้องกัน

4. การเห็นคุณค่าของเวลา (Time Perspective) ผู้ใหญ่มีความต้องการในการเรียนรู้เพื่อนำความรู้ที่นำไปใช้ได้ทันที จึงมีความแตกต่างจากเด็กที่เนื้อหาความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปนั้นยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ทันที

Lovell (1980) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้ 5 ประการดังนี้

1. ผู้ใหญ่มักจะประเมินความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองที่มีระดับต่ำกว่าความเป็นจริง (Underestimate the Ability to Learn)

2. ประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ (Previous Educational Experience)

3. พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ใหญ่ (Socio-Economic Background)
4. การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self - Perception)
5. การใช้วิธีการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป (Difference in Teaching Technique)

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยภายในตัวของผู้ใหญ่ เช่น ประสบการณ์ที่ผ่านมา ภูมิหลังของผู้ใหญ่ที่มีผลต่อทัศนคติของตนเอง และ ปัจจัยที่อยู่ภายนอก เช่น บทบาทหน้าที่ทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมที่ผู้ใหญ่เผชิญอยู่ ส่งผลต่อความต้องการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

### 2.3 กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Brookfield (1986) กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ใหญ่ ดังนั้น หลักการที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ใหญ่ได้เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ประการ Brookfield ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ โดยการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมุติ การประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ประสบการณ์รายบุคคล แต่การมีส่วนร่วมเชิงบังคับนั้นจะทำให้บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่ลดลง ทำให้การถอนตัวจากการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน

2. การเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมของบุคคล การจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรให้ความสำคัญซึ่งกันและกันท่ามกลางการมีส่วนร่วม หากผู้ใหญ่ไม่ได้รับการเคารพ มีการดูถูกลบหลู่จะทำให้เขาเกิดความอึดอัด พร้อมทั้งควรมีการวิพากษ์สะท้อนกลับในขณะที่อภิปรายเพื่อเพิ่มอารมณ์ความรู้สึก ให้คุณค่าของตนเองของผู้เข้าร่วมทุกคน จึงต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ มีการช่วยเหลือกิจกรรมกลุ่ม สร้างความรู้สึกอิสระ ทำทนายให้แก่ผู้ใหญ่

3. ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องของการอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมข้อมูลสนับสนุน การจัดเตรียมเนื้อหา การจัดลำดับสถานการณ์การเรียนรู้ การพูดคุยกันได้โดยมีส่วนร่วมกับบุคคลทุกฝ่าย ความร่วมมือนี้ควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับข้อ

กับการพูดคุย ใช้กิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้สอนไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญเสมอไป แต่จะเป็นผู้ที่พร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับผู้เรียน

4. การเลือกกิจกรรมและการสะท้อนกลับ เป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันให้แก่ผู้เรียนกับผู้สอน ในการสำรวจ การปฏิบัติในกิจกรรมและการสะท้อนกลับซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

5. การวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ โดยหลักการสำคัญของการใช้เหตุผลกับสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนแล้วมีความใกล้เคียงกัน คุณค่าของการปฏิบัติและการสะท้อนกลับในกิจกรรมการเสนอแนะอย่างมีวิจารณญาณ สามารถกระทำโดยตรวจสอบจากข้อมูลพื้นฐาน ความเชื่อและหาข้อสรุป ภายใต้การเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น

6. การกำหนดทิศทางด้วยตัวเอง การมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาทิศทางของการศึกษาด้วยการชี้นำตนเองและเพิ่มพลังแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีการนำการควบคุมลักษณะของการศึกษาของเขาว่าจะเรียนอะไร อย่างไร ประเมินวิธีใด ไม่ใช่การกำหนดเทคนิคการประยุกต์ใช้ แต่มีมุมมองและทัศนคติที่จะสร้างและการรับนำมาใช้

อาชัญญา รัตอุบล (2551) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่เน้นการแก้ไขปัญหา โดยประกอบด้วยขั้นตอนทั้ง 6 ดังนี้

1. ชื่นเกิดความสนใจ อยากเรียน อยากรู้และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ ผู้สอนควรใช้สิ่งเร้าที่ทำให้ผู้ใหญ่เกิดความสนใจในการเรียนรู้ เช่น แสง เสียง การเคลื่อนไหว กระตุ้นให้ผู้ใหญ่เกิดความสนใจ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ให้ผู้ใหญ่ได้เห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน

2. ชื่นมีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ เกิดความต้องการที่จะเรียน เมื่อผู้ใหญ่เกิดความสนใจอยากที่จะเรียนแล้ว ผู้สอนควรต้องใช้วิธีการต่างๆ ให้ผู้เรียนเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจนจบกระบวนการ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียน

3. ชื่นการคิดและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ผู้สอนควรสนับสนุนให้ผู้ใหญ่ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเอง โดยผู้ใหญ่จะเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดของตนเอง เช่น การอภิปราย ค้นคว้าข้อมูล ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น



4. ขั้นการเรียนรู้ ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เสรี ให้โอกาสผู้ใหญ่ได้ทดลองแก้ไขปัญหาด้วยวิธีทางที่ดีที่สุด

5. ขั้นการลองนำวิธีการแก้ปัญหาไปทดลองใช้ ผู้สอนควรจัดประสบการณ์ให้ผู้ใหญ่ได้ลองแก้ไขปัญหา โดยมอบปัญหาหรือประเด็นสถานการณ์ให้แก่ผู้ใหญ่เพื่อแก้ปัญหานั้นๆ เพื่อประเมินว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้มากน้อยเพียงใด

6. ขั้นสรุปเป็นกฎเกณฑ์ ผู้ใหญ่จะนำประสบการณ์ใหม่และประสบการณ์เดิมมาแสวงหาข้อเท็จจริง แล้วจัดลำดับขั้นตอน เป็นการสรุปรวบยอด การเรียนรู้ของตนเอง และนำไปใช้แก้ไขปัญหาคือที่เกิดขึ้นในลำดับต่อไป

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรที่จะให้กระตุ้นให้ผู้ใหญ่ได้เกิดความสนใจ และต้องการที่จะเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ กำหนดจุดมุ่งหมายแล้วให้ผู้ใหญ่คิดค้นวิธีการเรียนรู้ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อย่างอิสระ เสรีโดยผู้ใหญ่นำประสบการณ์เดิมของตนมาเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ และมุ่งสู่การหาคำตอบ ทดลองผลการเรียนรู้และนำผลที่ได้จากการเรียนรู้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป

## 2.4 หลักของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เชีรศรี วิวิธศิริ (2541) ได้สรุปหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพราะแรงจูงใจนั้นมีอยู่ในตัวของผู้ใหญ่ทุกคนแต่ว่ายังไม่ได้ถูกนำมาใช้ให้เหมาะสม

2. การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ เนื่องจากบุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ใหญ่

3. ประสบการณ์ในอดีตมีผลต่อการเรียนรู้ เพราะผู้ใหญ่นำเอาประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ของตนเอง

4. การมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการทำกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่

5. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี เมื่อเขาต้องการที่จะเรียนรู้
  6. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้มันเป็นสิ่งที่จำเป็น มีประโยชน์และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้ทันที
  7. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมของผู้ใหญ่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
  8. การที่ผู้ใหญ่ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ ความถนัดอย่างเต็มที่จะทำให้เขาเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น
  9. บรรยากาศที่เอื้ออำนวยจะทำให้ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น โดยมีความเป็นกันเอง และมีอิสระเสรี
  10. การสอนที่สอดคล้องกับลักษณะที่สำคัญเฉพาะของผู้ใหญ่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นสูงขึ้น
  11. การประเมินผลการเรียนของผู้ใหญ่จะทำให้ประสิทธิผลของการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพราะผู้ใหญ่จะทราบว่า ตนเองมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงอย่างไร และเป็นการทบทวนวัตถุประสงค์ของผู้เรียนอีกด้วย
  12. ผู้ใหญ่ต้องการ การแนะแนว ไม่ใช่การสอน ท่องจำ หรือการทำแบบทดสอบ
  13. การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ใหญ่มีความรู้ความคิดใหม่ที่มีความหลากหลาย และทำทลายตนเอง
  14. การเรียนการสอนของผู้ใหญ่ ควรใช้วิธีการที่หลากหลายตามความเหมาะสมและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างความภูมิใจและมั่นใจในการเรียนรู้จากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องที่ยากขึ้น
- Kidd (1973) ได้กล่าวถึงหลักในการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ความเป็นอยู่ บทบาท และภารกิจของบุคคล โดยลักษณะของกิจกรรมที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ได้แก่

1. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใหญ่ กล่าวคือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน อาชีพ ซึ่งหมายความถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต
2. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ระบุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนรู้ถึงได้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากการเรียนรู้
3. เป็นกิจกรรมที่ไม่มีข้อจำกัดในด้านของเวลา หรือมีการกำหนดเวลาให้เหมาะสมกับวัยผู้ใหญ่หากมีการกำหนดเวลาที่ไม่เหมาะสมเร่งรีบหรือล่าช้าเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ลดลง
4. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา สภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ เห็นว่ามีความจำเป็น และสามารถปรับใช้กับชีวิตประจำวันได้
5. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้ใหญ่ได้ใช้เหตุผล
6. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ต้องใช้พลังกำลังมาก
7. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับปัญหา และการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัยของผู้ใหญ่

สรุป หลักของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ควรที่จะให้ผู้ใหญ่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ การถ่ายทอดประสบการณ์ ในบรรยากาศที่มีความเป็นอิสระทำให้ผู้ใหญ่ยินดีที่จะเรียนรู้ เนื้อหาในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเป็นเรื่องที่เขานั้นประสบพบเจอและต้องการนำไปแก้ไขหรือปรับใช้ในชีวิตทันที กิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นควรตอบสนองต่อธรรมชาติของตัวผู้ใหญ่ให้มากที่สุด โดยใช้การแนะแนว แทนการสอน ท่องจำแบบผู้เรียนที่เป็นเด็ก

## 2.5 รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่

กิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่นั้นมีความซับซ้อนและมีขั้นตอนที่หลากหลาย Knowles (1980) ได้รวบรวมรูปแบบการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จากประสบการณ์ในการสอนและการฝึกอบรมผู้ใหญ่ ในลักษณะของประสบการณ์เรียนรู้ เพื่อใช้ในการออกแบบหรือวางแผนกิจกรรมแก่นักศึกษานอกกระบบ โดยรูปแบบของกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ Knowles (1980) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. รูปแบบตามโครงสร้าง ประกอบไปด้วย การสร้างบรรยากาศ การจัดโครงสร้างทางกายภาพ การร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการ การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ การร่วมกันวางแผนกิจกรรม การดำเนินการตามแผน และการร่วมกันประเมินผลและการวิเคราะห์ความต้องการอีกครั้งหนึ่ง

2. รูปแบบตามขั้นตอนการดำเนินการ เป็นการวางแผนกิจกรรมประสบการณ์เรียนรู้ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการหาความรู้ โดยมีขั้นตอนที่สามารถนำมาวางแผนจัดการได้

3. รูปแบบตามบทบาท โดยยึดสมรรถนะ หรือความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติตนตามบทบาท เช่น บทบาทของครู บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของพนักงาน โดยการปฏิบัติตามบทบาทเป็นการระบุนิคมของทักษะ ขอบข่าย เนื้อหาความรู้และเจตคติที่ต้องฝึกอบรมและพัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมาย

4. รูปแบบตามหน้าที่ โดยยึดภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงานในองค์กรเป็นสำคัญ เช่น คณะกรรมการอำนวยการ เจ้าหน้าที่ เป็นต้น เป็นกรอบความคิดในการจัดเนื้อหาและกิจกรรมประสบการณ์เรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหน่วยงานขององค์กรอย่างครบถ้วน

5. รูปแบบตามเนื้อหา รูปแบบนี้ยึดสาระสำคัญของเนื้อหาเป็นหลักในการวางแผนเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ดังนั้นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่นั้น มีการนำเอาประสบการณ์เป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้ใหญ่แต่ละคน หรือกลุ่มที่แตกต่างกันไป ตามบทบาท หน้าที่หรือเนื้อหาที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

## 2.6 บทบาทของผู้สอนผู้ใหญ่

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนผู้ใหญ่ โดยผู้สอนผู้ใหญ่มีบทบาทหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนหรือส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างอิสระ นำตนเอง
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทั้งกระบวนการของการเรียนการสอน การวางแผนไปจนถึงการประเมินผล
4. ประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่แต่ละคนให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
5. ยอมรับความคิดเห็นและหรือข้อเสนอแนะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
6. ช่วยเหลือให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่สามารถประยุกต์ทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิต
7. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้ตนเองและยอมรับตนเอง
8. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ร่วมมือกันในการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขัน
9. ควรให้อิสระในการคิด การตัดสินใจต่อผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ และมีความยืดหยุ่น
10. ควรสนับสนุนให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีการประเมินผลด้วยตนเอง
11. ควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดี เพราะจะต้องเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพิ่มเติม
12. มีความกระตือรือร้นในการสอนหรือจัดกิจกรรม ซึ่งทำให้ผู้เรียนสนใจละเอียดเอาใจใส่การเรียนมากยิ่งขึ้น
13. เสริมสร้างความมั่นใจ กำลังใจแก่ผู้เรียน
14. ควรปฏิบัติตนให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน
15. มีวิธีการสอนที่หลากหลายปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และความสนใจที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
16. การเรียนการสอนผู้ใหญ่ควรมีความยืดหยุ่น ในหลักสูตรแผนการสอนที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้สอนผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ควรเป็นผู้พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียนในด้านต่างๆ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

### ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคนพิการ

#### 3.1 ความหมายของคนพิการ

คนพิการเป็นกลุ่มคนในสังคมที่มีร่างกายไม่สมบูรณ์หรือไม่ครบอาการ 32 และเป็นคนที่มีความสามารถน้อยกว่าคนอื่นที่มีสภาพร่างกายปกติ ซึ่งบางครั้งคนพิการมักถูกจำกัดความสามารถโดยเห็นว่าคนพิการมีความแตกต่างจากคนปกติ ส่งผลให้คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมเมื่อเทียบกับคนปกติทั่วไปในด้านการดำรงชีวิตเท่าที่ควรในฐานะที่มีความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกันเหมือนคนทั่วไป

องค์กรสหประชาชาติในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการ (2518) ได้ระบุว่า คนพิการหมายถึง บุคคลใดก็ตามที่ไม่แน่ใจว่าสามารถมีชีวิตได้เหมือนคนปกติ หรือมีชีวิตในสังคมได้ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนได้เช่นเดียวกับคนปกติ โดยเป็นผลมาจากความบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจไม่ว่าจะเป็นมาตั้งแต่เกิดหรือไม่ก็ตาม

กรมประชาสงเคราะห์ (2524) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ สติปัญญา อันเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถทางการศึกษา การประกอบอาชีพ และไม่สามารถช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตประจำวันตลอดถึงการมีความสัมพันธ์ทางสังคมเหมือนกับคนปกติทั่วไป

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (1980) (อ้างถึงใน วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2539) ได้นิยามคำว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีหนทางในการสร้างความมั่นคง หรือการรักษาไว้ หรือการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความเหมาะสมกับตนเองลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546) ได้นิยามความหมายของคนพิการ ไว้ว่า คนพิการคือบุคคลที่จำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและการมีส่วนร่วมทางสังคมได้ โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว

การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม และการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็นพิเศษในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างคนปกติทั่วไป

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2550) ให้ความหมายของคนพิการ ไว้ว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการ เห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างทั่วไป

The Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2009) ได้นิยามคำว่า คนพิการไว้ว่า คนพิการ คือ บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาหรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว ซึ่งเมื่อเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในสังคม และการมีประสิทธิผลเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องในด้านการมองเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ สติปัญญา การเรียนรู้ และความบกพร่องอื่นๆที่ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างคนปกติ

### 3.2 ประเภทของความพิการ

ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 กรมประชาสงเคราะห์ (2534) ได้จำแนกประเภทของคนพิการโดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภทดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น หมายถึง คนที่มีความบกพร่องทางตา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนที่ตาเห็นเลือนราง คือ คนที่สายตาสสามารถมองเห็นได้บ้าง แต่ไม่เท่ากับคนปกติ หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา และ คนตาบอด คือ คนที่มองไม่เห็นหรืออาจจะมองเห็นได้บ้าง แต่ไม่สามารถใช้สายตาข้างที่เห็นได้ดีที่สุดเป็นประโยชน์ได้

2. คนพิการทางการได้ยิน หมายถึง คนที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียการได้ยิน ทำให้ฟังเสียงต่างๆไม่ชัดเจน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนหูตึง คือ คนที่ยังสามารถได้ยินเสียงได้บ้างหรือต้องใช้เครื่องช่วยฟังเข้าช่วย และ คนหูหนวก คือ คนที่สูญเสียการได้ยินมาก จนไม่สามารถเข้าใจหรือใช้ภาษาพูดได้ ส่วนมากจะใช้ภาษามือในการติดต่อสื่อสาร

3. คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือการพิการทางกาย หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางด้านร่างกายแม้ว่าสามารถมองเห็นได้ชัดเจนแต่ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ เช่น มือ แขน ขา ลำตัว เป็นอัมพาตหรืออ่อนแรง เป็นโรคข้อ มีการปวดเรื้อรังของระบบทำงานของร่างกาย ที่ส่งผลให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันเหมือนคนปกติธรรมดาได้

4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางด้านของจิตใจหรือสมองที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกับคนปกติ ทำให้ไม่สามารถดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ โดยมากจะเรียกว่า คนวิกลจริต คนโรคจิต โดยจะได้รับการบำบัดรักษาในโรงพยาบาลจิตเวช

5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือมีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือทางสมองจนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการปกติได้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คนที่เรียนรู้ได้ช้า คือ คนที่มีความสามารถในการเรียนรู้ได้ช้ากว่าคนปกติ และคนปัญญาอ่อน

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550) ได้แบ่งประเภทของคนพิการไว้ 6 ประเภท ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ความพิการทางการเห็น ได้แก่ ตาบอด คือ บุคคลที่มีความบกพร่องในการมองเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นด้วยแว่นสายตাপกติแล้วอยู่ในระดับต่ำกว่า 3 ส่วน 60 เมตร หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาที่แคบกว่า 10 องศา และ ตาเลือนราง คือ บุคคลที่มีความบกพร่องในการมองเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นด้วยแว่นสายตাপกติแล้วอยู่ในระดับ 3 ส่วน 60 เมตร หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต ไปจนถึงต่ำกว่า 6 ส่วน 18 เมตร หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต หรือมีลานสายตาที่แคบกว่า 30 องศา

2. ความพิการทางการได้ยิน ได้แก่ คนหูหนวก คือ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลผ่านทางการได้ยิน หูตึง คือ และ ความพิการทางการสื่อความหมาย คือ คนที่พูดไม่ได้พูด หรือฟังผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น



3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องหรือสูญเสียอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจเกิดจากสาเหตุของอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง หรือเจ็บปวดเรื้อรังจนกระทบถึงการทำงานของมือ เท้า แขน ขา ซึ่งเรียกว่า ความพิการทางการเคลื่อนไหว และ ความพิการทางร่างกาย หมายถึง ความผิดปกติหรือบกพร่องของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และ ภาพลักษณ์ภายนอกร่างกายที่เห็นได้ชัดเจน

4. ความพิการทางจิตใจ พฤติกรรม หรือ ออทิสติก โดยที่ ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมนั้น คือความบกพร่องทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด และ ความพิการทางออทิสติก คือ ความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย และ ความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง แล้วรวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่นๆ

5. ความพิการทางสติปัญญา ได้แก่ ความบกพร่องที่มีผลมาจากการพัฒนาการที่ช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาที่ต่ำกว่าบุคคลทั่วไปโดยความผิดปกตินี้แสดงก่อนอายุ 18 ปี

6. ความพิการทางการเรียนรู้ ได้แก่ ความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นๆในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและสติปัญญา

จากประเภทของคนพิการดังกล่าวข้างต้นสรุปเห็นได้ว่าจะสามารถแบ่งคนพิการได้หลากหลายประเภทตามลักษณะความบกพร่องของแต่ละบุคคล โดยจะที่จะแบ่งประเภทของคนพิการตามอวัยวะในร่างกายที่มีความผิดปกติ และความบกพร่อง ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงไปยังคนพิการ 2 ประเภทได้แก่ คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย และคนพิการทางการมองเห็น เนื่องจากข้อมูลทางสถิติคนพิการที่จดทะเบียนแล้วของประเทศไทย (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2554) พบว่าจำนวนของคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย และคนพิการทางการมองเห็นที่ทำการจดทะเบียนคนพิการและมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 และ 3ตามลำดับ และเป็นกลุ่มคนพิการที่มีการจ้างงานอยู่ในองค์กรภาครัฐมากที่สุด 3 อันดับ พร้อมทั้งยังเป็นกลุ่มคนพิการที่ผู้วิจัยสามารถสื่อสาร โดยวิธีการสัมภาษณ์หรือสอบถามด้วยคำพูดเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยได้

### 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาคนพิการ

James And Daniel (1976) ได้นำเสนอทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เป็นรากฐานของความเข้าใจปัญหาและความต้องการของคนพิการ โดยประกอบไปด้วย 3 แนวคิดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีปมด้อย (Inferiority Complex) โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีปมด้อยมนุษย์จึงดิ้นรนเพื่อไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้น โดยมนุษย์จะตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปแบบของชีวิตไว้ภายในจิตใจ และจะพยายามนำพาชีวิตของตนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์นั้นเกิดการพัฒนาตนเอง ในกรณีของคนพิการนั้น ปมด้อยของคนพิการเกิดจากความบกพร่องของสภาพร่างกายซึ่งทำให้คนพิการรู้สึกทรมานเพราะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในชีวิตและต้องพึ่งพาผู้อื่น และสภาพความพิการทางร่างกายและจิตใจอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้พิการตั้งความเป้าหมายในชีวิตที่ผิดก็เป็นได้

2. ทฤษฎีรูปลักษณ์ของตนเอง (Body Image) ซึ่งมีบทบาทด้านร่างกายของบุคคล แล้วได้สรุปว่ารูปลักษณ์ของบุคคลมีผลต่อมโนภาพเกี่ยวกับร่างกายของบุคคล และมโนภาพนี้มีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความผิดปกติหรือบกพร่องทางสรีระร่างกายสามารถก่อให้เกิดความรู้สึกแปรปรวน เนื่องจากรูปลักษณ์ที่เสียไปและสมรรถภาพด้านร่างกายที่ลดลง ความรู้สึกเหล่านี้จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์และทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

3. ทฤษฎีจิต สรีระ (Somatopsychology) โดยแนวคิดนี้มีความเชื่อว่าสภาวะทางกายและจิตใจมีความสัมพันธ์และไม่เป็นอิสระต่อกัน สภาวะทางกายสามารถส่งผลกระทบต่อสภาวะทางใจและพฤติกรรมของบุคคลได้ เพราะสภาวะทางกายเป็นเครื่องมือในการแสดงพฤติกรรมและยังเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลนั้นและบุคคลอื่นรอบข้างแสดงพฤติกรรมต่างๆต่อตัวเขา ซึ่งคนพิการและคนอื่นรอบข้างมักจะประเมินคุณค่าของตนเองต่ำลง คนรอบข้างมีอคติต่อคนพิการ ปฏิเสธคนพิการ หรือให้ความปกป้องคนพิการจนมากเกินไป ส่งผลให้การเห็นคุณค่าของคนพิการยิ่งน้อยต่ำลงและทำให้คนพิการรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถอีกด้วย

ความบกพร่องทางด้านร่างกายของคนพิการนอกจากจะทำให้ตัวคนพิการนั้นมีสมรรถภาพด้านร่างกายน้อยลงแล้ว ยังอาจจะส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมของคนพิการได้อีกด้วย

### 3.4 ปัญหาและความต้องการของคนพิการ

จิวรัตน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป.) ได้แบ่งประเภทของปัญหาและความต้องการในการดำรงชีวิตของคนพิการไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการด้านการแพทย์ คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้รับการรักษาดูแลทางการแพทย์ ดังนั้น อาการหรือโรคที่ควรจะได้รับรักษาให้หายได้หรือป้องกันได้นั้นขาดการดูแลรักษา จึงส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพิการ เนื่องจาก ขาดความรู้ ขาดการศึกษาหรือฐานะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้คนพิการขาดโอกาสในการเข้ารับการรักษาพยาบาล รวมถึงการขาดอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยเหลือคนพิการชนิดต่างๆ

2. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชนบท และมีฐานะยากจน ประกอบกับภาครัฐยังไม่สามารถกระจายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทพื้นที่ที่ห่างไกลได้อย่างเพียงพอกับความต้องการของคนพิการ อีกทั้งคนพิการที่เข้ารับบริการทางการศึกษายังต้องเผชิญกับปัญหาทัศนคติของเพื่อนร่วมชั้นเรียน ครูผู้สอนที่มีต่อคนพิการ บางคนดูรังเกียจ ดูรังแก ล้อเลียน อีกทั้งยังจะต้องเผชิญกับอุปสรรคของอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทาง ความไม่เข้าใจในบทเรียนจากความบกพร่องทางการสื่อสาร และการขาดแคลนอุปกรณ์ทางการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น หนังสือสำหรับคนตาบอด สื่อการเรียนการสอน เป็นต้น คนพิการจึงเรียกร้องให้ภาครัฐจัดโรงเรียนการศึกษาพิเศษขึ้นตามภูมิภาคต่างๆ และภาครัฐควรจัดให้มีครูการศึกษาพิเศษที่จะส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนธรรมดาที่มีคนพิการเรียนร่วมอยู่ด้วย

3. ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่ไม่ได้พิการมากจนกระทั่งไม่สามารถทำอะไรได้ด้วยตนเองส่วนใหญ่นั้นมีความต้องการที่จะพึ่งพาตนเอง มีรายได้ ไม่ต้องการเป็นภาระของผู้อื่นครอบครัวหรือสังคม แต่ทัศนคติในสังคมส่วนมากแล้วนั้นยังไม่เปิดโอกาสให้แก่คนพิการได้แสดงความสามารถ ประกอบกับการขาดความรู้และความชำนาญของคนพิการจึงยากที่จะให้คนพิการได้มีงานทำ แต่ถ้าหากคนพิการได้รับการพัฒนาความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพ คนพิการก็สามารถประกอบอาชีพได้ ดังนั้น ภาครัฐและเอกชนควรจะมุ่งให้ความสนใจในเรื่องการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ สนองความต้องการของคนพิการทุกประเภท ฝึกอาชีพให้มีความเหมาะสมกับคนพิการ โดยหลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ เช่น

โควตาในการทำงานของคนพิการ โดยกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีการจ้างแรงงานเป็นจำนวนมาก ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้คนพิการมีงานทำ

4. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม เนื่องจากการให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในสังคมนั้นจะต้องคำนึงถึง ความพร้อมของคนพิการ และ ความพร้อมของสังคมด้วย เพราะเมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการประกอบอาชีพ และมีความพร้อมทางจิตใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการรับผิดชอบในสังคม ซึ่งสังคมก็ต้องให้โอกาสคนพิการได้แสดงความสามารถ โดยไม่ยึดติดกับทัศนคติที่ไม่เข้าใจและปิดกั้นคนพิการ รวมถึงสภาวะแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เช่น อาคาร สถานที่ และการบริการต่างๆ แล้วนั้นจะต้องเอื้อประโยชน์ให้กับคนพิการด้วย

สรุปได้ว่าปัญหาและความต้องการหลักของคนพิการแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านสังคม โดยคนพิการยังขาดการฟื้นฟูในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งส่งผลให้เป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิตของคนพิการและคนพิการย่อมมีความต้องการในการฟื้นฟูในประเด็นทั้ง 4 ด้านนี้เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข

### 3.5 แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

องค์กรสหประชาชาติ (อ้างถึงใน ขนิษฐา เทวินทรภักดี, 2540) ได้ให้แนวคิดของการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการไว้ว่า

1. คนพิการมีสิทธิมนุษยชนสมบูรณ์เช่นเดียวกับคนทั่วไป จึงควรได้รับมาตรการคุ้มครองและช่วยเหลือ และโอกาสการฟื้นฟูสมรรถภาพ
2. คนพิการเป็นผู้ที่ได้รับความกระทบกระเทือนทางอารมณ์และจิตใจอันเนื่องมาจากปัญหาของตัวเองในด้านต่างๆ เขาจึงควรมีสิทธิเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจและการสร้างสรรค์จากสังคมเป็นพิเศษ
3. ถ้าผู้พิการได้รับโอกาสที่เหมาะสม คนพิการสามารถจะพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้ดีขึ้น และจะกลายเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติแทนการเป็นภาระของสังคม
4. คนพิการย่อมมีความรับผิดชอบต่อชุมชนในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติเท่าที่ทำได้ ภายหลังการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

5. คนพิการต้องการมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นอิสระเช่นเดียวกับคนในชุมชนปกติ แทนที่การอยู่ในพื้นที่เฉพาะของคนพิการ

6. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะสำเร็จได้โดยบุคคลในวงการต่างๆในสังคมให้ความร่วมมือและให้โอกาสอย่างจริงจัง

จากแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขององค์กรสหประชาชาติ สามารถสรุปได้ว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งความสุขและความสำเร็จในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่แท้จริงนั้น คือสามารถให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมกับครอบครัวชุมชน และที่สำคัญ สามารถใช้ชีวิตในสังคมและในท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งองค์กรสหประชาชาติได้แบ่งประเภทของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไว้ 4 ประเภทดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ คือการรักษา การป้องกัน การปรับและแก้ไขสภาพความพิการหรืออาจมีการผ่าตัดร่วมด้วย นอกจากนี้ยังมีการใช้อวัยวะเทียมหรือที่เรียกว่ากายอุปกรณ์ หรือบางรายอาจใช้เครื่องช่วยอื่นๆตามความเหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละประเภท เช่น ไม้ค้ำยันสำหรับคนขาพิการ เครื่องช่วยฟังสำหรับคนหูตึง เป็นต้น โดยสิ่งสำคัญที่สุดในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์อีกประการหนึ่งคือ การป้องกันสาเหตุความพิการ โดยการป้องกันความพิการเพิ่มขึ้นหรือพิการซ้ำซ้อน การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์นี้จำเป็นต้องอาศัยวิธีการด้านเวชศาสตร์ฟื้นฟูตามขั้นตอน เช่น การตรวจวินิจฉัย การให้ยา ศัลยกรรมกายภาพบำบัด จิตบำบัด เครื่องช่วยพิการ เป็นต้น

2. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา คือ ให้ความช่วยเหลือแก่เด็กและคนพิการให้ได้รับสิทธิ โอกาส และบริการทางการศึกษาตามความสามารถและเหมาะสมกับสภาพความพิการ ในรูปแบบการศึกษาภาคบังคับ การฝึกอาชีพ การศึกษาสายสามัญ อุดมศึกษา โดยการเรียนร่วมกับคนปกติทั่วไป หรือการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเฉพาะทาง เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนสอนคนหูหนวก เป็นต้น ตลอดจนจัดการศึกษานอกโรงเรียน หรือการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดให้แก่คนพิการในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งคนพิการที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในครอบครัวและชุมชน การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษานี้จึงเป็นวิธีการสานต่อจากการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และการนำไปสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพ และสังคมเพื่อการพึ่งพาตนเองของคนพิการ

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม คือ การให้การช่วยเหลือและแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหาต่างๆ เพื่อให้คนพิการมีความเข้าใจกับปัญหาทั้งทางด้านอารมณ์หรือจิตใจ ผู้การปรับตัว ปรับใจเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและสังคมตลอดจนหาทาง ในการช่วยเหลือคนพิการในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การรักษาพยาบาล การได้รับเครื่องช่วย แก่ไขความพิการ การประกอบอาชีพปัญหาครอบครัว สวัสดิการต่างๆที่คนพิการควรได้รับ

4. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ คือ การให้การฟื้นฟูช่วยเหลือด้านการฝึกอาชีพ ให้กับคนพิการให้เหมาะสมกับสภาพความพิการของแต่ละคน เพื่อให้คนพิการมีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพให้สามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ทำให้คน พิการทำประโยชน์ให้กับสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสิทธิเสรีภาพเช่นเดียวกับคนทั่วไป ในสังคมไทย นั้นคนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ หรือประสงค์ที่จะประกอบอาชีพอิสระ สามารถที่จะกู้เงินจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้โดยไม่เสียดอกเบี้ย โดยปฏิบัติตาม ระเบียบการกู้ยืมเงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2538

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการดังที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้นการฟื้นฟูคน พิการไม่ได้หมายถึง สมรรถภาพทางด้านการแพทย์ เฉพาะทางร่างกายอย่างเดียว การให้ ความสำคัญต่อด้านอารมณ์ จิตใจ สภาพแวดล้อม สังคมที่คนพิการเผชิญอยู่ การให้การศึกษาและ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ย่อมส่งผลให้การฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการมีความสำเร็จยิ่งขึ้น ส่งผลให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขในสังคม

### 3.6 การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) บัญญัติว่า รูปแบบการ จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน รูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน และรูปแบบการจัดการศึกษา ตามอัธยาศัยสำหรับคนพิการนั้น ต้องจัดตามความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่การจัด การศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ อันประกอบไปด้วย สายสามัญ สายอาชีพและ อัธยาศัย ต้องคำนึงถึงสภาพความพร้อมความต้องการของคนพิการเป็นหลัก ทั้งนี้ เนื่องจากคน พิการมีข้อจำกัดที่หลากหลาย เช่น การเดินทาง ความห่วงใยของผู้ดูแล ครอบครัว พร้อมทั้งการ เผชิญหน้ากับสังคมภายนอก การยอมรับจากสังคม รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจัด

การศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการจึงต้องสนองความต้องการให้เกิดความเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น ด้านสถานที่ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ครูผู้สอน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เหมาะสมและให้คนพิการได้สามารถเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

### 3.6.1 ปรัชญาการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการนั้นมีลักษณะที่แตกต่างจากคนปกติทั่วไปและมีความเฉพาะ โดยทั่วไปมักจะเรียกว่า การศึกษาพิเศษ (Special Education) โดยเกิดจากความเชื่อและหลักปรัชญาดังต่อไปนี้ (เบญญา ชลธาร์นนท์, 2524)

1. คนพิการทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ หรือฝึกฝนตนเองให้ทำประโยชน์เพิ่มมากขึ้น
2. สมรรถภาพของการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพของความพิการ
3. ความพิการของคนพิการบางคนไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดชีวิต
4. การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจะต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถของคนพิการแต่ละคน
5. การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจะต้องมีทั้งด้านวิชาการ นันทนาการ อาชีพ และส่งเสริมความสำเร็จในการดำรงชีวิต การสร้างภาพพจน์ที่ดีกับตนเอง และการยอมรับในสภาพความพิการของตนเอง

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการจึงจำเป็นต้องสร้างความรู้สึกของการเห็นคุณค่าในตนเอง การสร้างความมั่นใจ ความรู้และความสามารถของตนเอง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคมเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนาประเทศชาติ มีโอกาสทางสังคมเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป สามารถประกอบอาชีพได้ การให้การศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างให้คนพิการอยู่ร่วมกับทุกคนในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

### 3.6.2 ความหมายของการศึกษาสำหรับคนพิการ

การศึกษาสำหรับคนพิการ หรือการศึกษาพิเศษ (Special Education) นั้นมีผู้นิยามความหมายของการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังต่อไปนี้

ศรียา นิยมธรรม (2546) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษ ไว้ว่า การให้การศึกษแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งวิธีการสอนการดำเนินการสอน และการให้บริการเนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดความเสมอภาคทางการศึกษาเมื่อเทียบกับคนปกติทั่วไป โดยสาเหตุนั้นมาจากความบกพร่องทางด้านร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงผู้ที่มีระดับสติปัญญาที่สูงกว่าคนปกติทั่วไป

IDEA 2004 (อ้างถึงใน ชนิศา อภิชาติบุตร, 2554) ได้ให้ความหมายของการศึกษาพิเศษไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนที่ออกแบบเป็นพิเศษโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลของผู้เรียน
2. การจัดรูปแบบการเรียนที่มีการปรับเนื้อหา การปรับวิธีการสอนตามลักษณะเฉพาะบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้หลักสูตรทั่วไป เมื่อผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพในการเรียนร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้

สรุปได้ว่า ความหมายของการศึกษาสำหรับคนพิการ หรือการศึกษาพิเศษนั้น หมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่มีการปรับปรุงรูปแบบหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับคนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญาอารมณ์ซึ่งต้องจัดบริหารทางการศึกษาที่มีความแตกต่างจากคนปกติทั่วไป

### 3.6.3 กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแต่ละประเภคนั้น มีข้อจำกัดที่แตกต่างกันตามแต่ละประเภทของคนพิการ การจัดกระบวนการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นความสะดวกให้แก่คน



พิการเป็นหลัก ยืดหยุ่นกว่าการศึกษาของคนปกติทั่วไป โดยมีวิธีการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้  
กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542)

1. การจัดการศึกษาเป็นรายบุคคลหรือลักษณะตัวต่อตัว เหมาะสำหรับการสอนคนพิการที่ไม่สามารถเดินทางไปเรียนได้สะดวก กรมการศึกษานอกโรงเรียนใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่สามารถตอบสนองความต้องการคนพิการได้เป็นอย่างดี ครอบคลุมสนับสนุนให้ลูกหลานเรียนอยู่กับบ้าน เพราะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่การศึกษาเป็นรายบุคคลยังมีข้อดีอยู่ที่นักศึกษาจะไม่เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษาด้วยตนเอง

2. การจัดการศึกษากลุ่มเรียนร่วมกับคนปกติ เป็นลักษณะของการจัดการศึกษาที่คนพิการสามารถเรียนร่วมกับกลุ่มคนปกติทั่วไปได้ สามารถฟื้นฟูสุขภาพจิตใจ โดยการพัฒนาให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองได้เป็นอย่างดีและทำให้การนำศักยภาพของกลุ่มมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการได้อีกด้วย

3. การจัดการศึกษากลุ่มเรียนที่เป็นเฉพาะกลุ่มคนพิการ เป็นการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มคนพิการเฉพาะทาง เช่น กลุ่มคนพิการที่บกพร่องทางการมองเห็นในโรงเรียนสอนคนตาบอด กลุ่มคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งต้องใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์พิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อบุคคลหรือล่ามภาษามือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หรือการใช้สื่อประกอบการสอนที่เป็นอักษรเบรลล์และหนังสือเสียง สำหรับการจัดการศึกษาให้กับคนพิการทางการมองเห็น และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆในการจัดการศึกษา โดยมุ่งระดมสรรพกำลังสร้างความร่วมมือระหว่างหลายหน่วยงาน องค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้กับคนพิการโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดการศึกษากลุ่มการเรียนหลายประเภทความพิการร่วมกัน เป็นลักษณะการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มคนพิการหลากหลายประเภท เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ชนบทห่างไกลที่มีคนพิการอยู่กระจายตามชุมชนและหมู่บ้านทั่วไป เช่น กรณีที่บุคคลากรไม่เพียงพอในการจัดการศึกษาในชุมชน เป็นต้น

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการนั้น สามารถจัดการศึกษาได้ทั้งแบบเฉพาะบุคคล หรือการเรียนกลุ่มในลักษณะต่างๆ โดยที่ต้ออาศัยสื่อการเรียนการสอนที่แตกต่างตามประเภทของความพิการ โดยผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ลักษณะของคนพิการแต่ละประเภทด้วย

### 3.6.4 หลักการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องในลักษณะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ร่างกาย การเคลื่อนไหว การมองเห็น การได้ยินและสื่อความหมาย หรือสติปัญญา ก็ตามเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพื่อพัฒนาให้คนพิการเหล่านี้ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เบญจา ชลธารินทร์ (2524) ได้ให้หลักของการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับบริการทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นคนพิการหรือคนปกติทั่วไป เมื่อภาครัฐจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนและผู้ใหญ่ที่ปกติแล้ว ก็ย่อมสมควรที่จะจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่พิการด้วย โดยสนองความต้องการของคนพิการให้มากที่สุด
2. ให้คนพิการได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการบำบัด การฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆ โดยเร็วที่สุด เพื่อให้คนพิการเหล่านี้ได้มีความพร้อม เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองในทุกๆด้านอย่างเต็มความสามารถ
3. ต้องคำนึงถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมปกติกับคนปกติทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนพิการจะได้เรียนรู้ร่วมกับคนปกติทั่วไปให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และควรได้มีโอกาสสัมผัสกับสังคมปกติ
4. ต้องมีรูปแบบและวิธีการที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของคนพิการ โดยควรจัดหลักสูตรให้เป็นรายบุคคลให้มากที่สุดหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ สำหรับผู้ที่ไม่มีความบกพร่องหรือมีความต้องการคล้ายคลึงกัน และมีระดับความสามารถใกล้เคียงกัน
5. การเน้นให้คนพิการได้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงความพิการหรือความบกพร่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและการปรับตัวที่ดี
6. มุ่งให้คนพิการมีความเข้าใจยอมรับในสภาพความพิการของตนเอง มีความเชื่อมั่น มีสัมฤทธิ์ธรรมแห่งตนเองและมุ่งให้ความช่วยเหลือตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมโดยรวม
7. ควรดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนการฝึกทักษะอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้

ชนิศา อภิชาติบุตร (2554) ได้อธิบายถึงหลักของการที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ดังนี้

1. หลัก Normalization คือ การจัดกระทำที่สนับสนุนให้ผู้ที่มีความต้องการพิเศษสามารถดำเนินชีวิตในสังคมด้วยรูปแบบและสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกับสภาพแวดล้อมทั่วไปที่บุคคลอื่นดำเนินอยู่ แบ่งได้ดังนี้

1) การมีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับผู้ที่มีความต้องการพิเศษให้สามารถดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกับบุคคลอื่นได้

2) การรับรู้ว่าคุณที่มีความต้องการพิเศษสามารถดำเนินชีวิตได้เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป เช่น การมีครอบครัว การศึกษา การมีงานทำ การร่วมกิจกรรมอื่นๆในสังคม มีความอิสระในความคิดและการกระทำ

3) การยอมรับว่าคุณที่มีความต้องการพิเศษได้รับโอกาสและความเสี่ยงที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

2. หลักการจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด (Least Restrictive Environment: LRE) คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัด และให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยจัดการเรียนร่วมกับคนปกติ จัดกิจกรรมตามความต้องการของผู้เรียน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การปรับสภาพสภาพแวดล้อม และการบริการสนับสนุนเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับผู้เรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป

2) ผู้เรียนได้รับการศึกษาและโอกาสอื่นๆอย่างเต็มศักยภาพ

3) ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นๆ

4) มีโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากการศึกษาและสังคมเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

3. หลักการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากล (Universal Design for Learning) หลักการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากลกำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากจุดเริ่มต้นของ

สถาปัตยกรรมศาสตร์ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนปกติทั่วไป กล่าวคือ ทุกคนสามารถเข้าถึง และรับประโยชน์จากการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว ดังนั้นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องคำนึงถึงและสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างในการเรียนรู้ด้วย

4. หลักการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้เสนอว่ากระบวนการจัดการศึกษาควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนมากที่สุด ต้องยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

UNESCO (2001) ตามปฏิญญาองค์การทางการศึกษาและวัฒนธรรม กล่าวว่าสิทธิของเด็กทุกคนที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่สนองความต้องการที่แตกต่างกัน ต้องมีจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคน (Education for All) ซึ่งใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ ดังนี้

- 1) ให้เกิดความยุติธรรมในสังคม (Social Justice)
- 2) เน้นความสามารถของเด็ก และความเท่าเทียมกันในสังคมตามสภาวะปกติ (Normalization)

คนพิการควรได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป โดยที่มีหลักสำคัญในการจัดการศึกษาที่แตกต่างจากบุคคลปกติทั่วไปตามสภาพความบกพร่องของคนพิการแต่ละคน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยเน้นให้คนพิการเกิดการยอมรับในสภาพของตนเอง สร้างกำลังใจในการศึกษาเพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

### 3.6.5 รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัตรายศหรือ กรมการศึกษานอกโรงเรียนเดิมนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน ตลอดจน

การจัดระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยการพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการขึ้นเป็น 3 รูปแบบดังนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2542)

1. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ โดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

1) บทบาทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัธยมศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริม ในด้านของ หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ค่าตอบแทน การอบรมครูผู้สอน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

2) บทบาทของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน NGOs มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนได้ ด้านของ อาคารสถานที่ บุคลากรเจ้าหน้าที่ ครูประจำกลุ่ม วิทยากร สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหาผู้เรียนหรือการรวมกลุ่มผู้เรียน

โดยที่สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัธยมศึกษา มีข้อจำกัดในด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญการศึกษาสำหรับคนพิการ ด้านอาคารสถานที่สำหรับคนพิการ ด้านครูผู้สอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หากมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่มีทรัพยากรในด้านต่างๆเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน

1) บทบาทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัธยมศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริม ในด้านของ หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ค่าตอบแทน การอบรมครูผู้สอน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

2) บทบาทของหน่วยงานอื่นๆ NGOs มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนได้ด้านของ การดูแลคนพิการ การสอนคนพิการ เป็นวิทยากรท้องถิ่น จัดหากลุ่มผู้เรียน เป็นศูนย์กลางให้แก่คนพิการ จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่คนพิการในท้องถิ่น

โดยที่คนพิการส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนและอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัว เพราะฉะนั้นครอบครัวและชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการดูแลคนพิการเป็นพื้นฐานที่ทำให้คนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หรืออาจจะมีบทบาทจัดการศึกษาให้แก่คนพิการเองก็ได้

3. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ โดยครูอาสาสมัครการศึกษา  
นอกโรงเรียน

1) บทบาทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและอัตรายาศัยมีบทบาทเป็น  
ผู้สนับสนุนและส่งเสริม ในด้านของ หลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล  
ค่าตอบแทน การอบรมครูผู้สอน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

2) บทบาทของหน่วยงานอื่นๆ NGO มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนในด้านของ การ  
สำรวจคนพิการ ให้คำแนะนำครอบครัวการดูแลคนพิการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานคนพิการ  
ที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้พัฒนา  
รูปแบบของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับคนพิการ ที่มี  
ความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และตรงตามความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการให้มาก  
ยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบดังนี้

1. การส่งเสริมการรู้หนังสือของคนพิการ ที่ไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ ครูผู้สอนหรือผู้ที่  
เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เฉพาะแต่ละประเภทและบุคคลของคนพิการ ให้มีความ  
เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคนพิการ

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้สอนคนพิการทำการส่งเสริมสนับสนุนแก่คนพิการใน  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนากระบวนการคิดความรู้ ทักษะต่างๆในการพัฒนาคุณภาพชีวิต  
หรือนำไปสู่การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. การจัดการศึกษาต่อเนื่อง โดยการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในหลักสูตรระยะสั้น  
ตามความต้องการของคนพิการ โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต การ  
พัฒนาสังคมและชุมชน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. การศึกษาตามอัธยาศัย โดยส่งเสริมให้คนพิการได้ศึกษา เรียนรู้ในสิ่งที่ตนสนใจจาก  
แหล่งการเรียนรู้ ทรัพยากรสื่อต่างๆ เพื่อเพิ่มเติม พัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิด ในการ  
ดำรงชีวิต ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติสุข

สรุปได้ว่า รูปแบบของการจัดการศึกษาระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการนั้นมีอยู่ หลายรูปแบบประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรเอกชน ครอบครัว ชุมชน หรือหน่วยงานของสำนักงานการศึกษาระบบและอัยการเอง ซึ่งงานให้การศึกษาระบบโรงเรียนแก่คนพิการนั้นต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหลากหลายฝ่ายในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่คนพิการให้มากที่สุด

### 3.6.6 จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP)

นอกจากนี้รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการจำเป็นต้องจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ซึ่งเป็นแผนที่บอกว่าคุณสอนควรจัดหลักสูตร และการเรียนการสอนไปในทิศทางใดให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนเฉพาะบุคคล

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) ว่า แผนซึ่งกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ ตลอดจนกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยมีกระบวนการจัดทำแผนฯ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการติดต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้สอน พ่อแม่ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนรวมถึงตัวผู้เรียนเองก็สามารถให้ข้อมูลเพื่อจัดทำ IEP ได้ ข้อมูลที่ต้องการได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว ครอบครัว ข้อมูลทางการแพทย์ การศึกษา ความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ข้อมูลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน IEP จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนและไม่เกิน 7 คนได้แก่ ผู้บริการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ครูผู้สอน เพื่อการจัดทำแผน IEP นำแผนไปใช้ และประเมินผลการดำเนินการตามแผน

3. การประเมินความสามารถโดยใช้แบบทดสอบ แบบประเมินพัฒนาการ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินพัฒนาการ และผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียน

4. ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนตามแผน IEP จัดทำแผนโดยการปรับเนื้อหาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม และจัดบริการสนับสนุน ประเมินความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

5. ขั้นการส่งต่อ โดยการนำส่งแผน IEP และรายงานการประเมินความก้าวหน้า แฟ้มประวัติเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษา การปฏิบัติงาน เป็นต้น

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ได้กล่าวถึงคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) โดยคำสำคัญดังกล่าวประกอบด้วย

1. เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ หรือบริการที่ใช้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ หรือที่มีการดัดแปลงหรือปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละคน เพื่อเพิ่ม รักษา คงไว้ หรือพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่จะเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การสื่อสาร รวมถึงกิจกรรมอื่นใดในชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงชีวิตอิสระ

2. สื่อ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือช่วยให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เกิดความเข้าใจที่รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เครื่องพิมพ์ดีดสำหรับคนตาบอด หนังสือเสียง บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3. บริการหรือความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา หมายถึง บริการเตรียมความพร้อมทางการเรียนรู้ บริการบำบัดฟื้นฟูบริการฝึกอบรม เช่น การกายภาพบำบัด การแก้ไขการสื่อสาร ล่ามภาษามือ การอบรมทักษะพื้นฐาน ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา คือ การปรับเนื้อหา วิธีการสื่อสาร กิจกรรม และเทคนิคการสอนสำหรับคนพิการ

### 3.6.7 การประเมินผลการศึกษาสำหรับคนพิการ

การประเมินผลในทางการศึกษาพิเศษถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างมากเพื่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งครูผู้สอนต้องร่วมทำงานกับพ่อแม่ บุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการจัดการศึกษาและให้บริการทางการศึกษาที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนเฉพาะบุคคล



(ดุสิตา ทินมาลา, 2554) รูปแบบการประเมินผลทางการศึกษาสำหรับคนพิการมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวทางการประเมินผลการศึกษาสำหรับคนพิการไว้ดังต่อไปนี้

สมศรี ตรีทิเพนทร์ (2552) ได้กล่าวถึงการประเมินพฤติกรรม (Behavioral Assessment) โดยให้ความหมายของการประเมินพฤติกรรม ไว้ว่า การกระทำที่เป็นสิ่งแรกที่จะต้องดำเนินการในการให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีความต้องการพิเศษเป็นรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ต้องการปรับ และเลือกเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเป้าหมาย แบ่งออกเป็น

1) การประเมินโดยตรง จากการสังเกต การเตือนตนเอง การวัดผลที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรม และการวัดทางสรีระ

2) การประเมินทางอ้อม จากการสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลจากคนอื่น การรายงานตนเอง เป็นต้น

ปิยวรรณ พันธุ์มงคล (2553) การประเมินผลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการและได้นำเสนอวิธีการประเมินผลไว้ดังนี้

1) ไม่เปรียบเทียบผลการเรียนระหว่างผู้เรียน

2) ให้คำชมเมื่อผู้เรียนทำได้ และควรชมอย่างเฉพาะเจาะจงกับงานที่ผู้เรียนได้ทำ

3) เน้นให้ผู้เรียนได้รับรู้สาเหตุว่า ความสำเร็จเกิดจากความตั้งใจ ความพยายาม และการทำงานที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน

4) ให้โอกาสผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ดุสิตา ทินมาลา (2554) ได้กล่าวถึงการประเมินผลทางการศึกษาพิเศษว่ามีเป้าหมายสำคัญในการหาข้อมูลของผู้เรียนตามความสามารถของพฤติกรรมการเรียนรู้ 3 ด้านได้แก่ ด้านปัญญา ด้านจิตใจ และ ด้านร่างกาย โดยมีขั้นตอนในการประเมินผลดังนี้

1) การคัดกรองเบื้องต้นทางการศึกษา (Education Screen) คือ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้เรียน เช่น ลักษณะทั่วไป ความสามารถ และข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องอันเนื่องมาจากความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นต้น

2) การส่งต่อ (Referral) เป็นการประเมินผลในด้านอื่นๆของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ทางกายภาพ การทดสอบจิตวิทยา ตรวจวัดระดับความบกพร่องต่างๆ หากค้นพบปัญหาในการเรียนรู้ผู้สอน หรือผู้ปกครองอาจมีการส่งต่อไปยังหน่วยงานต่างๆที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาความบกพร่องนั้นๆ เช่น นักจิตวิทยาโรงเรียน นักแก้ไขคำพูดและการสื่อสาร บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ

3) การตรวจสอบและประเมินผล การนำผลจากการคัดกรองและการส่งต่อมาบ่งชี้ระดับและลักษณะความสามารถในทุกๆด้านของผู้เรียนแต่ละคน ได้แก่ ด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม

4) การวางแผนการจัดการศึกษาและให้บริการที่เหมาะสม โดยการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) พร้อมทั้งการจัดทำแผนดังกล่าวจะระบุถึงระดับความสามารถในปัจจุบัน จุดเด่น จุดด้อยหรือข้อจำกัดของผู้เรียนคนนั้นๆ

5) การดำเนินงานตามแผนการจัดการศึกษาและให้บริการ

6) การติดตามและประเมินความก้าวหน้า เป็นงานที่ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบโดยการติดตามผลการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนหลังจากได้รับการเรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมอื่นๆ โดยการประเมินด้วยการทดสอบก่อน ระหว่างที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ และทำการบันทึกความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอในช่วงระยะเวลาต่างๆ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการศึกษาสำหรับคนพิการมีหลากหลายรูปแบบในการประเมินผลการเรียนรู้ของคนพิการโดยหลักแล้วแบ่งออกเป็น การประเมินผลทางด้านปัญญา ด้านจิตใจอารมณ์ ด้านสภาพร่างกาย และด้านพฤติกรรม โดยการประเมินผลนอกจากจะมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการแล้ว ยังช่วยให้สามารถจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอื่นๆของคนพิการให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อีกด้วย

### 3.7 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ

ในประเทศไทยมีการกำหนดข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ ดังต่อไปนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2550)

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ผู้ยากไร้ พิการหรือทุพพลภาพ ต้องได้รับสิทธิการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม ดังข้อที่ 3 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2550) พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการดังนี้

มาตรา 20 การเข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ข้อ 2 ระบุถึง การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษา หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) เป็นกฎหมายที่มีเป้าหมายเฉพาะเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยข้อกฎหมายดังกล่าวได้กล่าวถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียนของคนพิการ ดังนี้

มาตรา 5 สิทธิทางการศึกษาของคนพิการ ได้แก่ข้อ 1 ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการตลอดชีวิตพร้อมทั้งเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ

ช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ข้อ 2 สิทธิการเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น และ ข้อ 3 ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา จัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล

มาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนรู้เฉพาะคนพิการอาจจัดการศึกษานอกระบบ และอخصาศัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะคนพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระ การพัฒนาทักษะพื้นฐาน การฝึกอาชีพ หรือการบริการอื่นใด

มาตรา 18 ให้สำนักบริหารการศึกษาพิเศษในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการ ตามข้อ 8 ประสานส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาสำหรับคนพิการของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ สรุปได้ว่าภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่คนพิการเป็นอย่างมาก สังเกตได้จากการออกกฎหมายทั้งในระดับประเทศ กฎหมายระดับหน่วยงานองค์กร โดยข้อความในกฎหมายนั้นมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

### 3.8 แผนการดำเนินงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ประเทศไทยมีการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 เป็นแผนการดำเนินงานที่มีหลักการวิเคราะห์สถานการณ์คนพิการโดยรอบด้าน เพื่อมุ่งบูรณาการทุกภาคส่วน โดยเน้นการผลลัพธ์สุดท้ายเพื่อคนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาอาชีพของคนพิการ ดังนี้ (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2555)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแผนการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นกรอบในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้คนพิการทุกประเภทมีสิทธิได้รับการศึกษาและได้รับความช่วยเหลือตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ มีสิทธิในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ ความช่วยเหลือทางการศึกษา และบริการทางการศึกษาต่างๆ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสให้คนพิการได้รับสิทธิทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลให้เหมาะสมสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และแหล่งการเรียนรู้สำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนเพื่อการศึกษาสำหรับคนพิการ

จากการศึกษาแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สรุปได้ว่าภาครัฐพัฒนาและมีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญต่อคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในสังคมทั้งในและภายนอกหน่วยงานให้บริการด้านการศึกษาและฝึกอาชีพสำหรับคนพิการเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสังคมเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไปอย่างมีคุณภาพ

#### ตอนที่ 4 แนวคิดการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ

##### 4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

คำว่าอาชีพ นั้นตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของอาชีพ หรือ อาชีพะนั้นหมายถึง กิจกรรมการทำมาหากิน การเลี้ยงชีวิต หรือมีงานทำได้เงินเพื่อดำรงชีวิต โดยก่อนที่มนุษย์จะประกอบอาชีพนั้นจะต้องมีการเลือกอาชีพทำกินเข้ามาเกี่ยวข้องก่อนเสมอ โดย

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2546) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพจากนักวิชาการด้านอาชีพหลายท่าน ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎี Hoppock,s Composite Theory กล่าวว่า การเลือกอาชีพนั้นเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่กำหนดในการเลือกอาชีพ แม้ว่าบางคนมีความคลุมเครือในการเลือกอาชีพเนื่องจากยังขาดความชัดเจนว่าตนเองต้องการอะไร ซึ่งการรู้จักตนเองและการรู้จักอาชีพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในการพิจารณาเลือกอาชีพ บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงอาชีพของตนเองได้เสมอเพื่อสนองสนองความต้องการที่ดีกว่าเดิม

2. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ Holland's Theory of Vocational choice กล่าวว่า อาชีพนั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล เนื่องจากบุคคลพอใจกับอาชีพโดยการที่จะเลือกอาชีพให้ตรงกับบุคลิกภาพของตนเอง โดยฮอลแลนด์ได้แบ่งประเภทลักษณะของบุคคลไว้ดังนี้

- 1) บุคลิกที่สนใจต่อสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ มีรูปร่าง สัมผัสได้

- 2) บุคลิกของคนช่างสังเกต ชอบวิเคราะห์และมีเหตุมีผล
- 3) บุคลิกของผู้ที่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีความเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์
- 4) บุคลิกชอบจัดการและติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น
- 5) บุคลิกที่ชอบวางแผนและผลประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ
- 6) บุคลิกที่ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม มีความเป็นระเบียบแบบแผน อนุรักษ์นิยม

3. ทฤษฎีการพัฒนาการของอาชีพ Super's Theory of Vocational Development กล่าวว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ โดยมีส่งผลให้อาชีพต่างๆมีความเหมาะสมที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามนั้นความถึงพอใจ ความสามารถ ความคิดโดยรวมเกี่ยวกับตนเอง และสถานการณ์ของชีวิตที่เป็นอยู่ จะเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาและสถานการณ์ส่งผลให้การเลือกอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามพัฒนาการของบุคคลประกอบไปด้วย 5 ระยะ ดังนี้

- 1) มีความเด่นชัดในการเลือกอาชีพเริ่มศึกษาในสิ่งที่เหมาะสม
- 2) การเฉพาะเจาะจงในอาชีพมีความชัดเจนในการเลือกอาชีพมากขึ้น
- 3) ดำเนินการตามแผนในการประกอบอาชีพที่กำหนดไว้
- 4) สร้างความมั่นคงถาวรของแผนที่กำหนด โดยการสร้างความมั่นคงในอาชีพที่ได้เลือกแล้วพร้อมทั้งใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
- 5) ความก้าวหน้าและความแข็งแกร่งในอาชีพ อันเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้นสรุปได้ว่าคนพิการก็มีสิทธิในการเลือกอาชีพเพื่อการเลี้ยงชีพและดำรงชีวิต ตามความต้องการของตนเอง แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับคนพิการนั้นการเลือกอาชีพนั้นต้องได้รับโอกาสและความร่วมมือไม่ว่าจะเป็นครอบครัว หน่วยงานที่ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสังคมส่วนใหญ่ยังปิดกั้นต่อโอกาสในการทำงานของคนพิการเนื่องจากเจตคติที่มีต่อคนพิการนั้นคือ เป็นบุคคลที่ไร้ความสามารถ ต้องรับการดูแลช่วยเหลือจากผู้อื่นตลอดเวลา

## 4.2 การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ

### 4.2.1 ลักษณะของหลักสูตรการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ

ชีวาพร คุ่มจ้อหอ (2544) ได้กล่าวถึงลักษณะของหลักสูตรการจัดฝึกอาชีพบุคคลพิการ ไว้ดังนี้

1. คนพิการวัยหนุ่มสาวควรถูกให้ฝึกอาชีพและฝึกงานแบบเป็นลูกมือ และใช้หลักสูตรเดียวกับหนุ่มสาวที่ไม่พิการ แต่ถ้าต้องเรียนวิชาพื้นฐานในสถานศึกษาจนกระทั่งมีอายุมากกว่าปกติ การฝึกอาชีพควรจัดขึ้นภายหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. คนพิการที่เป็นผู้ใหญ่ ต้องเร่งการฝึกอาชีพให้จบในระยะเวลาอันสั้นเพื่อจะได้กลับไปทำงานโดยเร็วเพื่อหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัว หลักสูตรจึงต้องมีระยะเวลาฝึกอบรมที่เหมาะสมตามแต่คนพิการต้องการเลือกฝึก ประกอบกับประสบการณ์และความถนัดของคนพิการที่เป็นผู้ใหญ่
3. ใช้หลักสูตรปกติร่วมกับคนพิการ คนพิการควรมีเวลาในการฝึกปฏิบัติมากกว่าคนปกติทั่วไป และต้องมีความสามารถมากกว่าคนปกติด้วยถึงสามารถได้รับการจ้างงานได้
4. หลักสูตรควรมีการแจกแจงรายละเอียดของหัวข้อในการฝึกด้วย เช่น วิธีการฝึกปฏิบัติ ทักษะที่ได้รับ พฤติกรรมการทำงาน ความปลอดภัย เป็นต้น
5. หลักสูตรมีหลายระดับแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตาม พื้นฐานการศึกษา ความถนัด ความสนใจของคนพิการแต่ละคน ดังนั้น การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการควรมีทั้งในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ สถาบันการศึกษา โรงงาน สถานประกอบการ และที่บ้านของคนพิการ
6. คนพิการบางคนมีขีดจำกัดในการทำงาน สามารถทำงานได้เฉพาะเจาะจงเท่านั้น การฝึกอาชีพจึงควรจัดหลักสูตรให้คนพิการได้ทดลองทำตัวอย่างงานหลายๆประเภท โดยจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะบุคคลขึ้น
7. หลักสูตรควรสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่คนพิการเผชิญอยู่ในชุมชนที่อยู่อาศัย
8. หลักสูตรที่หน่วยงานฝึกอาชีพจัดให้ควรมีการจัดกิจกรรมเน้นการแข่งขัน การประกวด สาธิตและนิทรรศการซึ่งจะช่วยให้เน้นทักษะคุณภาพของงานและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึก



9. หลักสูตรควรมีความยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมและมีความทันสมัยตลอดเวลา

#### 4.2.2 คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ

ชีวาพร คุ่มจอหอ (2544) ได้ระบุว่า ครูฝึกสอนวิชาชีพคนพิการมีหน้าที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ สร้างเสริมทักษะและสมรรถภาพแก่คนพิการ ที่ได้รับการฝึกอาชีพตามหลักสูตรและ โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพเฉพาะบุคคลนอกจากจะต้องมีคุณวุฒิทางวิชาการอย่างดีแล้ว คุณสมบัติของครูผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการที่พึงมีได้แก่

1. มีเจตคติที่ดีต่อคนพิการด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. มีความรู้และประสบการณ์ในการฝึกสอนบุคคลพิการมาก่อนมากพอสมควร
3. มีความรู้ความชำนาญในทางวิชาชีพที่ทำการฝึกสอน
4. มีความสนใจและตั้งใจจริงที่จะฝึกอาชีพให้แก่คนพิการทุกบุคคลทุกระดับ
5. มีความรู้เรื่องตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพทางธุรกิจและอุตสาหกรรมมากพอสมควร
6. มีความรู้เรื่องมาตรฐานและความสามารถทางร่างกายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของคนพิการ
7. มีบุคลิกภาพที่ดี เจียบขาด และน่าเชื่อถือ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถประสานงานอย่างใกล้ชิดกับนักแนะแนวอาชีพ นักจัดหางานและบุคลากรที่ทำงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพทุกฝ่าย

การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการจากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอาชีพสำหรับคนพิการจำเป็นต้องมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับคนพิการเพื่อให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพแล้ว สามารถได้รับการจ้างงานและมีอาชีพทำกิน อีกทั้งผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ช่วยเหลือให้คนพิการได้มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอื่นๆเพื่อการดำรงชีวิตในสังคม

#### 4.3 การเปิดโอกาสและส่งเสริมการให้ทีมงานทำแก่คนพิการ

ในอดีตนั้นคนพิการถูกปิดกั้นโอกาสให้การประกอบอาชีพแต่เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไปสิทธิเสรีภาพในสังคมเริ่มมีมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คนพิการได้รับสิทธิและโอกาสมากขึ้นตามลำดับ โดยพบว่า กฎหมายและการปฏิบัติต่อคนพิการในแต่ละยุค ตั้งแต่ในช่วงเวลาที่คนพิการเป็นสิ่งเลวร้ายของสังคม จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีโอกาสให้คนพิการได้มีงานทำเพิ่มมากยิ่งขึ้นและมีความหลากหลายในการเลือกอาชีพมากขึ้นตามอีกด้วย แต่ก่อนที่คนพิการจะได้รับสิทธิและโอกาสในการทำงานนั้นมีช่วงระยะเวลาในการเรียกร้องและต่อสู้เพื่อโอกาสเหล่านี้ โดยสามารถแบ่งยุคของกฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการได้เป็น 3 ยุค ดังนี้ (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ, 2546)

1. ยุคกฎหมายห้ามคนพิการทำงานหรือประกอบอาชีพ (ก่อนปี พ.ศ. 2518) โดยในอดีตสังคมไทยมักมีความเชื่อว่าคนพิการเป็นคนไร้ซึ่งความสามารถและเชื่อว่าคนพิการเป็นลักษณะของสิ่งเลวร้ายหรือสิ่งไม่ดี เป็นการลงโทษของผู้ที่กระทำความบาปหรือทำกรรม จากความคิดดังกล่าวส่งผลให้ครอบครัวที่มีคนพิการไม่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้คนพิการในครอบครัวมีการพัฒนาการหรือศักยภาพที่ดีขึ้นตั้งแต่ยังเด็ก ไม่ฝึกให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเองหรือทำกิจกรรมประจำวันได้นอกจากคนพิการในยุคนี้อาจขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองแล้ว ยังถูกปิดกั้นโอกาสในการได้รับการพัฒนาหรือฟื้นฟูในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา การเข้าสังคม การเข้าทำงานซึ่งเหล่านี้เป็นการตอกย้ำสร้างความเจ็บปวดให้กับคนพิการเป็นอย่างมากทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ แต่ในระยะเวลาต่อมา ในปี พ.ศ. 2482 ได้มีความคิดใหม่เข้ามาสู่สังคมไทย เป็นความเชื่อในเรื่องของศักยภาพคนพิการ โดยมีมิสคอลลฟิลด์ (Genevieve Caulfield) ได้เข้ามาก่อตั้งโรงเรียนสอนคนตาบอดแห่งแรกในประเทศไทย รวมถึงเป็นโรงเรียนแห่งแรกที่ทำให้คนพิการได้รับการศึกษา เพราะความเชื่อที่ว่า คนพิการทางสายตามีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ เป็นการจ้างคนพิการทางสายตาเข้ามาเรียนหนังสือ ซึ่งทำให้เด็กพิการทางสายตาเหล่านี้สามารถพึ่งพาตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิตกลายเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงมากมาย โดยการที่มิสคอลลฟิลด์ (Genevieve Caulfield) ได้นำหลักความเชื่อในศักยภาพคนพิการเข้ามาในประเทศไทย จนกระทั่งทำให้คนพิการประสบความสำเร็จนั้น เหมือนการจุดประกายสำหรับงานด้านคนพิการในประเทศไทย โดยที่ทำให้ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคนพิการมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการจัดบริหารและความช่วยเหลือคนพิการในทุกๆประเภทตามลำดับเกิดขึ้น จนกระทั่งมาสู่ยุคของปัจจุบันก็ยังมีพัฒนาการเกิด

2. ยุคเริ่มต้นของกฎหมายที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ (ปี พ.ศ. 2518 - 2540) เป็นในช่วงปลายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 งานด้านคนพิการได้รับการส่งเสริมมากขึ้น เนื่องจากเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงพระราชทานพระราชดำรัสแก่คณะกรรมการมูลนิธิอนุเคราะห์คนพิการ ในพระราชูปถัมภ์เมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2517 ไว้ว่า “งานช่วยผู้พิการนี้ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าผู้พิการไม่ได้เป็นผู้อยากจะทำ และอยากช่วยตนเองถ้าเราไม่ช่วยเขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิต และมีเศรษฐกิจ ของครอบครัวจะทำให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่ส่วนรวม ฉะนั้นนโยบายที่จะทำก็คือช่วยเขาให้ช่วยตนเองได้เพื่อจะ让他สามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม”

ดังนั้นจึงเริ่มมีการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2496 ให้คนพิการได้สามารถเข้ารับราชการได้ โดยการเรียกร้องดังกล่าวประสบความสำเร็จ โดยได้เพิ่มเติมข้อความเข้าไปในคุณสมบัติต้องห้าม ซึ่งเดิมใช้คำว่า “กายทุพพลภาพ” แก้ไขเป็น “กายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้” ถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขแล้วแต่ผู้สมัครงานรวมถึงคณะกรรมการพิจารณาการเข้าทำงานมักตีความเสมอว่าคนพิการไม่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งในภายหลังข้าราชการที่พิการยังได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการสอบให้ออกจากราชการ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วในยุคนี้รัฐบาลได้ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534” ขึ้นเป็นครั้งแรกและได้ออกกฎกระทรวงตามมาเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยกฎหมายดังกล่าวระบุให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต้องรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามเงื่อนไขและอัตราส่วนที่ระบุไว้ตามกฎหมาย แต่ถึงแม้ว่าคนพิการจะได้รับการจ้างงานมากยิ่งขึ้นจากสถานประกอบการ แต่ส่วนใหญ่สถานประกอบการที่เข้าข่ายดังกล่าวก็มักที่จะเลือกส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเนื่องจากว่ายังมีทัศนคติที่ไม่เชื่อมั่นต่อศักยภาพของคนพิการ

แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าจะมีการบัญญัติขอกฎหมายที่เปิดโอกาสในการส่งเสริมการทำงานของคนพิการเกิดขึ้น แต่ทัศนคติที่มีต่อคนพิการส่วนใหญ่ในสังคมไทยในยุคนี้ยังมีการปิดกั้นโอกาสของคนพิการอยู่ ส่งผลให้การส่งเสริมคนพิการให้มีงานทำยังทำได้ไม่สมบูรณ์มากนัก เพราะยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติเหล่านี้จากคนปกติทั่วไปในสังคมไทยได้

3. ยุคกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ปี พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน) ในยุคนี้ถือได้ว่าเป็นช่วงที่มีการผลักดันรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน สภาคคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยได้ร่วมเสนอให้มีบทบัญญัติที่เข้ามารองรับกับหลักแนวความคิดความเชื่อในศักยภาพคนพิการ ศักดิ์ศรีและ

ความเท่าเทียมของมนุษย์ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีมาตราที่บัญญัติไว้รองรับแนวคิดดังกล่าวและที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในมาตราที่ 30 40 43 49 55 และ 80 จากกฎกระทรวงที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไปปรับคนพิการเข้าทำงานหนึ่งคนนั้น มีผลบังคับใช้เฉพาะสถานประกอบการหรือองค์กรภาคธุรกิจเอกชนเท่านั้น สมาคมคนพิการทุกประเภทและสมาคมคนพิการจึงได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติในวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2540 เรื่องการให้โอกาสคนพิการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ คนพิการได้รับสิทธิในการคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการ กาลพลเรือน หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป จึงแสดงให้เห็นว่าโอกาสของคนพิการในการปฏิบัติงานหรือการส่งเสริมการทำงานจึงมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่อย่างไรก็ตามทัศนคติต่อคนพิการที่มองว่าเป็นคนไร้ความสามารถ หรือเป็นภาระทางสังคมยังมีพบเห็นได้เป็นส่วนใหญ่

โดยปัจจุบันกฎหมายสำหรับคนพิการได้ถูกปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากยิ่งขึ้นได้ ดังมีการบัญญัติกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆขึ้นในประเทศไทยเกี่ยวข้องกับคนพิการ อาทิ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 20 การเข้าถึงประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ โดยในข้อ 3 ระบุว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ อิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการมีงานทำ และการประกอบอาชีพของคนพิการ มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้น เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพ มาตรา 33 34 35 ที่กำหนดให้สถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน หรือดำเนินการส่งเสริม ช่วยเหลือคนพิการให้ได้พัฒนาอาชีพ มาตรา 38 การยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้นๆแก่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานคนพิการมากกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นๆ เป็นต้น

โดยสรุปแล้วการเปิดโอกาสและส่งเสริมการให้มีงานทำแก่คนพิการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า โอกาสของคนพิการนั้นเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจากการจุดประกายแนวคิดในเรื่องศักยภาพของคนพิการ จนกระทั่งมีการฝึกและพัฒนาศักยภาพคนพิการในระดับต่างๆตามลำดับ บทบัญญัติทางกฎหมายข้อบังคับต่างๆได้ส่งเสริมโอกาสการทำงานของคนพิการมากยิ่งขึ้น แต่ใน

เรื่องของทัศนคติของคนปกติทั่วไปยังมองว่าคนพิการนั้นไร้ความสามารถ และเป็นภาระเสียส่วนใหญ่การผลักดันให้เกิดการเท่าเทียมกันในการทำงานหรือการประกอบอาชีพของคนพิการในบางครั้งยังจำกัดอยู่ในวงแคบ เป็นไปตามข้อบังคับตามกฎหมายเสียส่วนใหญ่ หน่วยงานหรือองค์กรภาคธุรกิจที่มีความประสงค์จะจ้างงานคนพิการจริงยังมีอยู่น้อย หรือเลือกที่จะจ่ายเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทดแทนการจ้างงาน ดังนั้นจึงควรที่จะเปิดโอกาสมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ มีการพัฒนาศักยภาพให้มีความเหมาะสมเทียบเท่ากับคนปกติทั่วไป ให้ความหลากหลายในการเลือกประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการ และความชำนาญของคนพิการที่แท้จริง

#### 4.4 การดำเนินงานด้านอาชีพและการจ้างงานของคนพิการ

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้วิจัยพบว่า มีคนพิการจำนวนมากที่ได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อการมีงานทำ การประกอบอาชีพของคนพิการนั้นมีทั้งการประกอบอาชีพอิสระและเป็นลูกจ้าง หรือรับราชการ หรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คนพิการส่วนใหญ่มักจะประกอบอาชีพอิสระโดยการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล หรือการเป็นเจ้าของกิจการก็มีอยู่บ้าง การประกอบอาชีพเป็นพนักงานของกิจการต่าง ๆ นั้นเช่น คนตาบอดมักจะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรับสายโทรศัพท์คนพิการทางร่างกายมักจะทำงานด้านคอมพิวเตอร์ ส่วนคนพิการทางการได้ยินมักจะประกอบอาชีพด้านบริการในโรงแรมการทำความสะดวกจัดเตรียมอาหาร หรือการรับราชการเป็นครูอาจารย์ เป็นต้น

##### 4.4.1 การประกอบอาชีพของคนพิการ

ในปัจจุบันคนพิการนั้นมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่หลากหลายแต่ปัญหาสำคัญนั้นได้แก่คนพิการยังไม่ได้รับการช่วยเหลือให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในด้านต่างๆได้

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2539) ได้จำแนกการประกอบอาชีพของคนพิการออกเป็น 4 ประเภทได้แก่

1. การฝึกอาชีพ การฝึกอาชีพให้กับคนพิการควรฝึกไปพร้อมกับคนปกติทั่วไป เพื่อการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเฉพาะคนปกติ อีกทั้งยังทำให้คนปกติรับรู้ถึงความสามารถของคนพิการมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบันยังมีสถานฝึกอาชีพจำนวนไม่มากที่เปิดรับคนพิการเพื่อเข้าฝึกอาชีพหรือทำการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการโดยเฉพาะ เช่น มูลนิธิช่วยเหลือคนตาบอด โรงเรียน

อาชีพพระมหาไถ่ พัทธา เป็นต้น การฝึกอาชีพคนพิการโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน (CBR) คือการฝึกอาชีพโดยเน้นชุมชนเป็นฐานซึ่งเป็นการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในชุมชน โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวของคนพิการ สมาชิกในชุมชนหรือผู้นำชุมชน จัดการบุคลากรหรืออาสาสมัครเพื่อเป็นครูฝึกอาชีพในชุมชนซึ่งในปัจจุบันก็ได้มีองค์กรภาครัฐและเอกชนได้เข้าไปดำเนินการแล้วแต่ยังไม่มากพอ นอกจากการฝึกอาชีพเพื่อการมีงานทำของคนพิการดังกล่าวไว้แล้วการฝึกอาชีพคนพิการนั้นควรให้ความสำคัญในทางจิตใจแก่คนพิการด้วย เพื่อให้มีจิตใจเข้มแข็ง ต่อสู้ หรือมีอุปนิสัยที่ดีงาม เช่นมีความขยันอดทนอดกลั้นในการทำงาน มีการช่วยเหลือผู้อื่นตอบแทน มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น

2. การประกอบอาชีพอิสระ โดยมากแล้วการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพมานั้นจะทำในลักษณะที่เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริมส่วนใหญ่แล้วมักจะขายผลากินแบ่งรัฐบาล และอาชีพที่คนพิการได้นำความรู้ความสามารถจากการฝึกอาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพมากที่สุดก็คือ อาชีพหมอนวดแผนโบราณ หรือ การรับตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างซ่อมจักรยายนต์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้มีการสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการด้วยการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้คนพิการกู้ยืมในการประกอบอาชีพอิสระ แต่สิ่งที่ต้องการสนับสนุนเพิ่มเติมคือการจัดสถานที่ไว้จำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนพิการ การฝึกอบรมในเรื่องของการตลาดการบริหารธุรกิจขนาดย่อม

3. การประกอบอาชีพเป็นลูกจ้าง หรือรับราชการ หรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ คนพิการส่วนใหญ่ที่ได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนจนได้รับวุฒิปัตถ์ทางการศึกษานั้น มักจะประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างของห้างร้าน บริษัท เข้ารับราชการ หรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ เช่น การประกอบอาชีพที่ใช้คอมพิวเตอร์ เลขานุการ พนักงานรับสายโทรศัพท์ พนักงานทำบัญชี งานนิติกรหรืองานสอนหนังสือในโรงเรียน มหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งภาครัฐได้กำหนดในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ซึ่งกำหนดถึงผลประโยชน์ทางภาษีเพื่อจูงใจให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน หรือกำหนดอัตราจำนวนของคนพิการต่อคนปกติในการจ้างงานเพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำมากยิ่งขึ้น

4. การทำงานในโรงงานอารัักษ์ คนพิการจำนวนมากที่ผ่านการฝึกอาชีพแล้ว แต่ด้วยสภาพร่างกายและจิตใจทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างล่าช้า หรือทำได้แต่งานที่ง่าย ๆ หรือมีอุปสรรคในการเคลื่อนไหวร่างกายส่งผลให้กลุ่มคนพิการเหล่านี้เข้าไปแข่งขันในตลาดแรงงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งโรงงานในอารัักษ์ขึ้นมารองรับคนพิการเหล่านี้ โดยการจ้างงานง่ายๆมาให้คน

พิการทำให้ เช่น งานบรรจุหีบห่อ งานทำของเล่น เป็นต้น และดูแลด้านอาหารและความเป็นอยู่ซึ่งส่งผลให้รายได้ที่ได้นั้นเพียงแค่ว่าสามารถดำรงชีพได้เท่านั้น ซึ่งประกอบไปด้วยทั้งที่เป็นส่วนของภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่าการประกอบอาชีพของคนพิการนั้นสามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายซึ่งในลำดับแรกของแต่ละประเภทของการประกอบอาชีพนั้นคนพิการควรได้รับการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และสามารถและทัศนคติให้พร้อมที่จะประกอบอาชีพ โดยจะประกอบอาชีพอิสระ เป็นเจ้าของกิจการเป็นลูกจ้างในบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐและในโรงงานอารักรักษ์ก็ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของคนพิการผู้นั้นว่าจะประกอบอาชีพประเภทใด

#### 4.4.2 การมีงานทำของคนพิการในสหสวรรษใหม่

คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (2542) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการในสหสวรรษใหม่ไว้ดังนี้

1. การจ้างงานคนพิการในปี 2541 มีอัตราที่เพิ่มขึ้นจากปี 2540 แต่ในปี 2542 นั้นมีอัตราที่ลดลง แม้ว่าจำนวนสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานจะมีมากขึ้น แต่จำนวนคนพิการที่ได้รับเข้าทำงานมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด

2. คนพิการทางร่างกาย หรือทางการเคลื่อนไหวมีอัตราการเข้าทำงานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับคนพิการด้านการได้ยินหรือการสื่อความหมาย คนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้

3. ตำแหน่งงาน 10 อันดับแรกที่นายจ้างต้องการในการจ้างงานคนพิการ ได้แก่ พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานธุรการ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานเย็บจักร พนักงานบัญชีและการเงิน พนักงานทำความสะอาด พนักงานทั่วไป และพนักงานติดบาร์โค้ด

4. ลักษณะความพิการกับตำแหน่งงานที่คนพิการได้รับการจ้างงาน มีดังต่อไปนี้

1) คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ทำงานในตำแหน่งพนักงานเย็บจักรในโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานธุรการทั่วไป พนักงานรับโทรศัพท์ และพนักงานฝ่ายผลิต

2) คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทำงานในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด พนักงานคอมพิวเตอร์และธุรการ พนักงานเย็บจักรในโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานบรรจุสินค้า พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานโรงพิมพ์

3) คนพิการทางการมองเห็น ทำงานในตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานนวดแผนโบราณ

4) คนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้ ทำงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความสะอาด พนักงานธุรการ งานถ่ายเอกสาร เดินหนังสือ

ดังนั้นสรุปได้ว่าคนพิการนั้นสามารถได้รับการจ้างงานหรือมีงานทำได้ ในหลากหลายสาขาอาชีพตามสภาพความพิการของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการจ้างงานคนพิการของสถานประกอบการยังพบว่าคนพิการยังขาดโอกาสจากสถานประกอบการเป็นอย่างมากในการรับพิจารณาคนพิการเข้าทำงาน

#### 4.4.3 กระบวนทัศน์ในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2547) ได้รวบรวมกระบวนทัศน์ในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ โดยที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ และการจ้างงานคนพิการ เปิดโอกาสให้ผู้แทนคนพิการแต่ละประเภทมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายแผนงานและเป็นส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ และคณะทำงานทุกระดับ

2. การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนควรตระหนักถึงศักยภาพของคนพิการ โดยสนับสนุนให้คนพิการได้รับการศึกษาและฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพ ได้แก่ การแนะแนวอาชีพ ประเมินสมรรถภาพ การฝึกทักษะอาชีพ การปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อสามารถได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการรวมถึงการประกอบอาชีพอิสระ

3. รูปแบบการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ มีการจัดให้คนพิการได้รับการฝึกอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการได้พัฒนารูปแบบของ



อาชีพและการจ้างงาน โดยให้คนพิการฝึกอาชีพกับคนทั่วไปในสถาบันต่างๆ รวมทั้งการจัดฝึกอาชีพในชุมชนเพื่อสร้างรายได้ให้แก่คนพิการ

4. ปีแห่งการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในปี พ.ศ.2545 ได้มีประกาศนโยบายให้เป็นปีของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นแนวทางการเสริมสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ ส่งเสริมให้สังคมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในมิติใหม่เกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการซึ่งมีผลต่อการเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการในเรื่องของความสามารถและการพึ่งพาตนเองได้

5. การพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ ส่งเสริมให้คนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปต้องจ้างงานคนพิการเข้าทำงานจำนวน 1 คน หรือการส่งเงินสมทบเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ปลายมีการสนับสนุนให้คนพิการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการ เช่น การฝึกอาชีพในสาขาต่างๆ

#### 4.4.4 การเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

พวงแก้ว กิจธรรม (2555) ได้สรุปแนวทางในการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จากการสัมมนาเรื่อง “นโยบายเศรษฐกิจอาเซียน กับ โอกาสการมีงานทำของคนพิการ” โดยแนวทางการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีองค์ประกอบ 6 ประการดังนี้

1. เตรียมการศึกษาให้แก่คนพิการ โดยให้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ โดยเฉพาะด้านกฎหมายที่เป็นธรรม ยกกระดับการศึกษาในวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังต้องให้การศึกษาด้านภาษาต่างประเทศเพื่อให้คนพิการสามารถติดต่อสื่อสารได้

2. พัฒนาทักษะและความสามารถของคนพิการก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเฉพาะความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง เช่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การเดินทาง เป็นต้น และความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็น เช่น การฝึกอบรมทักษะในระดับสูง การใช้นวัตกรรม เป็นต้น

3. ปรับเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการของสังคม ให้เข้าใจถึงคนพิการ ส่งเสริมการมีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ ให้คนพิการได้แสดงความสามารถของตนอย่างอิสระ

4. จัดหาแหล่งเงินทุนให้แก่คนพิการได้ประกอบอาชีพ เช่น เงินทุนค่าใช้จ่ายในการเริ่มต้นอาชีพ หรือการลงทุนประกอบอาชีพอิสระ

5. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ทุกคนในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่คนพิการ ชัดเหตุของความพิการที่เป็นอุปสรรคต่อคนในองค์กร

6. พัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้คนพิการปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าวตามที่องค์กรวิชาชีพได้กำหนดไว้ เช่น วิชาชีพหมอนวด วิชาชีพนักกฎหมาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำเป็นจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนในสังคม ตั้งแต่ขั้นเตรียมการเข้าสู่อาชีพ ปรับเปลี่ยนเจตคติ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อคนพิการ การสนับสนุนเงินทุน และคนพิการควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นๆ เพื่อให้คนพิการได้พัฒนาตนเองและสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยปราศจากอุปสรรคจากความพิการของตนเอง

#### 4.5 หน่วยให้บริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2547) กล่าวว่า งานบริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ มักดำเนินในลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ โดยการให้ความรู้ด้านอาชีพ รวมถึงการจัดหางาน สนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระ ส่งเสริม การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของคนพิการ รวมทั้งการจ้างงานคนพิการ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายแห่ง ได้แก่

1. กระทรวงศึกษาธิการ ได้เปิดโอกาสให้คนพิการได้เรียนร่วมกับคนปกติทั่วไปในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสังกัด โดยมีหลักสูตรการเรียนพื้นฐานอาชีพเพื่อสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานการประกอบอาชีพ ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการโดยการจัดการฝึกอบรมการประกอบอาชีพและประสานงานต่อให้คนพิการเข้าทำงาน หรือจัดกิจกรรมประกอบอาชีพอิสระ ผ่านหน่วยงานต่างๆของกระทรวง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน มหาวิทยาลัยในสังกัด

2. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เปิดโอกาสให้คนพิการได้ศึกษาในระดับอุดมศึกษารวมถึงการรับคนพิการเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยต่างๆ โดยมหาวิทยาลัยหลายแห่งมีการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้กับคนพิการโดยเฉพาะ ได้แก่

1) วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ในหลักสูตร การสอนภาษามือไทย สาขาล่ามภาษามือ สาขาหุนนวกศึกษา สาขาการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการจ้างงานบุคลากรที่เป็นคนพิการเข้ารับราชการ มหาวิทยาลัย ได้แก่ ศาสตราจารย์วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (พิการทางสายตา) เป็นอาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ และ นางจวีร์รัตน์ ผ่องแผ้ว (พิการทางการเคลื่อนไหว) เป็นเจ้าหน้าที่ประจำหอสมุด เป็นต้น

3. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีหน่วยงานภายในรับผิดชอบงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพสำหรับคนพิการ ในลักษณะของการฝึกอาชีพ และการส่งเสริมการประกอบอาชีพทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในองค์กรภาคธุรกิจ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การทำงานจริง และการส่งเสริมประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรคนพิการ ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการในจังหวัดต่างๆทั่วประเทศ โดยมีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่หลากหลายตามความต้องการของคนพิการ

4. กระทรวงแรงงาน มีการมอบหมายให้หน่วยงานภายในรับผิดชอบการให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพรวมถึงการจัดหางานให้แก่คนพิการ ได้แก่

1) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้เปิดการฝึกพัฒนาอาชีพและยกระดับฝีมือแรงงานให้กับคนพิการ โดยการฝึกพร้อมกับคนปกติทั่วไป มีการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพความพิการและความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น หลักสูตรคอมพิวเตอร์ กราฟฟิกสำหรับคนพิการ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานฝีมือ เป็นต้น รวมถึงการอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในการเข้าฝึกอาชีพ ผ่านสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

2) กรมการจัดหางาน มีการส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนในวัยแรงงานได้มีงานทำ รวมถึงการจัดหางานให้แก่คนพิการ โดยบริการแก่คนพิการ ที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และมีความต้องการที่จะทำงาน ให้ได้งานทำที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสภาพที่ได้รับบริการฟื้นฟูสมรรถภาพและการฝึกอาชีพ ทั่วประเทศ

5. กระทรวงสาธารณสุข ได้มอบหมายให้หน่วยงานภายในสังกัดดูแลด้านการบริการด้านอาชีพ และจัดหางานคนพิการดังต่อไปนี้

1) สถาบันราชานุกูล โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อการบำบัดรักษาและฟื้นฟูบุคคลปัญญาอ่อน ทำการฝึกอาชีพให้คนพิการทางสมองให้วิชาชีพต่างๆ เช่น การทำเซรามิค งานศิลปะ งานประดิษฐ์ งานเกษตรกรรม รวมถึงสนับสนุนให้คนพิการทางสมองได้เป็นผู้ประกอบการเอง ส่งเสริมการฝึกงานให้แก่คนพิการทางสมอง เป็นต้น

2) กรมสุขภาพจิต ส่งเสริมให้คนพิการทางจิตใจได้มีอาชีพและเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ และการรับคนพิการทางจิตใจเข้าทำงาน

6. หน่วยงานอื่นๆ นอกจากภาครัฐแล้ว หน่วยงานเฉพาะ ภาคเอกชน หรือองค์กรคนพิการเองก็มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ เช่น

1) กรุงเทพมหานคร เปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ารับการฝึกอาชีพในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีหลักสูตรต่างๆตามความเหมาะสมกับสภาพความพิการ

2) ศูนย์ศิลปะอาชีพบางไทร ในพระบรมราชานุอุปถัมภ์ ได้มีการฝึกวิชาชีพให้กับบุคคลทั่วไปรวมถึงคนพิการ ในสาขาช่างเกี่ยวกับงานฝีมือในด้านต่างๆ

3) มูลนิธิช่วยเหลือคนตาบอดแห่งประเทศไทย ได้ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่คนตาบอด ได้แก่ การนวดแผนไทย การทำเฟอร์นิเจอร์ งานไม้ โลหะ คอมพิวเตอร์ พิมพ์ดีด พนักงานรับสายโทรศัพท์ ดนตรี เป็นต้น

4) มูลนิธิคนพิการไทย โดยการรับคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว เข้าทำการฝึกอาชีพ และทำงานผลิตรถเข็น รถโยกสำหรับคนพิการ

5) มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย จัดโครงการฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น ช่างศิลป์ไทยโบราณ การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระ การจัดงานให้กับคนพิการ

6) มุลินิสส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ จังหวัดนนทบุรี มีการสอนวิชาชีพให้แก่คนพิการทางการเคลื่อนไหว แขน ขา ลำตัว ในสาขาต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ บัญชี ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์กราฟิก เป็นต้น

7) โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา โดยสอนวิชาชีพให้แก่คนพิการโดยเฉพาะคนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว ในหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ มีการฝึกงานในสถานประกอบการจริงควบคู่กับการฝึกวิชาชีพในโรงเรียน และหลักสูตรคอมพิวเตอร์หลายสาขาตามที่ตลาดแรงงานต้องการ

จากการศึกษาพบว่า มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรด้านคนพิการที่มีการบริการด้านอาชีพและการจัดจ้างคนพิการให้ทำงานทำ โดยมีหลากหลายหลักสูตรให้คนพิการได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถประกอบอาชีพ หาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้โดยที่ไม่เป็นภาระของสังคม ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ หรือการฝึกอาชีพเพื่อเป็นแรงงานในองค์กรภาคธุรกิจต่อไป

#### 4.5.1 กรณีตัวอย่างหน่วยงานให้บริการด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

##### 1) มุลินิสส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ (2551:ออนไลน์)

###### 1.1) ประวัติความเป็นมา

เป็นองค์กรเอกชนก่อตั้งโดยคนพิการที่มีศักยภาพทางสังคม จัดให้มีโครงการฝึกอบรมวิชาชีพด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้พิการทางกายหรือทางการเคลื่อนไหว ที่มีอายุระหว่าง 18-35 ปี โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการสร้างโอกาสที่ดีในการประกอบอาชีพของผู้พิการ มุลินิสส่งเสริมและพัฒนาคนพิการเปิดสอนคอมพิวเตอร์และด้านต่างๆ สำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหว เพื่อคนพิการที่ด้อยโอกาส ได้มีโอกาสทางการศึกษา และสามารถเชื่อมความสัมพันธ์อันดีสำหรับคนพิการ กับองค์กรต่างๆ ได้เป็นอย่างดี กลุ่มเป้าหมายประเภทคนพิการทางการเคลื่อนไหว

###### 1.2) วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

เพื่อเปิดโอกาสให้กับคนพิการทางการเคลื่อนไหวได้มีความรู้ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อเปิดโอกาสคนพิการได้เรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์สำหรับงานในสำนักงานและงานกราฟิกเพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพในด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนพิการได้เรียนรู้ถึงการดำรงชีวิต

การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และการเปิดโลกกว้างสำหรับคนพิการ ในการประกอบอาชีพเท่าเทียมกัน  
หลาย ๆ ด้าน

### 1.3) หลักสูตรที่ให้บริการฝึกอาชีพ

เปิดฝึกอาชีพ เปิดสอน 2 หลักสูตร โปรแกรมกราฟฟิก โปรแกรมสำนักงาน นอกจากนี้  
ยังมีการจัดการศึกษาพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการ เช่น ภาษาอังกฤษพื้นฐาน การ  
บัญชีเบื้องต้น พิมพ์ดีดไทย-อังกฤษ วิชาคอมพิวเตอร์ต่างๆ

### 1.4) สถานที่ติดต่อ

ตั้งอยู่ที่ 78/17 ม.1 ซ.สถานสงเคราะห์ ถ.ติวานนท์ ต. บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.  
นนทบุรี 11120 ติดต่อ 0-2962-3738

## 2) โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547)

### 2.1) ประวัติความเป็นมา

เป็นองค์กรเอกชนที่ดำเนินการก่อตั้งโดย บาทหลวงเรย์มอน เบรนนอน หรือ “คุณพ่อเรย์”  
เมื่อปีพุทธศักราช 2530 โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา สร้างสรรค์ผลงานทั้งทางด้านวิชาการ  
กีฬา และสังคม ออกมาอย่างต่อเนื่อง และผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกไปทำงานรับใช้สังคมแล้ว  
กว่าสองพันคน ทำให้ได้รับการยกย่องว่า “เป็นโรงเรียนฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่ดีที่สุดในเอเชีย”  
โรงเรียนแห่งนี้เกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากวิสัยทัศน์อันยาวไกลของคุณพ่อเรย์มอนด์ อัลลีน เบรนนอน ที่  
ต้องการช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างยั่งยืนเปิดสอนวิชาการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และสอนวิชาชีพให้แก่คนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว

### 2.2) วัตถุประสงค์การจัดตั้ง

เพื่อฝึกอาชีพทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ให้สามารถประกอบอาชีพเลี้ยง  
ตนเองได้ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของคนพิการให้เป็นที่ยอมรับในสังคม ประสานงานกับบริษัท ห้าง  
ร้าน และหน่วยงานต่างๆ ให้โอกาสแก่คนพิการได้รับการจ้างงาน และรณรงค์เผยแพร่ศักยภาพ  
ของคนพิการให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม

### 2.3) หลักสูตรที่ให้บริการฝึกอาชีพ

หลักสูตรที่เปิดฝึกอาชีพ เปิดสอน 4 หลักสูตรวิชาชีพ ได้แก่ หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรการพัฒนาระบบสารสนเทศ หลักสูตรคอมพิวเตอร์และการจัดการธุรกิจภาคภาษาอังกฤษ หลักสูตรเทคโนโลยีการเขียนแบบแม่พิมพ์ และนอกจากนี้ยังมีการจัดการศึกษาพื้นฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการ เช่น ทักษะการอ่าน เขียนภาษาไทย จนกระทั่งถึงในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

### 2.4) สถานที่ติดต่อ

ตั้งอยู่เลขที่ 440 หมู่ที่ 9 ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โทร.038 716247-9 ต่อ 60101-4 หรือ 6310

### 4.6 แนวทางขององค์กรภาคธุรกิจในการฟื้นฟูอาชีพคนพิการ

องค์กรหรือสถาบันต่างๆ ในสังคมล้วนแล้วแต่เห็นถึงความสำคัญในการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆของคนพิการเพื่อให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามยังมีคนพิการอีกจำนวนมาก ที่ยังไม่ได้รับสิทธิและบริการในด้านต่างๆ ทำให้คนพิการขาดโอกาส จากความไม่ทั่วถึงของการบริการ การรับรู้ข่าวสาร ส่งผลให้คนพิการขาดความรู้และความเข้าใจในการดำรงชีวิตอย่างเท่าเทียม ดังนั้นองค์กรภาคธุรกิจอันเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจึงมีหน้าที่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการ แสดงบทบาทในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในเฉพาะอย่างยิ่ง การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่องค์กรภาคธุรกิจสามารถดำเนินการได้โดยตรงต่อคนพิการในสังคม

ขนิษฐา เทวินทรภักดี (2540) ได้เสนอแนวทางในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการขององค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไว้ดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับคนพิการให้เข้าใจสถานการณ์ของตนเองและสังคมอย่างถูกต้อง
2. ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของความสามารถ และความเข้าใจคนพิการโดยผ่านสื่อต่างๆ ทุกประเภท
3. เปิดโอกาสให้คนพิการได้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ โดยเปิดโอกาสทางการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ นอกสถาบันการศึกษา

4. ให้มีการวิจัยสนับสนุนด้านอุปกรณ์ที่จะเข้ามาช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ
6. มีการสนับสนุนการจัดหางานให้แก่คนพิการ ส่งเสริมเรื่อง เงินลงทุน บุคลากร และอุปกรณ์ให้คนพิการได้มีอาชีพ
7. เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแก่คนพิการ ให้สามารถทำงานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้
8. เร่งสนับสนุนให้มีเครือข่าย ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยเร็ว ทั้งข้อมูลการฝึกทักษะอาชีพและการมีงานทำ

สรุปได้ว่าบทบาทขององค์กรภาคธุรกิจต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการนั้นมีแนวทางที่หลากหลายที่องค์กรภาคธุรกิจสามารถดำเนินการได้ทั้งต่อคนพิการภายนอกองค์กรที่ยังขาดโอกาส ความรู้ ความสามารถในการมีงานทำโดยการสนับสนุนกิจกรรมในด้านต่างๆ ทั้งการฝึกอาชีพ เงินทุน อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการดำเนินการต่อคนพิการในองค์กรโดยเริ่มต้นจาก สร้างความรู้และความเข้าใจต่อคนพิการ การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการเพื่อต่อยอดงานที่คนพิการในองค์กรนั้นรับผิดชอบอยู่ อันจะช่วยให้คนพิการได้รับโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

#### 4.7 การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (2553) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการไว้ ดังต่อไปนี้

##### 1. การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ

1) นายจ้างควรถือว่าการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ คือภารกิจอันดับแรกเพื่อความสำเร็จของกิจการ โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคธุรกิจ



2) การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการควรมียึดถือบทบัญญัติของประเทศ ทั้งทางด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสถาบันแห่งชาติและองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านนี้

3) ในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ นายจ้างควรร่วมมือกับผู้แทนลูกจ้างและปรึกษาหารือกับลูกจ้างพิการหรือตัวแทนของลูกจ้างกลุ่มนี้

4) กลยุทธ์ในระดับองค์กรภาคธุรกิจควรช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานที่เป็นคุณประโยชน์ด้วยศักยภาพสูงสุด รวมทั้งคนพิการด้วย ตลอดจนสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

5) กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการควรมีคำนึงถึงข้อกำหนดว่าด้วยลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวที่มีคนพิการตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

6) กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจควรกำหนดให้มีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานจัดหางาน หรือหน่วยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่นๆ เพื่อให้สามารถจัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถ ตลอดจนศักยภาพและความสนใจในการทำงานนั้นๆของคนพิการ

## 2 การสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้

1) กลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนควรมีความตระหนักรู้ โดยการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและโดยความร่วมมือกับผู้แทนลูกจ้าง

2) ควรใช้ข้อมูลเรื่องคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจแก่ลูกจ้างทุกคนพร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น เพื่อให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างพิการได้ซักถามถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้

3) ควรนำข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานที่ชำนาญด้านคนพิการมาใช้เป็นฐานในการวางแผนการจัดทำข้อมูลและการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ

4) นายจ้างหรือผู้บริหารขององค์กร ควรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการปฏิบัติตามกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ ด้วยมาตรการที่เหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงาน และการคงสภาพการจ้างงานคนพิการ

5) นายจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรร่วมมือกันประชาสัมพันธ์กลยุทธ์การทำงานด้านคนพิการและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติตามนโยบายเหล่านี้

6) นายจ้างควรแจ้งให้ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบตลอดจนแหล่งในการจัดซื้อจัดจ้าง รับผิดชอบต่อกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางร่วมกันในทางปฏิบัติ

7) ในการส่งเสริมกลยุทธ์เพื่อการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ นายจ้างและองค์กรนายจ้างควรร่วมกันพิจารณาหาทางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการฝึกอบรมในเรื่องนี้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง

### 3 การประเมินประสิทธิผล

1) นายจ้างควรประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์ในการจัดการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจของตนอย่างสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนดไว้และดำเนินการปรับปรุงตามความจำเป็น

2) ผู้แทนลูกจ้างในองค์กรควรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าว

3) ในการประเมินประสิทธิผลทำให้การสนับสนุนแผนงานดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องขอรับข้อมูลจากนายจ้างด้วย

4) ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ ควรถือเป็นความลับก่อนที่จะมีการนำเสนอต่อสาธารณชน

ดังนั้นการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมากต่อองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ โดยการกำหนดให้เป็นแผนในระดับองค์กร ร่วมกับแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยบทบาทของนายจ้าง และลูกจ้างทั้งหมดภายในองค์กรมีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนให้เกิดการสนับสนุนคนพิการ เมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้วควรมีการประเมินผลของทุกคนในองค์กร แล้วนำผลนั้นมาร่วมกันวางแผนและขยายผลในระดับต่อไปกับหน่วยงานอื่นๆ

#### 4.8 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ

จากเนื้อหาในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2550) พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของคนพิการ ดังนี้

มาตรา 20 การเข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ข้อ 3 ระบุถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ โดยมีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตราการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา 23 จัดตั้งกองทุน เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและดำเนินการสงเคราะห์ช่วยคนพิการ การฟื้นฟูการศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยเป็นธรรมและทั่วถึง

มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม

มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตราที่ 24 เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

มาตรา 35 หากภาครัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่ประสงค์จะปฏิบัติตาม มาตรา 33 และ 34 อาจจะทำให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนได้

จากบทบัญญัติตามข้อกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 สามารถสรุปได้ว่าภาครัฐได้ให้ความสำคัญต่อการฝึกอาชีพของคนพิการทั้งในด้านการ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐเอง และหน่วยงานเอกชนอื่นๆโดย อาจพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ โดยการจัดฝึกอบรมอาชีพ การจัดสรรงบประมาณหรือทุนให้แก่ คนพิการ รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการ

## ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ

### 5.1 ความหมายขององค์กรธุรกิจ

องค์กรธุรกิจเป็นหน่วยหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ ที่มีหน้าที่ในการเคลื่อนย้ายทรัพยากรที่มีอยู่ ให้มีค่าสูงยิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการผลิต การให้บริการ การจัดจำหน่ายแก่ผู้บริโภคคนสุดท้าย หรือผู้ผลิตที่นำไปใช้ในการผลิตสินค้าต่อไป

สรยุทธ มีนะพันธ์ (2546) ได้ระบุว่า องค์กรธุรกิจ หมายถึงหน่วยผลิตย่อยในระบบ เศรษฐกิจ ทำหน้าที่เพิ่มคุณประโยชน์ให้แก่ทรัพยากรที่เรียกว่าปัจจัยการผลิต ที่เคลื่อนที่ผ่าน องค์กรให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น การเพิ่มค่าดังกล่าวต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบในรูปแบบของ องค์กรเพื่อให้การเคลื่อนย้ายทรัพยากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Acs and Daniel (1996) ได้ให้ความหมายของ องค์กรธุรกิจไว้ว่า สถานประกอบการทาง ธุรกิจหรือการทำธุรกิจใดๆที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายทรัพยากรโดยมีระบบในการจัดการ โดย องค์กรธุรกิจจะดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ และกิจกรรมที่ดำเนินการนั้นเป็น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสัญญาที่ทำขึ้นกับบุคคลต่างๆมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป

James และคณะ (1997) ได้ระบุว่าองค์กรธุรกิจ หมายถึงสิ่งทีรวบรวมสัญญาต่างๆไว้ ด้วยกันโดยมีลักษณะของกิจกรรมที่ทำข้อตกลงสัญญาระหว่างคู่กรณีต่างๆโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะทำกิจกรรมเพื่อหวังผลกำไรโดยหรือว่าองค์กรทางธุรกิจ หรือกิจการธุรกิจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์การธุรกิจ หมายถึง สถานประกอบการทางธุรกิจ ที่ดำเนินกิจกรรมในการเคลื่อนย้ายทรัพยากรต่างๆเข้าสู่กระบวนการในการผลิตและบริการ โดยมีความมุ่งหวังที่จะแสวงหากำไรสูงสุดจากกิจกรรมอย่างมีระบบแบบแผน

## 5.2 ประเภทของธุรกิจ

อนิวัช แก้วจันทง (2550) ได้จำแนกประเภทของธุรกิจไว้โดยแบ่งออกเป็น 6 ประเภทดังนี้

1. ธุรกิจการเกษตร หมายถึง ธุรกิจที่ทำการผลิตแหล่งอาหารและวัตถุดิบ ซึ่งมีความสำคัญกับประเทศไทย โดยเป็นธุรกิจที่ตอบสนองของความต้องการของผู้บริโภคแทบจะทุกด้าน ได้แก่

1) ด้านกลีกรวม เป็นธุรกิจผลิตพืชอาหาร พืชอุตสาหกรรมและพืชสวน ประกอบไปด้วยพืชนา พืชไร่และพืชผัก โคนพืชอุตสาหกรรมเป็นพืชที่ผลิตเพื่อส่งเข้าไปยังโรงงานแปรรูปทั้งภายในและภายนอกประเทศและพืชสวนหมายถึงไม้ผลและไม้ดอกไม้ประดับ

2) ด้านปศุสัตว์ เป็นธุรกิจที่ดำเนินกิจกรรมการผลิตสัตว์เศรษฐกิจต่างๆ เช่น โค สุกร กระบือ ไก่ เป็ดและสัตว์อื่นๆ

3) ด้านประมง เป็นธุรกิจการผลิตประมงทะเลและประมงเพาะเลี้ยงทั้งน้ำจืดน้ำเค็ม และน้ำกร่อย

4) ด้านป่าไม้ เป็นธุรกิจการผลิตไม้เพื่อใช้ในกระบวนการทางอุตสาหกรรม เช่น ไม้ยูคาลิปตัส ไม้สัก และไม้ยางพารา เป็นต้น ปัจจุบันหมวดนี้ได้ลดความสำคัญลงตามนโยบายของภาครัฐ

2. ธุรกิจการผลิตในเชิงอุตสาหกรรม หมายถึง ธุรกิจที่ทำดำเนินกิจกรรมในการเปลี่ยนวัตถุดิบให้เป็นสินค้าประเภทต่างๆ เพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้บริโภคในด้านต่างๆดังนี้

1) แปรรูปสินค้าเกษตร เป็นการนำเอาผลผลิตทางการเกษตรมาผ่านกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้กลายเป็นสินค้าพร้อมจัดจำหน่ายในตลาดในสภาพที่สดหรือผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์ทั้งสำเร็จรูปทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์อาหารและไม่ใช่อาหาร โดยผ่านขั้นตอนทางอุตสาหกรรมจนกระทั่งถึงมือของผู้บริโภค

2) หัตถกรรมและงานฝีมือ เป็นงานศิลปะที่ต้องอาศัยความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การทำเครื่องปั้นดินเผา เครื่องเงิน ดอกไม้ประดิษฐ์ การทอผ้า การเจียรไนพลอย เป็นต้น

3) โรงงานอุตสาหกรรม เป็นธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปทั้งโรงงานขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เช่น โรงงานผลิตน้ำตาล โรงงานทำขนม โรงงานผลิตรถยนต์ โรงงานเหล็ก โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ เป็นต้น

3. ธุรกิจเหมืองแร่ เป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติประเภทแร่ธาตุ โลหะและอโลหะทุกชนิด ได้แก่ ถ่านหิน น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ เพชร พลอย ทองคำ ตะกั่ว ดีบุก เป็นต้น ธุรกิจเหมืองแร่ในปัจจุบันมีผู้ประกอบการจำนวนน้อยรายและส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีการร่วมลงทุนกับชาวต่างชาติ

4. ธุรกิจค้าส่ง เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยการแลกเปลี่ยนหรือจำหน่ายสินค้าต่อคราวละมากๆ ให้กับคนกลางด้วยกันโดยไม่จำหน่ายให้กับผู้บริโภคคนสุดท้าย ได้แก่ ธุรกิจค้าส่งเครื่องใช้ไฟฟ้า ค้าส่งเวชภัณฑ์ ค้าส่งเสื้อผ้าสำเร็จรูป เป็นต้น

5. ธุรกิจค้าปลีก เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนสินค้าที่ละน้อยให้กับคนกลางทางธุรกิจหรือให้กับผู้บริโภคคนสุดท้าย เช่น ร้านค้าของชำ ซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านขายยา

6. ธุรกิจบริการ เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจำหน่ายสินค้าหรือให้บริการในรูปแบบต่างๆตามความต้องการของลูกค้าที่มีความต้องการมากมายไม่สิ้นสุด โดยสามารถคิดค้นการให้บริการในหลากหลายรูปแบบ และดำเนินการในรูปแบบธุรกิจได้ง่ายไม่จำกัด โดยทั่วไปมักพบธุรกิจบริการควบคู่กับธุรกิจการผลิตทั้งในเชิงเกษตรและอุตสาหกรรม โดยสามารถแบ่งประเภทได้หลากหลาย ได้แก่

1) ธุรกิจบริการทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันฝึกอบรม โรงเรียนพาณิชยการ วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2) ธุรกิจบริการคมนาคม ได้แก่ การคมนาคมทางรถไฟ เรือ รถโดยสารประจำทาง รถแท็กซี่และเครื่องบิน

- 3) ธุรกิจเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ได้แก่ บ้านเช่า หอพัก อพาร์ทเมนท์ เก็ตเฮ้าส์ และโรงแรม
- 4) ธุรกิจบริการด้านสุขภาพและอนาามัย ได้แก่ ธุรกิจนวดแผนโบราณ สถานีอนาามัย คลินิกและโรงพยาบาล
- 5) ธุรกิจบริการข้อมูล ได้แก่ ธุรกิจนักสืบ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางานและธุรกิจที่ปรึกษา เป็นต้น
- 6) ธุรกิจโทรคมนาคม ได้แก่ ธุรกิจไปรษณีย์ องค์กรโทรศัพท์ บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่
- 7) ธุรกิจสถานบริการเพื่อความบันเทิง ได้แก่ สวนสนุก โรงภาพยนตร์ ผับและสถานเริงรมย์
- 8) ธุรกิจการเงิน ได้แก่ ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นต้น
- 9) ธุรกิจประกันภัย ได้แก่ บริษัทประกันภัย ประกันชีวิตและทรัพย์สิน
- 10) ธุรกิจเกี่ยวกับกีฬา ได้แก่ สपोर्टคลับ ธุรกิจบริการสระว่ายน้ำ สนามยิงปืน สนามฟุตบอล สนามเทนนิสและฟิตเนส เป็นต้น
- 11) ธุรกิจเสริมความงาม ได้แก่ สถานเสริมสวย ร้านตัดผม ร้านตกแต่งเล็บ ธุรกิจสปา
- 12) ธุรกิจบริการก่อสร้าง ได้แก่ บริษัทรับเหมาก่อสร้างต่างๆ
- 13) ธุรกิจบริการอื่นๆ ได้แก่ ธุรกิจที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มได้ เช่น ร้านตัดเสื้อ ร้านซ่อมเครื่องไฟฟ้า ธุรกิจรักษาความปลอดภัย ร้านขายรถ รับจ้างขนย้าย รับออกแบบตกแต่ง เป็นต้น

สามารถสรุป ประเภทของธุรกิจนั้นมีอยู่หลากหลายซึ่งปัจจุบันธุรกิจบางประเภทอาจแบ่งรายละเอียดของกระบวนการทางธุรกิจจึงสามารถแบ่งประเภทของธุรกิจได้เป็น 5 ประเภทใหญ่ คือ

ธุรกิจการเกษตร ธุรกิจอุตสาหกรรม ธุรกิจเหมืองแร่ธุรกิจการค้าและการจัดจำหน่าย ธุรกิจการบริการ

### 5.3 กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ในโลกของธุรกิจมีคนที่เป็นส่วนประกอบสำคัญ นับตั้งแต่การที่คนเข้าไปเป็นเจ้าของกิจการ เข้าไปเป็นผู้ดำเนินการ และทำหน้าที่ต่างๆเพื่อผลิตสินค้าและบริการเพื่อนำออกไปขายให้แก่บุคคลอื่นๆ ภายนอกที่เป็นผู้บริโภคในตลาดสินค้าและบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2528) ได้จำแนกกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจไว้ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. เจ้าของกิจการ หมายถึง เจ้าของกิจการขององค์กรธุรกิจ เป็นบุคคลซึ่งนำเอาเงินทุนหรือทุนประเภทอื่นๆ เช่นที่ดิน เข้าไปร่วมลงทุนในกิจการนั้นๆ บางครั้งถูกเรียกว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ โดยในระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ผู้ประกอบการจะเป็นผู้บุกเบิกกิจกรรมในทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลเหล่านี้จําำนำเอาเงินของตนมาลงทุน และโดยที่ต้อต้องมีภาระเสี่ยงต่อการขาดทุน เขาเหล่านั้นจึงต้องพยายามต่อสู้ดำเนินกิจการของตนให้ได้ประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถมีกำไรได้สูงที่สุด ซึ่งเป็นเหตุผลให้ผู้ประกอบการมีประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความตื่นตัวและขยันขันแข็งอยู่เสมอมีการคิดค้นและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ในทางธุรกิจ เพื่อตอบสนองของความต้อการของคนในสังคม จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประกอบการเป็นผู้สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่โลกของธุรกิจ

2. คนงานหรือลูกจ้าง หมายถึง ใครก็ตามที่ได้เข้าไปทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในหน่วยงานต่างๆ โดยรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าหรือที่เป็นผู้จัดการตลอดจนจากเจ้าของกิจการ โดยขณะเดียวกันทั้งหัวหน้าคนงาน ผู้จัดการ หรือเจ้าของเช่นเดียวกัน ต่างฝ่ายต่างมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องทำงาน โดยมีความแตกต่างกันก็แต่เพียงที่คนงานและพนักงานทั่วไปที่เป็นลูกจ้าง จะทำงานไปด้วยการใช้กำลังแรงงานหรือการปฏิบัติเป็นส่วนมาก แต่หัวหน้า ผู้จัดการ หรือเจ้าของกิจการ จะทำหน้าที่ในด้านการใช้ความคิดหรือความสามารถในเชิงของการจัดการหรือบริหารงานเป็นส่วนใหญ่

3. ผู้บริโภค หมายถึง บุคคลทั่วไปที่เป็นผู้ซื้อสินค้าและบริการจากธุรกิจเพื่อใช้ในการตอบสนองของความต้อการของตน ตามปกติคนทุกเพศ ทุกวัย หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันล้วนแล้วแต่เป็นผู้บริโภคกันทั้งสิ้น เนื่องจากมนุษย์ที่มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ไม่ว่าจะเป็



อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ตลอดจนบริการต่างๆ เช่น บริการทางการแพทย์ บริการอำนวยความสะดวก และนอกจากทุกคนจะเป็นผู้บริโภคแล้ว ผู้บริโภคยังหมายรวมถึง หน่วยงานธุรกิจต่างๆ ที่ต่างก็มีความต้องการในด้านสินค้าและบริการเช่น ธุรกิจหนึ่งย่อมต้องการสินค้าและบริการของอีกธุรกิจหนึ่งเพื่อใช้ในกระบวนการผลิตหรือการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกของธุรกิจที่ดียิ่งขึ้น

กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจนั้นสามารถเป็นได้ทั้งบุคคลภายในองค์กรธุรกิจ เช่น ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการ ลูกจ้างในระดับต่างขององค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร เช่น ผู้บริโภคหรือผู้ซึ่งมีความต้องการในสินค้าและบริการของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือองค์กรธุรกิจอื่นๆก็ตาม

#### 5.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ

อรุณ รักธรรม (2536) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. เป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายในระดับองค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดประสงค์เพื่อแนะหรือสอนวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุดลดความสิ้นเปลืองและภัยอันตรายจากงานปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวในภาพรวมขององค์กร

2. เป้าหมายของบุคคล คือเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้งานและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุจิตรา ธนานันท์ (2548) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กลไกที่ช่วยให้การดำเนินงานทั้งในองค์กรและด้านบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม

Leonard and Zeace (1980) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใด ระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานและเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

Ellen and Richard (2002) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ทีม และองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการผสมผสานการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล การพัฒนาสถานงานอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

Wayne and Robert (2005) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หลักของการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังหมายถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น คือ เครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้นในระดับ บุคคล กลุ่มบุคคล และโดยภาพรวมขององค์กรทั้งระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของบุคลากร และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอันจะส่งผลทำให้ขีดความสามารถขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

## 5.5 การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ

### 5.5.1 ความหมายความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ

ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) เป็นแนวทางการดำเนินงานที่กำลังกลายเป็นกระแสนิยมไปทั่วโลกจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่เราต้องทำความเข้าใจรูปแบบประโยชน์และขั้นตอนการประยุกต์ใช้ CSR อย่างแท้จริง ซึ่งอันที่จริงแล้วการดำเนินธุรกิจโดยมีเป้าหมายทั้งสามด้าน ได้แก่ กำไร สังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นล้วนเป็นองค์ประกอบในการดำเนินงานด้าน CSR ทั้งสิ้น แต่ในปัจจุบันก็ยังไม่มีการนิยามศัพท์คำว่า CSR ที่เป็นนิยามอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างชัดเจน แต่ใจความสำคัญของ CSR นั้นปรากฏให้เห็นในบทความและงานเขียนต่างๆขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ดังต่อไปนี้

สถาบันไทยพัฒน์ (2550:ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่รวมทั้งความคิด การพูดและการกระทำซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการดำเนินการในพื้นที่ของสังคม โดยที่ สังคมใกล้เคียงซึ่งหมายถึง ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวยุติธรรม ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ และสังคมไกลซึ่งหมายถึง เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยทางอ้อมได้แก่ คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น

คณะกรรมการการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2551) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ไว้ว่า การดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการใส่ใจ และดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับให้สอดคล้อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนได้ผลสำเร็จโดยไม่ผิดศีลธรรม ไม่เบียดเบียนทุกฝ่าย สร้างความสุขให้กับตนเอง องค์กรธุรกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

World Business Council on Sustainable Development (2004) หรือสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ให้ความหมายว่า CSR คือคำมั่นของบริษัทที่จะส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยทำงานร่วมกับลูกค้าและครอบครัวของพวกเขาชุมชนและสังคมโลกกว้าง เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของสังคมโดยรวม

Kotler and Lee (2005) ได้ให้ความหมายของการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไว้ว่า เป็นพันธะสัญญาขององค์กรที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อในการปรับปรุง ส่งเสริมสังคมที่ตนดำรงอยู่ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสนับสนุนช่วยเหลือสังคมด้วยทรัพยากรของบริษัทด้วยความสมัครใจ ซึ่งกิจกรรมที่องค์กรได้ดำเนินการโดยสมัครใจนั้นไม่ได้หมายรวมถึงกิจกรรมที่ทำโดยถูกควบคุม บังคับตามกฎหมาย ศีลธรรม จริยธรรม หรือข้อบังคับต่างๆเท่านั้น แต่รวมถึงการดำเนินการโดยสมัครใจในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อที่แท้จริง เพื่อให้สังคมที่องค์กรตั้งอยู่มีสภาพความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น

จากการศึกษาความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ สามารถสรุปได้ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ เป็นการดำเนินการของธุรกิจที่ไม่ได้มุ่งแต่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังใส่ใจไปยัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น

### 5.5.2 ประโยชน์ของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม (2554) ได้กล่าวถึงประโยชน์ในการทำกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ หรือ CSR หากมีการจัดการได้ถูกต้องสามารถก่อให้เกิดประโยชน์และสามารถวัดผลได้ ดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันและสร้างจุดยืนการดำเนินกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรส่งผลให้เกิดความประทับใจและความคาดหวังต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าและบริการที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วส่งผลให้ธุรกิจมีจุดยืนที่พิเศษยากต่อการเลียนแบบได้

2. การบริหารความน่าเชื่อถือขององค์กรธุรกิจความสามารถในการรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ขององค์กรบริษัทที่สามารถจัดความสัมพันธ์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นองค์รวมได้นั้นจะมียอดขายและการเจริญเติบโตของการจ้างงานมากขึ้นอีกด้วย

3. การจัดการความเสี่ยงความเสี่ยงใหม่ๆเกิดขึ้นจากระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ที่ยากที่จะคาดเดาได้ ดังนั้น การจัดการด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญมากในการป้องกันปัญหาจากความเสี่ยง เพราะเมื่อธุรกิจร่วมรับผิดชอบต่อสังคมได้โดยการร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆในการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่นำไปสู่ความเชื่อใจกัน ส่งผลให้เกิดการสื่อสารและความเข้าใจที่มีประสิทธิภาพและได้ผล ระหว่างธุรกิจ ผู้บริโภคและหน่วยงานต่างๆเมื่อเกิดปัญหาจากความเสี่ยงขึ้น

4. การคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจในการทำงานประเด็นการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อการสมัครงานและใช้เป็นปัจจัยให้แก่พนักงานบริษัทในการเลือกที่จะทำงานหรือเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรที่มีการรับผิดชอบต่อสังคมมากกว่า ดังนั้นการรับผิดชอบต่อสังคมจึงมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานด้วย

5. ผลประกอบการและการเข้าถึงเงินทุนการที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนด้านการรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้ในระยะยาวบริษัทสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างสูง นอกจากนี้การลงทุนที่รับผิดชอบต่อสังคมยังได้รับความสนใจอย่างมากในตลาดการเงินและการลงทุน ส่งผลให้มีนักลงทุนตื่นตัวและเห็นประโยชน์ของการลงทุนที่รับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ทางการเงิน

6. การเรียนรู้และนวัตกรรมบริษัทที่มีเป้าหมายในการรับผิดชอบต่อสังคมสามารถใช้เป้าหมายขององค์กรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนได้ เช่นการลดปริมาณการใช้พลังงานในกระบวนการผลิต การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้องค์กรธุรกิจสามารถเรียนรู้ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของตนเพื่อมุ่งเน้น

ความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางการเงินด้วยการลดการใช้วัตถุดิบ ลดการเกิดของเสียในกระบวนการผลิต ซึ่งจะส่งผลต่อการลดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

7. การสร้างความยอมรับของสังคมต่อการดำเนินงานของบริษัท ความคาดหวังหรือทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท มีผลอย่างมากต่อการยอมรับให้บริษัทดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมได้ ที่สำคัญการที่ธุรกิจซึ่งรับผิดชอบต่อสังคมนั้นย่อมมีโอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการตรวจสอบดูแลต่างๆของรัฐและประชาสังคม อันจะส่งผลดีต่อบริษัทในการลดความเสี่ยงที่จะถูกมาตรการต่างๆของภาครัฐและประชาสังคมในการห้ามและควบคุมดูแลสินค้าและบริการของตนซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อธุรกิจอย่างรุนแรงในที่สุด

สถาบันไทยพัฒนา (2549: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนำแนวคิดการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรไปปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม ในแง่ของผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ ราคาหุ้นมีเสถียรภาพ และมีส่วนล้ำมูลค่าหุ้นในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย เนื่องจากเป็นที่ต้องการของนักลงทุน ในแง่ของพนักงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กร ได้รับความสุขจากการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ อีกทั้งยังมีการชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการมาสู่องค์กรได้ ในแง่ขององค์กรสามารถสร้างรายได้และเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดจากการพิจารณาซื้อสินค้าและบริการจากลูกค้า องค์กรสามารถลดรายจ่ายลงได้จากการดำเนินงานขององค์กร

2. ประโยชน์ที่เป็นนามธรรม องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากการวางตำแหน่งตราผลิตภัณฑ์ Brand Positioning ให้อยู่ในใจของลูกค้าเป็นอันดับต้นๆ ในประเภทสินค้าและบริการนั้นๆ โดยการดำเนินกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับการทำตลาดผลิตภัณฑ์ การเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร Corporate Image โดยการสร้างธรรมเนียมปฏิบัติทางธุรกิจที่อำนวยความสะดวกต่อสังคม นอกจากนี้ องค์กรสามารถจัดทำรายงานความยั่งยืนของกิจการ Sustainability Report เพื่อใช้เผยแพร่กิจกรรมทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจนั้นมีประโยชน์เป็นอย่างมากต่อการพัฒนาตั้งแต่ระดับภายในองค์กร สังคมและประเทศชาติ โดยให้ประโยชน์ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่อสังคมในวงกว้างอันได้แก่ ในด้านของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

### 5.5.3 รูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ (2542) ได้แบ่งรูปแบบของกิจกรรมของความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายในธุรกิจ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อเจ้าของกิจการ หรือผู้ร่วมลงทุน สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ โดยสามารถแบ่งการรับผิดชอบต่อสังคมในธุรกิจได้ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อผู้ลงทุน ผู้ที่นำเงินมาลงทุนในกิจการเช่น เจ้าของหรือหุ้นส่วน แสวงหาผลตอบแทนหรือกำไรที่พอประมาณและมีความเหมาะสม

2) ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร ทั้งหัวหน้างานในแผนกต่างๆย่อมต้องได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องการได้รับความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และต้องการพัฒนาทักษะความรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

3) ความรับผิดชอบต่อพนักงานและลูกจ้าง ควรกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานและลูกจ้างให้เหมาะสม ทำให้พวกเขาสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามควรแก่ฐานะ ตำแหน่งงาน รวมถึงการให้ความก้าวหน้าในการทำงานและเงินเดือนและควรมีสวัสดิการต่างๆเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ

2. ความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกธุรกิจ เป็นสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกกิจการ แต่มีผลกระทบต่อกระทำการดำเนินการภายในธุรกิจ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค มีความซื่อสัตย์ในการกำหนดราคา การโฆษณาชวนเชื่อ วัตถุประสงค์ในการผลิตสินค้าควรเลือกใช้สิ่งที่ได้มาตรฐาน

2) ความรับผิดชอบต่อรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ องค์กรธุรกิจควรให้ความร่วมมือกับกฎระเบียบและข้อบังคับของภาครัฐ ทั้งในเรื่องภาษีอากร การจ่ายค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น

3) ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน โดยองค์กรธุรกิจควรให้ความช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การสร้างโรงพยาบาล การสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ เป็นต้น

4) ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม องค์กรธุรกิจเมื่อมีการผลิตสินค้าและบริการแล้วไม่ใช่เพียงแต่การได้รับผลกำไรหรือผลตอบแทนเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงผลกระทบของการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลไปยังชุมชนโดยรอบ เช่นปัญหามลพิษ ปัญหาน้ำเสีย ขยะมูลฝอย เป็นต้น

5) ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติ โดยการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้อย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การไม่จับสัตว์ในฤดูวางไข่ การไม่ทำลายป่า การไม่ทำลายหน้าดิน เป็นต้น

Kotler and Lee (2005) ได้กำหนดรูปแบบของกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจไว้ 6 ประเภทได้แก่

1. การตลาดเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาสังคม เป็นการสนับสนุนโครงการที่ทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงในด้านของพฤติกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เน้นการเปลี่ยนแปลงทางด้านของพฤติกรรมเป็นหลัก

2. การส่งเสริมการรับรู้ประเด็นทางสังคม การสร้างความตระหนักโดยเป็นผู้สนับสนุนในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมหรือตัวองค์กรโดยจัดหาเงินทุน วัสดุสิ่งของหรือทรัพยากรอื่นๆขององค์กร เพื่อขยายการรับรู้และความห่วงใยต่อประเด็นปัญหาของสังคม ตลอดจนการสนับสนุนการระดมทุน และมีส่วนร่วมหรือหาอาสาสมัคร องค์กรธุรกิจอาจจะเริ่มต้นบริหารงานส่งเสริมด้วยตนเองหรือร่วมมือกับองค์กรอื่นๆก็ได้

3. การตลาดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสังคม เป็นการอุดหนุนหรือบริจาครายได้ส่วนหนึ่งจากการขายสินค้าเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาทางสังคมซึ่งมักมีการจำกัดช่วงเวลาที่แน่นอน หรือการดำเนินการแบบเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่ให้แก่การกุศลที่ระบุไว้เท่านั้น กิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมรูปแบบนี้องค์กรธุรกิจมักร่วมมือกับองค์กรที่ไม่มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกันเพื่อนำรายได้ไปสนับสนุนกิจกรรมการกุศลอีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้บริโภคได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือการกุศลผ่านทางารซื้อผลิตภัณฑ์อีกด้วย

4. การบริจาคเงินให้กับมูลนิธิหรือองค์กรการกุศล เป็นการช่วยเหลือไปยังประเด็นปัญหาของสังคมโดยตรง ในรูปของการบริจาคเงินหรือวัสดุสิ่งของเป็นกิจกรรมการรับผิดชอบต่อสังคมที่พบเห็นในแทบทุกองค์กรธุรกิจ และส่วนใหญ่แล้วจะเป็นไปตามความต้องการจากภายนอก

องค์กรหรือมีผู้เสนอให้ทำมากกว่าการเกิดขึ้นจากการวางแผนกิจกรรมจากภายในองค์กรเอง ทำให้ไม่เกิดการเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายหรือพันธกิจขององค์กรมากเท่าที่ควร

5. การอาสาช่วยเหลือชุมชน เป็นการสนับสนุนหรือจูงใจให้พนักงานในองค์กร คู่ค้าร่วมเสียสละเวลาและแรงงานในการทำงานให้แก่ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่เป็นการตอบสนองของความต้องการของสังคมที่องค์กรให้ความสนใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาในสังคม องค์กรอาจดำเนินการเองโดยลำพัง หรือร่วมมือกับองค์หนึ่งองค์กรใดหรือให้พนักงานเป็นผู้คัดเลือกกิจกรรมแล้วนำเสนอต่อองค์กรเพื่อพิจารณาสนับสนุน โดยที่พนักงานสามารถได้รับการชดเชยในรูปแบบวันหยุดหรือวันลาเพิ่มเติม

6. การประกอบธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม เป็นการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอย่างพินิจพิเคราะห์ทั้งในเชิงป้องกันด้วยการหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม หรือในเชิงร่วมกันแก้ไขด้วยการช่วยเหลือเยียวยาปัญหาทางสังคมนั้นๆ ด้วยกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อการยกระดับสุขภาวะของชุมชนและการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม โดยที่องค์กรธุรกิจสามารถดำเนินการเองหรือเลือกที่จะร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกก็ได้

รูปแบบในการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถแบ่งได้หลากหลายขึ้นอยู่กับการดำเนินการขององค์กรในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะเป็น ในเรื่องของการตลาด การบริจาคสิ่งของ ทรัพย์สิน การอาสาสมัครช่วยเหลือ หรือว่าบริหารภายในองค์กรธุรกิจ

## 5.6 กรณีตัวอย่างขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ

### 1) บริษัทแอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด (2551:ออนไลน์)

#### 1.1) ประวัติความเป็นมา

เป็นบริษัทหนึ่งในเครือบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ AIS ให้บริการศูนย์ข้อมูลลูกค้าสัมพันธ์ (Contact Center) มาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2002

#### 1.2) ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร

เพื่อให้บริการ AIS Call Center หรือศูนย์บริการลูกค้าคอลเซ็นเตอร์ เน้นสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นหลัก โดยให้บริการก่อนและหลังการขาย ตอบปัญหาข้อมูลทั่วไป พร้อมทั้งช่วยแนะนำกิจกรรมทางการตลาด (Promotion) แนะนำสินค้าและบริการให้กับลูกค้า



### 1.3) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่มีต่อคนพิการ

ในเครือบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ AIS ในปี 2550 ได้ริเริ่มโครงการ “เอไอเอสสร้างอาชีพ Call Center แต่ผู้พิการทางสายตา” โดยความร่วมมือกับมูลนิธิช่วยเหลือคนตาบอดแห่งประเทศไทย ด้วยการรับคนพิการทางสายตาเข้ามาทำงานเป็นพนักงาน Call Center และให้การสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่เป็นมาตรฐานขององค์กรเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป

ปัจจุบันมีพนักงาน Call Center คนพิการทางสายตาจำนวน 23 คน ทั่วประเทศ และในปี 2551 ได้ขยายโอกาสให้แก่คนพิการทางการได้ยิน (หูหนวก) เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร การตรวจพิสูจน์อักษร ปัจจุบันมีคนพิการทางการได้ยินจำนวน 8 คนร่วมทำงานกับบริษัทมาแล้วกว่า 1 ปี โดยทำหน้าที่ให้บริการ Real Talk ภาษามือผ่านกล้องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ข้อมูลแก่ลูกค้าผู้พิการทางการได้ยินเป็นหลัก

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการทางสายตาได้มีอาชีพที่มั่นคง โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว
- 2) เพื่อให้คนพิการเกิดความภูมิใจในตนเองที่สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อสังคม สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

### 1.4) รางวัลที่องค์กรได้รับการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อคนพิการ

- 1) รางวัลองค์กรภาคธุรกิจส่งเสริมอาชีพคนพิการ ปี 2552 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านการจ้างงานคนพิการจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 3) รางวัลผู้ประกอบการดีเด่นที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการช่วยเหลือสังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ปี 2554 จาก องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร Enterprise Asia

2) **บริษัทกรุงไทยเอกซ่า-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)** (กรุงไทยเอกซ่า-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด มหาชน ,2555)

### 2.1) ประวัติความเป็นมา

เป็นบริษัทที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มธนาคารกรุงไทยและกลุ่มธุรกิจเอกซ่าประกันชีวิต ก่อตั้งขึ้นในปี 2540 โดยเป็นบริษัทที่มีศักยภาพทางการเงินที่แข็งแกร่งและ มีความเชี่ยวชาญทางด้านประกันชีวิต

### 2.2) ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร

สร้างความคุ้มครองทางการเงินด้วยการประกันชีวิต

### 2.3) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่มีต่อคนพิการ

บริษัทกรุงไทยเอกซ่า-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคมต่อกลุ่มคนพิการ ได้แก่ โครงการ “ได้” (DAI- Diversity and Inclusiveness) ซึ่งเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และการสร้างโอกาสการทำงานให้แก่คนพิการที่ยังไม่ได้รับโอกาสในการทำงาน เนื่องจากสังคมไทยส่วนใหญ่ยังมองว่าคนพิการนั้น นอกจากมีความพิการในรูปลักษณะทางกายแล้วยังมีผลทำให้จิตใจพิการไปด้วย ส่งผลให้ทางบริษัทกรุงไทยเอกซ่า-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้ริเริ่มเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าว โดยการรับคนพิการเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการจำนวน 8 คน ที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพมาจากมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อคนพิการ ร่วมปฏิบัติงานในหลายๆ ส่วนงานของบริษัทฯ และกลุ่มคนพิการเหล่านี้ได้รับการจ้างงานโดยผ่านการประเมินความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานของบริษัทมิใช่คัดเลือกเพราะว่ามีความพิการ

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นหนึ่งภายในสังคมที่มีแต่คนพิการ
- 2) เพื่อสร้างโอกาสการทำงานให้แก่คนพิการในสังคมไทย

## 2.4) รางวัลที่องค์กรได้รับการดำเนินการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อคนพิการ

1) รางวัลองค์กรภาคธุรกิจส่งเสริมอาชีพคนพิการ ปี 2554 จากกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

2) รางวัลสถานประกอบการดีเด่นในการจ้างงานคนพิการจากมูลนิธิพระมหาไถ่

## 3) บริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด (2555:ออนไลน์)

### 3.1) ประวัติความเป็นมา

เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางคอมพิวเตอร์อย่างครบวงจร โดยเฉพาะระบบคอมพิวเตอร์สำนักงาน เริ่มก่อตั้งในปี 2548 ปัจจุบันมีพนักงานจำนวนมากกว่า 70 คน

### 3.2) ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร

บริษัทให้บริการด้านระบบคอมพิวเตอร์ อันได้แก่ Software Integration ภายในองค์กรต่างๆ

### 3.3) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่มีต่อคนพิการ

การดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด เน้นการรับผิดชอบต่อสังคมด้วยหลักของความยั่งยืนและต่อเนื่อง ดังนั้นนอกจากการบริจาคทุนทรัพย์ให้แก่องค์กรการกุศลแล้วเป้าหมายสำคัญของโครงการได้แก่ การพัฒนาบุคลากรโดยให้มีจำนวนคนพิการเข้าทำงานกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัทโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรด้าน ICT ที่เป็นคนพิการโดยความร่วมมือกับโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ พัทยา

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

1) เพื่อฝึกอบรมคนพิการของโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ให้สามารถทำงานและดำเนินธุรกิจ ICT ได้ในกรณีที่ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว

2) เพื่อสนับสนุนการจัดตั้งบริษัทเพื่อดำเนินธุรกิจด้าน ICT ให้แก่คนพิการและสร้างเครือข่ายทางสังคมของคนพิการภายในประเทศ

### 3.4) รางวัลที่องค์กรได้รับการดำเนินการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีต่อคนพิการ

- 1) รางวัลองค์กรภาคธุรกิจส่งเสริมอาชีพคนพิการ ปี 2554 จากกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) รางวัลสถานประกอบการดีเด่นที่รับคนพิการเข้าทำงานจากโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าในประเทศไทยยังมีองค์กรภาคธุรกิจอยู่จำนวนมากไม่น้อยที่ตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการ ว่าสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพหากแต่ยังขาดโอกาสในการทำงาน และทัศนคติต่อคนพิการที่ยังมองว่าคนพิการไร้ความสามารถอยู่จึงส่งผลให้คนพิการขาดโอกาสในการทำงาน โดยองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการนั้นได้ปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับพนักงานปกติทั่วไปทุกคนในการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ และการให้สวัสดิการแก่คนพิการในการปฏิบัติงาน

## ตอนที่ 6 แนวคิดการสนทนากลุ่ม

### 6.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ดังต่อไปนี้

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และ โยธินแสงดี (2536) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มว่า การรวบรวมข้อมูลจากการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นกลุ่ม ซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่มนี้จะได้มาจากการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่นักวิจัยได้กำหนดไว้ว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้คำตอบตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่สนใจศึกษาได้มากที่สุด

สุภางค์ จันทวานิช (2540) กล่าวไว้ว่า การสนทนากลุ่ม คือ การสนทนาเป็นกลุ่มโดยมีคนเดียวเป็นผู้นำการสนทนากลุ่มดำเนินต่อไป ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นคนป้อนคำถามและควบคุมไม่ให้ประเด็นของการสนทนาออกนอกวัตถุประสงค์

แอนนา จุมพลเสถียร (2547) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม คือ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ ผู้ดำเนินการสนทนาจะพูดคุยไปเรื่อยๆกับกลุ่มคนประมาณ 8 – 12 คน ไม่มีคำถามหรือคำตอบที่เป็นระบบแต่เป็นการพูดคุยเพื่ออภิปรายปัญหาในประเด็นต่างๆ ผู้ดำเนินการสนทนาจะ

พยายามกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนาตอบโต้ เพื่อแสดงความรู้สึกที่แท้จริง ความต้องการ และความรู้สึกเบื้องต้นออกมา

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ว่าเป็นการให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ อีกทั้งผู้วิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใดๆที่สงสัยก็ได้

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มว่า เป็นการนั่งสนทนากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่สามารถตอบคำถามแก่ผู้วิจัยได้ตรงกับวัตถุประสงค์มากที่สุด ในการเขียนแนวคำถามทำได้หลายประเด็นหรือหลายคำถาม ที่จะนำคำตอบไปสรุปให้ตรงกันในแต่ละประเด็นนั้นได้

Stewart and Shamdasani (1990) กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) คือ การจัดการให้มีพลวัตกลุ่ม (Group Dynamic) ที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกกลุ่มตอบคำถามของนักวิจัยเป็นรายคน

Hennink (2007) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่ม คือ วิธีการวิจัยที่มีการสนทนาของกลุ่มคน 6-8 คน ซึ่งมาจากหลากหลายทางภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาร่วมสนทนาในประเด็นเฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 1-2 ชั่วโมง ซึ่งการสนทนากลุ่มไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนในผลที่ได้ในประเด็นต่างๆ แต่ผู้ดำเนินการต้องทำหน้าที่กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนาเกิดความเข้าใจมีเจตคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม คือ วิธีการวิจัยที่กลุ่มคนที่เรียกว่าผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมาทำการถกแถลง พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด เจตคติ ประสบการณ์ของแต่ละคนต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา นำเสนอแนวทาง หรือพัฒนาในประเด็นนั้นๆให้ดียิ่งขึ้น

## 6.2 ขั้นตอนดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม

ชาย โพธิ์ลีตา (2550) ได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการจัดสนทนากลุ่มไว้ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดปัญหาหรือหัวข้อ รวมทั้งคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้เหมาะสม
2. กำหนดประชากรเป้าหมายในการวิจัยและออกแบบตัวอย่างเพื่อร่วมในการสนทนากลุ่มให้เหมาะสมกับเรื่องและหัวข้อการวิจัย
3. สร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนา (Guidelines) และกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ดำเนินการสนทนา โดยสอดคล้องกับหัวข้อของการวิจัยและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างด้วย
4. จัดการสนทนากลุ่มซึ่งมีกิจกรรม ประกอบไปด้วย การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและเรียนเชิญเพื่อเข้าร่วมการสนทนาในสถานที่ เวลาที่เหมาะสมนำขั้นตอนข้างต้นทั้ง 3 ขั้นตอนสู่การปฏิบัติ
5. การจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัย โดยการสรุปสาระสำคัญเพื่อประโยชน์เฉพาะ การเขียนสรุปภาพรวมของโครงการ หรือเขียนเป็นบทความทางวิชาการตามความต้องการของผู้วิจัย

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสนทนากลุ่มประกอบไปด้วยขั้นตอนหลักทั้ง 3 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนเพื่อจัดดำเนินการสนทนากลุ่ม เช่น การกำหนดปัญหาวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม แนวทางในการดำเนินการสนทนากลุ่ม กำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วม 2) ขั้นตอนการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม เช่น การเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ติดต่อประสานงานสถานที่ กำหนดเวลา และดำเนินการสนทนากลุ่มตามแนวทางที่ได้วางไว้ และ 3) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

## 6.3 องค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่ม

แอนนา จุมพลเสถียร (2547) ได้แบ่งองค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่มไว้ 5 ประการดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยวิธีดำเนินการสนทนากลุ่ม

2. วิธีการวิจัย โดยระบุเหตุผลที่เลือกใช้วิธีการสนทนากลุ่มที่มีข้อได้เปรียบกว่าเมื่อเทียบกับวิธีการวิจัยอื่นๆ

3. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น ลักษณะ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น

4. สถานที่และจำนวนกลุ่มที่จะทำการสนทนากลุ่ม

5. ระยะเวลาในการดำเนินการสนทนากลุ่ม และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่มไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. หัวข้อเรื่องที่จะทำการศึกษาดำเนินการโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม

2. ประเด็นปัญหา หรือตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะดำเนินการศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางในการดำเนินการสนทนากลุ่ม

3. แนวทางในการสนทนากลุ่ม ประกอบไปด้วยแนวคำถามหรือกรอบคำถามซึ่งได้มาจากการเรียบเรียงคำถามมาจัดทำเป็นลำดับขั้นตอน หมวดย่อย หรือเป็นหัวข้อ

4. สมาชิกเพื่อเข้าร่วมในการสนทนากลุ่มที่สามารถให้คำตอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มมากที่สุด

5. บุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยบุคคลต่างๆ ดังนี้

1) ผู้ดำเนินการ (Moderator) คือ ผู้นำ ผู้ถามคำถาม ตลอดจนกำกับการสนทนากลุ่มให้เป็นไปตามแนวทางของการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด ชัดเจนที่สุดภายในเวลาที่กำหนด เป็นผู้ที่ต้องรู้จักปัญหา ทฤษฎี และการควบคุมประเด็นการสนทนาได้เป็นอย่างดี

2) ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note taker) คือ ผู้จดบันทึกคำสนทนา บันทึกทุกคำพูดที่สามารถจะจดได้ ตลอดจนพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เข้าร่วมสนทนานอกจากนี้ยังเป็นผู้ช่วยผู้ดำเนินการในการช่วยกระตุ้นข้อคำถาม เตือนหรือบอกผู้ดำเนินการในประเด็นต่างๆที่อาจละเลยไป

3) ผู้บริการทั่วไป (Servicer) คือบุคคลที่เฝ้าอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่อยู่ในกลุ่มการสนทนา

6. อุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม เช่น เทปบันทึกเสียง ปากกา ยางลบ ดินสอ เอกสารอื่นๆ

7. อุปกรณ์เสริมในการสนทนากลุ่ม ที่ช่วยให้การสนทนากลุ่มมีบรรยากาศที่ราบรื่นและดูเป็นธรรมชาติ เช่น ของว่าง อาหาร น้ำดื่ม เอกสารที่ช่วยอธิบายความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

8. สถานที่ที่จัดการสนทนากลุ่ม ควรมีการกำหนดสถานที่ที่แน่นอน โดยให้ความสะดวกมากที่สุด ไม่มีแดดร้อน ไม่มีเสียงรบกวน เป็นต้น

9. ของที่ระลึกที่จะมอบให้กับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่สละเวลามาร่วมวงสนทนากลุ่ม ไม่ใช่เป็นค่าจ้าง

10. ระยะเวลาในการจัดสนทนากลุ่มควรใช้เวลาในการจัดสนทนากลุ่มไม่เกิน 2 ชั่วโมง 30 นาที นับตั้งแต่เริ่มประเด็นแรก เพราะถ้าหากนานกว่านี้อาจทำให้สมาชิกรู้สึกเหนื่อยล้า ความตั้งใจในการตอบคำถามจะลดน้อยลง

สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบในการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประกอบด้วย 1) แผนการดำเนินการสนทนากลุ่ม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ประเด็นต่างๆที่จะทำการสนทนากลุ่ม 2) ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม 3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ดำเนินการ ผู้จดบันทึก และผู้บริการทั่วไป 4) สถานที่ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม 5) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 6) ระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม

#### 6.4 ข้อดีของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม

ธีรวิมล เอกะกุล (2552) กล่าวถึงข้อดีของการสนทนากลุ่มไว้ 8 ประการดังนี้

1. ได้รับข้อมูลที่หลากหลาย เกิดประเด็นการสนทนาที่น่าสนใจที่อาจไม่เคยได้รับการเปิดเผยออกมาได้รับการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม



2. เป็นการสร้างบรรยากาศร่วมกันระหว่างผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และสมาชิกกลุ่ม สนทนาทุกคน จึงเกิดความกล้าที่จะพูดคุย แสดงความคิดเห็น เนื่องจากเกิดความรู้สึกต่อผู้อื่นที่มี ลักษณะที่คล้ายคลึงกับตนเอง

3. สามารถสร้างประเด็นข้อคำถามในประเด็นต่างๆที่อาจจะยังไม่ชัดเจนได้ทันทีระหว่างการสนทนากลุ่ม ส่งผลให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจในประเด็นต่างๆมากยิ่งขึ้น

4. คำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มสามารถนำมาใช้ในการอธิบายข้อมูลในการวิจัยอื่นๆ เพิ่มเติมได้มากยิ่งขึ้น

5. ประหยัดเวลาและงบประมาณในการวิจัย

6. ทำให้ได้คำตอบหรือรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นในประเด็นที่อาจจะไม่เคยคาดคิดมาก่อน

7. การสนทนากลุ่ม ช่วยบ่งชี้อิทธิพลทางวัฒนธรรม และคุณค่าต่างๆของสังคมได้ เนื่องจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมาจากสังคม และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันซึ่งสามารถระบุผลของการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มประชากรได้

8. สภาพการสนทนากลุ่มช่วยให้เกิดแบบได้ข้อมูลที่เป็นจริงเนื่องจากการสนทนากลุ่มจะ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดที่ลึกซึ้ง รอบคอบ มีเหตุผลทุกแง่มุม

Lia (2003) ได้กล่าวถึงข้อดีของการสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกได้ 7 ประการ ดังนี้

1. เกิดการค้นพบในข้อมูลใหม่ และเกิดการรวบรวมองค์ความรู้ที่เคยมีมาแล้วในเรื่องนั้นๆ
2. ได้รับข้อมูลที่หลากหลายมีความแตกต่างภายในประเด็นต่างๆจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
3. ดึงดูดให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็น เจตคติ ความเชื่อ การตอบสนอง แรงจูงใจ และความเข้าใจในหัวข้อการสนทนากลุ่มว่าทำไมพวกเขาารู้สึกเช่นนั้น ต่อเรื่องที่สนทนาอยู่

4. เกิดการยกตัวอย่างของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ที่ทำให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงการใช้ชีวิตประจำวัน ตัวอย่างสภาพต่างๆของกลุ่มเฉพาะ

5. เกิดการระดมความคิดเห็นและสร้างแนวคิดจากกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มรวมไปถึงมุมมองปัญหาที่แตกต่าง และแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆเหล่านั้น

6. สร้างข้อสรุปของแนวทางที่เกิดจากแนวคิดของแต่ละบุคคลที่ผ่านการพิจารณาจากกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาคนอื่นๆ

7. ค้นพบประเด็นข้อถกเถียงและประเด็นที่ซับซ้อนและประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน

ดังนั้นจากการศึกษาถึงข้อดีของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการวิจัยที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการรวมไปถึงสามารถช่วยส่งเสริม สนับสนุนประเด็นอื่นๆให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ทันทีเนื่องจากการพิจารณาจากกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีความเข้าใจในประเด็นต่างๆที่ทำการศึกษาอย่างลึกซึ้งหรือประสบกับปัญหาของประเด็นการวิจัยด้วยตนเอง

### 6.5 ข้อจำกัดของการวิจัยด้วยการสนทนากลุ่ม

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552) กล่าวถึงข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มไว้ 10 ประการดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มอาจไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ หากการดำเนินงานเกิดความไม่ชัดเจนในประเด็น และแนวคำถาม

2. จำเป็นจำต้องทดสอบข้อคำถามให้ชัดเจนหลายรอบ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในประเด็นและข้อคำถาม

3. ข้อมูลสำคัญบางข้อมูลอาจจะไม่ได้รับการเปิดเผยออกมาจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เนื่องจากอาจจะคิดว่าผู้วิจัยทราบดีอยู่แล้วในคำตอบนั้นๆ หรือความคิดเห็นของตนอาจขัดแย้งกับผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มคนอื่นๆ

4. จำเป็นจะต้องคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งกัน ทั้งในระดับตัวบุคคล กลุ่ม องค์กร

5. คำตอบในบางประเด็นของการสนทนากลุ่มอาจจะเป็นเรื่องใหม่ของผู้เข้าร่วมสนทนา บางท่าน หรืออาจจะเป็นเรื่องเก่าที่ผู้เข้าร่วมสนทนารับรู้มาแล้วส่งผลให้เกิดการตั้งคำถามกันเอง ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ต้องการ

6. หากผู้ดำเนินการสนทนาไม่ได้รับการฝึกฝน หรือเตรียมความพร้อมมาไม่ดีอาจทำให้ การดำเนินการสนทนาขาดประสิทธิภาพ ไม่น่าสนใจทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเบื่อหน่ายและไม่ เปิดเผยข้อมูลที่สำคัญออกมา

7. ในบางครั้งการสนทนากลุ่มอาจจะไม่เหมาะสมกับประเด็นข้อคำถามบางเรื่อง

8. ควรคัดเลือกเพศของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มให้สอดคล้องกับเรื่องที่จะร่วมสนทนา กลุ่มกัน เนื่องจากบางข้อมูลไม่สามารถเปิดเผยต่อเพศตรงข้ามได้

9. ควรใช้ภาษาให้เหมาะสมกับการสนทนากลุ่ม ในบางครั้งจำเป็นต้องใช้ภาษาท้องถิ่น หากไม่สามารถสื่อสาร หรือเข้าใจภาษาท้องถิ่นเหล่านี้ได้ย่อมส่งผลต่อผลของคำตอบที่จะได้รับ ที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

10. อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มมีหลากหลาย หากมีการชำรุดเกิดขึ้นอาจทำให้ ประสิทธิภาพของการสนทนากลุ่มลดลงได้ เช่น เทปบันทึกเสียง คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

Stewart (2007) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกได้ 5 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มบางครั้งมาจากผู้ที่มีพื้นฐาน ประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงมี ความจำเป็นต้องคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอย่างรอบคอบเพื่อให้สามารถตอบคำถาม แสดง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับกลุ่มประชากรให้มากที่สุด

2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละคน รวมไปถึงกับผู้ดำเนินการสนทนา กลุ่ม มีผลต่อคำตอบที่จะได้รับการผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นอย่างมาก

3. โดยปกติและธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์อาจจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือในการวิจัยอย่าง แท้จริง มีความน่าเชื่อถือบางอย่างที่มีผลต่อการแสดงความความคิดเห็น

4. การสนทนากลุ่มนั้นมักจะได้อผลการแสดงความคิดเห็นที่ยากต่อการสรุปที่และการนำมาตีความ

5. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มอาจจะมีอคติต่อข้อคิดหรือไม่เปิดรับความคิดเห็นอื่นๆโดยเจาะจงเพียงแค่ประเภทของข้อคิดเห็นและคำตอบที่ตนต้องการแสวงหาข้อสรุปในประเด็นที่ตนสนใจเท่านั้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในการจัดสนทนากลุ่มมีข้อจำกัดเกิดขึ้นหลากหลายประการโดย ส่วนใหญ่แล้วเกิดขึ้นจาก 1) ความแตกต่างของภูมิหลังของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มแต่ละคน ความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน 2) ผู้ดำเนินการขาดคุณสมบัติในการดำเนินการโดยมุ่งเพียงแต่ต้องการข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ตนต้องการคำตอบเท่านั้น และ 3) วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศและการอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินการสนทนากลุ่ม

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

#### 7.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

วรรณิ์ จินตะเกษกรณ (2542) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่พิการทางการมองเห็นที่เรียนหลักสูตรต่างระดับเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ในด้านหลักสูตร ด้านครูประจำกลุ่ม ด้านนักศึกษา ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านวัดและประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาสภาพทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านครูประจำกลุ่ม ด้านนักศึกษา ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านวัดและประเมินผล และระดับการศึกษาทั้ง 3 ระดับ พบว่า นักศึกษาที่พิการทางการมองเห็นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดประเมินผล ของนักศึกษาระดับประถม มัธยมต้น และมัธยมปลาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนักศึกษา ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนรู้ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารีย์ ปัญจะผลินกุล (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า คนพิการส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางกาย หรือการเคลื่อนไหวและเป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่ไม่ได้ทำงานไม่มีรายได้ พบว่ามีปัญหาด้านข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตของคนพิการได้แก่ ไม่ได้รับคำแนะนำปรึกษาในการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ รongลงมา เป็นเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น การเดินทางมารับบริการ และปัญหาการเข้าด้านบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน

อังศนา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวในศูนย์สงเคราะห์คนพิการ เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนในศูนย์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอนในด้านกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก และต้องการให้ศูนย์จัดการเรียนการสอนในทุกๆด้าน ส่วนแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน พบว่า ด้านหลักสูตรต้องได้รับความร่วมมือในการสร้างหลักสูตรและสำรวจความต้องการของผู้เรียนตลาดแรงงาน ด้านครูผู้สอน ควรมีความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาตนเองและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้สอน ด้านรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนมีการเชิญวิทยากรเข้ามาร่วมสอน ด้านสื่อควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ ผลิตสื่อเอง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมควรมีการวางแผนจัดการร่วมกันจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอและเหมาะสมกับคนพิการ และในด้านการวัดและประเมินผล ควรจัดทำคู่มือทำความเข้าใจและชี้แจงวิธีการประเมินโดยมีเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคนพิการ

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยทำการศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ ศึกษาแผนและนโยบาย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของหน่วยให้บริการด้านอาชีพคนพิการ ทศนคติของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการคือเจตคติของครอบครัว ชุมชน และสังคมในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการออกสู่สังคม ขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องจากรัฐบาลและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ทำให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขาดทั้งคุณภาพและปริมาณ ขณะที่ทัศนคติของสถานประกอบการส่วนใหญ่เปิดรับคนพิการที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

แต่ เนื่องจากขาดข้อมูลข่าวสารและขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจ้างงานคนพิการ จึงจะต้องเร่งหามาตรการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เนื่องจากปัญหานี้เป็นวิกฤติเฉียบที่ทำให้สูญเสียทางเศรษฐกิจ และมีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงและตอบสนองต่อความต้องการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแก่คนพิการ

ศรายุธ การระเกตุ (2545) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงานตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้อกฎหมายในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงาน จากการศึกษาพบว่า กฎหมายยังมีปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ขาดความชัดเจน นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เจตคติต่อคนพิการ โดยกฎหมายยังมีความแตกต่างจากประเทศพัฒนา เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ ข้อเสนอแนะทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ คือ กำหนดอัตราส่วนในการจ้างงานคนพิการของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ และการกำหนดมาตรการลงโทษทางอาญาที่เหมาะสมกับบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติทางกฎหมาย มีการประเมินสมรรถภาพคนพิการเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพและภายหลังฝึกอาชีพแล้ว นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆควรประสานงานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงานคนพิการเพิ่มสร้างโอกาสในการมีงานทำของคนพิการให้มากขึ้น

ดวงนภา เดชสองชั้น (2549) ได้ศึกษาเรื่องทิศทางการบริหารงานของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการในทศวรรษหน้า โดยทำการศึกษาลักษณะการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ และทิศทางการบริหารงานด้วยการสัมมนาแบบเจาะลึก ผลการวิจัยพบว่า มูลนิธิมีการบริหารงานด้วยแนวคิดของการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของมูลนิธิ เช่น การจัดหลักสูตร การประเมินคนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพ เป็นต้น มุ่งเน้นให้ทุกคนเกิดความผูกพันแล้วร่วมงานกันบริหารดำเนินงานมูลนิธิฯ และผลการศึกษาทิศทางการบริหารงานของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการในทศวรรษหน้าพบว่า ทางมูลนิธิมีการมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในอนาคต และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างเพื่อใช้สถานที่ขององค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เปิดโอกาสให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถเข้ามา

พัฒนาความรู้ทักษะของตนเพิ่มเติมได้ และร่วมเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสังคม และขอรับการสนับสนุนทุนในการบริหารจัดการองค์กร

จิตติมา คิมสุขศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรทางสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการ กรณีศึกษาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทำการศึกษาบทบาทของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงในการตอบสนองนโยบายของภาครัฐ วิเคราะห์รูปแบบและกระบวนการฟื้นฟูคนพิการของศูนย์ และความคิดเห็นของคนพิการเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการและการให้บริการ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการดำเนินงานของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการ คือ การให้บริการ เช่น ทำให้คนพิการมีสภาพจิตใจที่ดี เข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุข ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพ พบว่า ศูนย์ยังขาดแคลนบุคลากรผู้ถ่ายทอดวิชาชีพ วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ หลักสูตรไม่ทันสมัย ส่งผลให้คนพิการที่จบการฝึกไปแล้วไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริง และด้านการสร้างและประสานเครือข่าย ซึ่งศูนย์ได้ดำเนินการปรับปรุงมาใช้ในรูปแบบ “เชิงรุก” โดยใช้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลคนพิการ

สุรัชย์ กิตติโกสินทร์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการฝึกอาชีพคนพิการตามแผนนโยบายภาครัฐ : กรณีศึกษาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การดำเนินงานปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา ผลการวิจัยพบว่า ศูนย์ดำเนินงานฝึกอาชีพให้แก่คนพิการใน 3 สาขาวิชาชีพ ประกอบด้วยวิชาชีพช่างเสริมสวยและตัดผมชาย สาขาวิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าและการใช้จักรอุตสาหกรรม สาขาวิชาชีพอิเล็กทรอนิกส์ หลังจากจบหลักสูตรแล้ว ศูนย์ฯ ได้จัดให้คนพิการฝึกทักษะอาชีพเป็นเวลา 6 เดือน เพื่อฝึกการเรียนรู้ในเรื่องของการบริการลูกค้าและการบริหารจัดการ ระหว่างการฝึกอาชีพ ศูนย์ได้จัดบริการสวัสดิการสังคมให้แก่คนพิการ ประกอบด้วย ประสานกลุ่มเวชกรรมเพื่อฟื้นฟูปรับสภาพความพิการรวมทั้งจัดให้มีอุปกรณ์ ด้านกายภาพบำบัดให้แก่คนพิการประจำไว้ที่ศูนย์ บริการให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพ การจัดหางานให้ทำ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ การจัดกิจกรรมกีฬา นันทนาการ และทัศนศึกษา สำหรับปัญหาพบว่า เกณฑ์การจบหลักสูตรต้องมีงานทำร้อยละ 85 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สูงเกินไป ปัญหาเรื่องเงินทุนประกอบอาชีพซึ่งบางจังหวัดกำหนดเกณฑ์การค้ำประกันที่ไม่สอดคล้องกับการของกู้เงินของคนพิการ ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ปัญหาภาวะจำกัดในด้านเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอาชีพแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือการดำเนินงานฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ภาครัฐและภาคเอกชน

รวมทั้งสถานประกอบที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงานคนพิการ ควร่วมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในการรับคนพิการเข้าทำงาน

คเชนทร์ ปานสงฆ์, (2551) เรื่องการศึกษาทิศทางการพัฒนาบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการโดยใช้เทคนิค EDFR มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการของกรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน แนวโน้มที่พึงประสงค์ในการจัดบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐ และองค์กรเอกชนด้านคนพิการทุ่มเทพัฒนางานบริการด้านคนพิการด้านอาชีพและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยสภาพทางเศรษฐกิจจึงขาดงบประมาณการดำเนินงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษาศึกษาทิศทางการพัฒนาบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) พบว่า คนพิการมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้โอกาสสมัยใหม่ ความเจริญทางเทคโนโลยี การพัฒนาสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก มีนโยบายและงานส่งเสริมการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

### 7.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในองค์กรภาคธุรกิจ

สิรินาถ บุญเกียรติ (2535) ได้ศึกษาเรื่องการเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนา เรื่องพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนา เรื่องพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 และความคึกเห็นของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ สถานประกอบการได้เล็งเห็นความจำเป็นที่คนพิการควรได้รับบริการทางสังคม ควรได้รับการฝึกฝนให้พึ่งตนเองได้มากที่สุด ซึ่งสถานประกอบการคิดว่าหน้าที่ในการดูแลรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านต่างๆ เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลและครอบครัวเท่านั้น และเข้าใจว่าคนพิการสามารถช่วยตนเองได้ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานได้เท่าเทียมกับคนปกติ อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าการจ้างคนพิการเข้าทำงานจำไม่เพิ่มภาระให้กับสถานประกอบการ

อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พบว่า ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการ คือ ภาระงานที่หนัก งานไม่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย รายได้น้อยและไม่แน่นอน ที่พักไม่เพียงพอ



รวมถึงยังไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการเช่นห้องน้ำหรือทางลาด และมีการจ้างงานคนพิการเพียงเพื่อเจ้าของสถานประกอบการได้รับสิทธิในการลดหย่อนภาษี นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพของคนพิการ

ศักดิธร อุบลวัตร (2544) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการทำงานของคนพิการทางการมองเห็นในสถานประกอบการ ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มพนักงานสลับสายโทรศัพท์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงานและเจตคติต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของพนักงานสลับสายโทรศัพท์ที่พิการทางการมองเห็น ผลการศึกษาพบว่าพบว่า หน่วยงานภาครัฐมีส่วนช่วยน้อยมากในการฝึกอาชีพ การหางานและการจ้างงานของผู้พิการทางการมองเห็น สถานประกอบการเกือบทั้งหมดเพิกเฉยต่อการจัดหาอุปกรณ์ช่วยสำหรับคนพิการทางสายตา กลุ่มประชากรได้รับความสนใจและการคาดหวังจากผู้บริหารน้อยมาก มีความลำบากในการใช้บริการขนส่งสาธารณะ การตรวจสอบเจตคติพบว่า ส่วนใหญ่ปรับตัวได้ดีทางสังคม และมีเจตคติเชิงบวกต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน และยังรู้สึกไม่สบายใจภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงาน และมีความรู้สึกด้อยและจำยอมอยู่ จากการศึกษานี้ให้เห็นว่าควรมีการประสานงานอย่างมีระบบระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการฟื้นฟูด้านอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน

สุรางค์รัตน์ วศินรมณ์ (2545) ได้ศึกษาโอกาสการมีงานทำของผู้พิการทางการมองเห็น ซึ่งทำการศึกษาประเภทอาชีพของผู้พิการทางการมองเห็นรวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของผู้พิการทางการมองเห็น และความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอาชีพ กับ โอกาสประกอบอาชีพ โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้พิการทางการมองเห็นมีการประกอบอาชีพ 3 ลักษณะ คือ การประกอบอาชีพอิสระ การเป็นลูกจ้าง และการมีอาชีพเป็นนายจ้างสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาพอสมควร นอกจากนี้ในด้านการเลือกประกอบอาชีพตามความสามารถและความถนัดของตนเองเพราะต้องการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีรายได้ดำรงชีวิต ไม่เป็นภาระต่อสังคมมีความคาดหวังในการสร้างฐานะครอบครัว ผู้พิการทางการมองเห็นส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอาชีพทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อต้องการมีอาชีพเลี้ยงตนเอง ทางด้านปัญหาและอุปสรรคของการประกอบอาชีพที่สำคัญ คือ การสมัครงาน ร้อยละ 51.0 ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพส่วนตัว และปัญหาสภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอาชีพกับ รายได้ และการมีงานทำตามความสามารถ พบว่าผู้พิการทางการมองเห็นที่ผ่านการฝึกอาชีพจากหน่วยงานของเอกชนสามารถหางานทำได้ตรงกับความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ผ่านการฝึกอาชีพจากภาครัฐ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอาชีพ กับ รายได้ ความพึงพอใจในการ

ทำงาน และความคาดหวังในการประกอบอาชีพ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้พิการทางการมองเห็นที่ผ่านการฝึกอาชีพจากหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน

กุลวีณ์ วุฒิกร (2552) เรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานของคนพิการและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการ จำนวน 41 แห่ง โดยผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของคนพิการโดยรวมในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทบริการมีผลปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านคุณลักษณะในการทำงานสูงกว่าคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทการผลิต คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 500 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและด้านพัฒนาตนเองสูงกว่าคนพิการในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 500 คน คนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางกายและการได้ยินมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าคนพิการที่อยู่ในสถานประกอบการที่พิการทางการมองเห็นและสติปัญญา

จากการศึกษางานวิจัย จะเห็นได้ว่า การฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ โดยการจัดกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม รวมถึงสภาพการปฏิบัติงานของแรงงานคนพิการในองค์กรธุรกิจ ซึ่งในความเป็นจริงพบว่าผู้พิการนั้นไม่ได้เป็นบุคคลที่ต้องเป็นภาระแก่ผู้อื่นเพียงอย่างเดียว เพราะผู้พิการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไปจึงควรได้รับโอกาสในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นการพึ่งพาตนเองไม่เป็นภาระให้กับครอบครัวหรือภาครัฐอีกต่อไป

## 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Griffin (1996) ได้ศึกษาถึงความภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในการทำงานของคนพิการทางปัญญาที่ทำงานในโรงงานอารัักษ์ และคนพิการที่ทำงานในโครงการสนับสนุนการจ้างงาน พบว่า คนพิการที่ทำงานในโครงการสนับสนุนการจ้างงานมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนพิการที่ทำงานในโรงงานในอารัักษ์ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับความภาคภูมิใจในตนเองของคนพิการทั้งสองกลุ่ม

Barnes and Mercer (2005) ได้ศึกษานโยบายและการกีดกันคนพิการในการเข้าสู่ตลาด

แรงงานของประเทศอังกฤษ การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสร้างแนวทางในการพัฒนาจากบริบทการเคลื่อนไหวของคนพิการเพื่อการดำรงชีวิตที่เป็นอิสระ รูปแบบทางสังคมของคนพิการและประเมินปัจจัยทางสังคมวิทยาที่มีผลต่องาน การว่างงาน และสภาพภายใต้การถูกจ้างงานที่ส่งผลให้คนพิการถูกกีดกันจากสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจุบันการวิเคราะห์ในเรื่องของงานและความพิการยังไม่มีควมลึกซึ้งและกว้างพอไปถึงอุปสรรคทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่คนพิการต้องเผชิญอยู่ การกำหนดความหมายของการทำงานสำหรับคนพิการ แนวทางที่ชัดเจนสำหรับคนพิการในการดำรงชีวิตที่เป็นอิสระ และการวิเคราะห์รูปแบบทางสังคมกีดกันคนพิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงานคือสิ่งที่จำเป็นและถูกละเลยมาเป็นเวลานาน

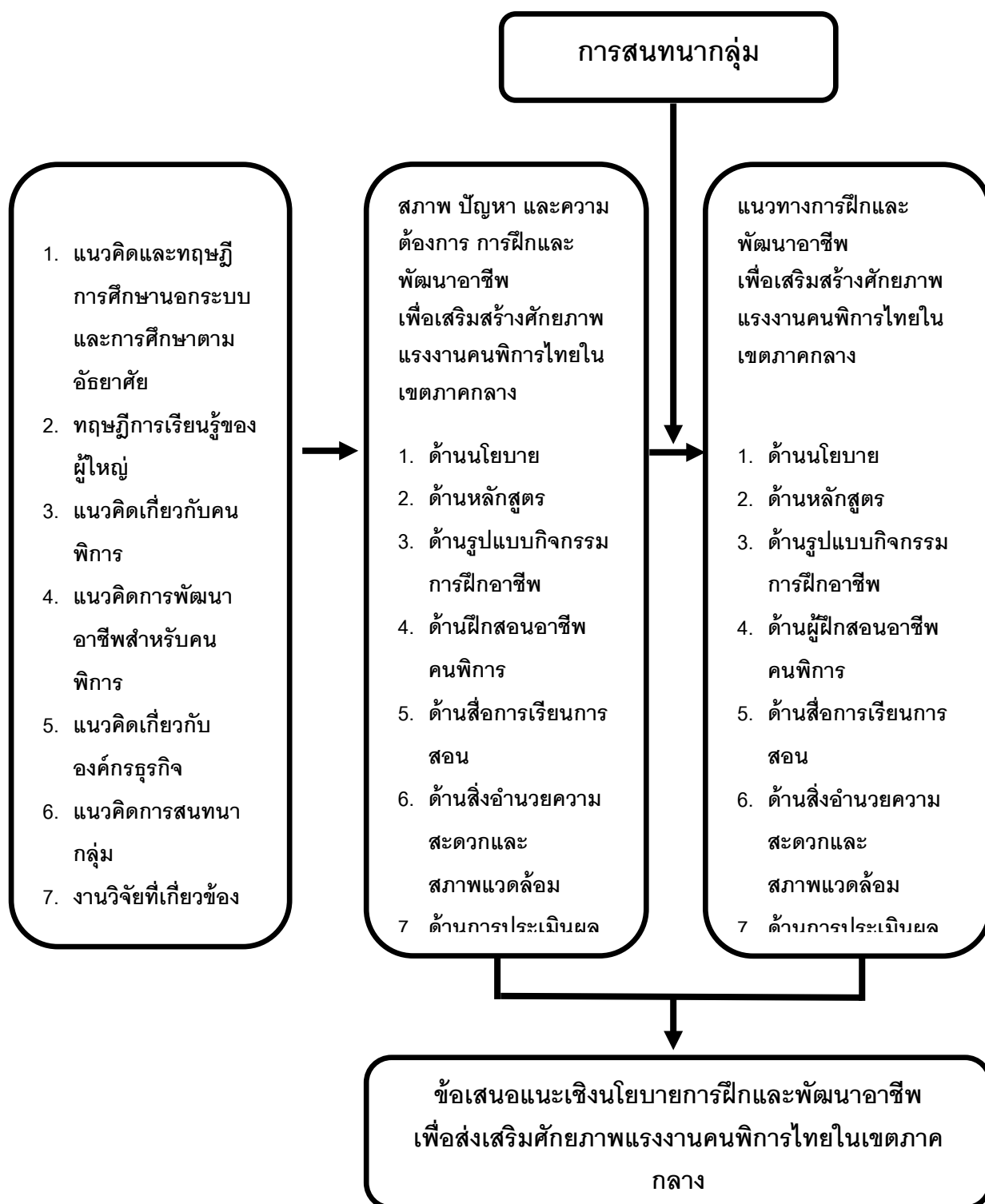
Boeltzig (2010) ได้ศึกษาเชิงเปรียบเทียบด้านบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ชำนาญการด้านคนพิการภายในศูนย์อาชีพคนพิการเบ็ดเสร็จของประเทศสหรัฐฯ (Us One-Stop Career Centers )และสำนักงาน (British Jobcentre Plus Offices) ของประเทศอังกฤษ พบว่า ระบบการบริหารจัดการในด้านการจัดหางานให้แก่คนพิการควรปรับระบบการให้บริการของภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรมและสากลแก่คนพิการทุกคนที่เข้าใช้บริการของศูนย์ ผลการศึกษาพบว่าคนพิการมีความต้องการในการพัฒนารูปแบบของการบริการจัดหางานให้แก่คนพิการที่เป็นธรรมและสากล (Universal Models) แนวทางหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของคนพิการในการบริการช่วยเหลือให้คนพิการได้มีงานทำนั้นเจ้าหน้าที่ชำนาญการด้านคนพิการภายในศูนย์ควรพิจารณาบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบและประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการแก่คนพิการได้มีงานทำอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักความเป็นธรรมและสากลต่อคนพิการ

Carter (2012) ได้ศึกษาผลการพยากรณ์ผลการจ้างงานหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วของคนพิการรุนแรงวัยหนุ่มสาว เนื่องจากการมีงานทำเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จหลังภายใต้การได้รับการศึกษาในประเทศสหรัฐฯ แต่สำหรับคนพิการรุนแรงแล้วมักพบว่า คนพิการรุนแรงที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะ ประสบการณ์ และขาดการสนับสนุนการจ้างงาน ทำให้ไม่ได้รับการจ้างงาน ซึ่งปัจจัยด้านตัวผู้เรียนที่เป็นคนพิการรุนแรง ครอบครัว และโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการได้รับจ้างงานของคนพิการรุนแรง แนวทางในช่วยเหลือให้คนพิการได้รับการจ้างงานหลังจากสำเร็จการศึกษา พัฒนาทักษะ และประสบการณ์นั้นควรให้คนพิการได้ฝึกงานโดยใช้ชุมชนเป็นฐานในระหว่างที่เข้ารับการศึกษานอยู่ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า คนพิการรุนแรงเพศชายมี

ความสามารถในการดูแลตัวเอง มีทักษะสังคมการรับมือกับครอบครัว และได้รับความคาดหวังว่าจะได้รับการจ้างงานในอนาคตจากพ่อแม่มากกว่าคนพิการรุนแรงเพศหญิง ดังนั้นควรปรับปรุงนโยบายและมีแนวทางปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้คนพิการรุนแรงได้รับการจ้างงานภายหลังจากสำเร็จการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมโดยการศึกษาถึงสภาพปัญหาของคนพิการที่เผชิญอยู่พร้อมทั้งหาแนวทางที่เหมาะสมให้คนพิการสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ในสังคม โดยเฉพาะการสร้างทักษะอาชีพให้กับคนพิการในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ขั้นตอนที่ 3** การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2) โรงเรียนอาชีพะพระมหาไถ่ เมืองพญา จังหวัดชลบุรี 3) ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี และ 4) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จากนั้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจำนวน 3-5 คน โดยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

**เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการคนพิการเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ**

- 1) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ที่มีนโยบายเพื่อการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการและมีการดำเนินงานตามนโยบายมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี
- 2) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในเขตภาคกลางที่มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ เช่น เป็นหน่วยงานแห่งแรกที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เป็นสถานที่ฝึกอาชีพคนพิการที่ดีที่สุด ภูมิภาคเอเชีย เป็นต้น

3) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ที่พร้อมและเต็มใจในการให้ข้อมูลขององค์กรที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ**

1) เป็นผู้บริหารของหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) เป็นผู้ฝึกสอนวิชาชีพประจำหลักสูตรต่างๆของหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

**1.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ** ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยเป็นองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ 2) บริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด 3) บริษัท กรุงไทย แอ็กซ่าประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จากนั้นผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือผู้แทนขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ 1 ท่าน และทำการเก็บข้อมูลกับคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ซึ่งเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ขององค์กรละ 3 – 4 คน โดยคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

**เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างองค์กรภาคธุรกิจเพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ**

1) เป็นองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการจ้างงานคนพิการภายในองค์กร เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน



- 2) เป็นองค์กรภาคธุรกิจที่มีนโยบายด้านการส่งเสริมการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการภายในองค์กร และมีการดำเนินงานตามนโยบายมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) เป็นองค์กรภาคธุรกิจในประเทศไทยที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ในด้านการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการจากหน่วยงานบริการด้านคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน
- 4) เป็นองค์กรภาคธุรกิจที่มีการประสานงานด้านการจ้างงานคนพิการร่วมกับหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
- 5) เป็นองค์กรภาคธุรกิจที่พร้อมและเต็มใจในการให้ข้อมูลขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

#### **เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้แทนขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ**

- 1) เป็นผู้บริหารขององค์กรที่รับผิดชอบการบริหารงานด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป
- 2) เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับผู้จัดการหรือหัวหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป

#### **เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ**

- 1) เป็นพนักงานประจำขององค์กรภาคธุรกิจที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 2) เป็นคนพิการทางกาย และคนพิการทางการมองเห็นที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

## 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง มีเครื่องมือและขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

### 1.2.1 แบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของผู้บริหาร และผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง (แสดงในภาคผนวก ง) มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

#### 1.2.1.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความด้านการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับคนพิการ การพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำสรุปที่ได้มาวิเคราะห์สู่ประเด็นการศึกษาเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย

2) นำสรุปข้อมูลที่ได้มาการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศข้างต้น มาทำการวิเคราะห์และจัดทำเป็น แบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยแบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้แก่ ชื่อ นามสกุล อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน

2. ประเด็นที่ทำการศึกษารวบรวมไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ จำนวน 2 ข้อ
- 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน จำนวน 1 ข้อ
- 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม จำนวน 1 ข้อ
- 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ จำนวน 1 ข้อ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขทางด้านเนื้อหาและภาษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นจากนั้นเมื่อปรับปรุงเสร็จสิ้นแล้วจึงนำเสนอเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

### 1.2.2 แบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ของผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ (แสดงในภาคผนวก ง) มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

### 1.2.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ การพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำสรุปที่ได้มาวิเคราะห์สู่ประเด็นการศึกษาเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย

2) นำสรุปข้อมูลที่ได้มาการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศข้างต้น มาทำการวิเคราะห์และจัดทำเป็น แบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ของผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยแบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้แก่ ชื่อ นามสกุล อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ผ่านการฝึกอาชีพ และตำแหน่งงาน

2. ประเด็นที่ทำการศึกษาประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ จำนวน 1 ข้อ
- 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ จำนวน 2 ข้อ
- 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน จำนวน 1 ข้อ
- 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม จำนวน 1 ข้อ

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ จำนวน 1 ข้อ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขทางด้านเนื้อหาและภาษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นจากนั้นเมื่อปรับปรุงเสร็จสิ้นแล้วจึงนำเสนอเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

### 1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 1.3.1 การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนการใช้ภาษารวมทั้งข้อเสนอแนะและหรือข้อคิดเห็นที่นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจำนวน 5 คน (แสดงในภาคผนวก ก) ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

จำนวน 2 ท่าน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการ จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารองค์การภาครัฐกิจ จำนวน 1 คน

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruency Index: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามี ความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา พบว่า มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.9 แสดงว่าแบบสัมภาษณ์ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ (แสดงในภาคผนวก ค)

จากการตรวจสอบพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อคิดเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขประเด็นต่างๆดังนี้ ควรมีความชัดเจนในข้อคำถาม ควรมีการยกตัวอย่างประกอบ ควรใช้สำนวนภาษาที่

เข้าใจง่ายและไม่ชี้้นำผู้ให้สัมภาษณ์มากเกินไป และควรเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3) นำผลจากการสรุปรวบรวมข้อเสนอแนะที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการปรับปรุงข้อคำถามให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายของข้อคำถาม มีการยกตัวอย่างประกอบ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ภาษาที่ไม่ชี้้นำผู้ให้สัมภาษณ์

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้ว นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการใช้ภาษา ความถูกต้องของข้อคำถามและความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการไทยในเขตภาคกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 1.3.2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนการใช้ภาษารวมทั้งข้อเสนอแนะและหรือข้อคิดเห็นที่นำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจำนวน 5 คน (แสดงในภาคผนวก ก) ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

จำนวน 2 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการ จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารองค์กรภาคธุรกิจ จำนวน 1 คน

2) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruency Index: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 แสดงว่าแบบสัมภาษณ์ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ (แสดงในภาคผนวก ค)

จากการตรวจสอบพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ข้อคิดเห็นว่าควรปรับปรุงแก้ไขประเด็นต่างๆดังนี้ ควรระบุชื่อของแบบสอบถามควรแยกประเภทสำหรับผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ และ คนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจควรมีความชัดเจนในข้อคำถาม ควรมีการยกตัวอย่างประกอบ ควรใช้สำนวนภาษาควรให้เข้าใจง่ายและไม่ชี้นำผู้ให้สัมภาษณ์มากเกินไป และควรมีคำถามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3) นำผลจากการสรุปรวบรวมข้อเสนอแนะที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการปรับปรุงข้อคำถาม ระบุประเภทผู้ให้สัมภาษณ์ในแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ ความชัดเจนของข้อคำถาม การยกตัวอย่างประกอบ สำนวนการใช้ภาษา ควรปรับเปลี่ยนให้เข้าใจง่ายและไม่ชี้นำผู้ให้สัมภาษณ์มากเกินไป มีคำถามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้ว นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการใช้ภาษา ความถูกต้องของข้อคำถามและความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง

5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางจากผู้บริหารหรือผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

## 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางตามขั้นตอนต่อไปนี้

### 1.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) ผู้วิจัยติดต่อกับหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลางจำนวนทั้งสิ้น 4 แห่ง ที่ได้คัดเลือกตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2) โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ เมืองพญา จังหวัดชลบุรี 3) ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด อำเภอปากเกร็ด จังหวัด นนทบุรี และ 4) ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

2) ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์สภาพและปัญหาด้วยตนเอง จาก ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนอาชีพของหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลางทั้ง 4 แห่งโดยแบ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานละ 1 ท่านรวมทั้งสิ้นจำนวน 4 คน และผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการหน่วยงานละ 3-5 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คนโดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2555

โรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2555

ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2555

ศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการพระประแดง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน

2555

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตามขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัยต่อไป



#### 1.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

1) ผู้วิจัยติดต่อกับองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการจำนวนทั้งสิ้น 3 แห่งที่ได้คัดเลือกตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ 1) บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด 2) บริษัท ปีทามส์ โซลูชั่น จำกัด และ 3) บริษัท กรุงไทยแอกซ่า จำกัด (มหาชน) เพื่อส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

2) ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์สภาพและปัญหาด้วยตนเองกับ ผู้บริหารและผู้ฝึกสอนอาชีพของหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการทั้ง 3 แห่ง โดยแบ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานละ 1 ท่านรวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ท่าน และผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการหน่วยงานละ 3-5 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 11 คนโดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2555

บริษัท ปีทามส์ โซลูชั่น จำกัด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2555

บริษัท กรุงไทยแอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2555

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัยต่อไป

#### 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่ได้จากแถบบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์สรุปข้อมูลตามแนวทางที่ สุกงศ์ จันทวานิช (2555) และ ชายโพธิ์สิตา (2550) เสนอไว้ ด้วยเทคนิคการตัดปะ แล้วนำมาตีความ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความเป็นจริง วิเคราะห์เนื้อหาด้านความหมายคำพูด

## 1.6 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาศาสนา ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการนำเสนอในรูปแบบความเรียง

### ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 2.1 การพัฒนา(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

##### 2.1.1 ขั้นตอนการพัฒนา(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาศาสนา ปัญหา และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในขั้นตอนที่ 1

2) ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสาร ตำรา บทความด้านการศึกษาในระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการ การพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงแนวคิดการจัดสนทนากลุ่ม และนำสรุปที่ได้มาวิเคราะห์สู่ประเด็นการศึกษา

เพื่อนำมาใช้ในประกอบการจัดทำ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาในการสนทนากลุ่ม

3) พัฒนา(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (แสดงในภาคผนวก ง) โดยเป็นร่างที่นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาค ประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ
- 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ
- 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ
- 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
- 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน
- 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม
- 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

4) นำ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ฉบับเบื้องต้น ที่สร้างขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขทางด้านเนื้อหาของ(ร่าง)ดังกล่าวและสำนวนภาษา การกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

### 2.1.2 การตรวจสอบ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

กาตรวจสอบ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ดำเนินการโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

1) จัดทำแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำเสนอ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง จากนั้นนำแนวทางการสนทนากลุ่มให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความเหมาะสมในการเรียงข้อความหลักและข้อความรอง จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้

จากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแนวทางการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

จำนวน 2 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการ จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารองค์กรภาคธุรกิจ จำนวน 1 คน

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์วัดค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruency Index: IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงว่า แนวทางการสนทนากลุ่มมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ (แสดงในภาคผนวก ค)

2) นำ(ร่าง)แนวทางฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ฉบับที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิโดยการปรับปรุง การกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ความเป็นไปได้ของร่าง จำนวนการใช้ภาษา ความชัดเจนของร่างแนวทางที่สร้างขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำเสนอให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

## 2.2 การจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group ) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูลที่ต้องการ ตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามการวิจัยโดยเฉพาะอย่างมีคุณภาพตามแนวคิดของชาย โพธิ์สีตา (2550) ด้วยวิธีการสนทนาหรือการอภิปรายกันของสมาชิกวงสนทนากลุ่ม (Group dynamic) เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามขั้นตอนต่อไปนี้

### 2.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพ

แรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยกำหนดให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ เพื่อให้การดำเนินการสนทนากลุ่มให้เกิดความราบรื่นไม่ติดขัดและเป็นการช่วยให้การนำเสนอแนวทางที่ตรงประเด็นอย่างลึกซึ้ง ในการนี้ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่มรวมทั้งสิ้น 13 คน (แสดงในภาคผนวก ก) โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนตามคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 2 คน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ จำนวน 3 คน
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจาก สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ จำนวน 2 คน
- 4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับคนพิการ จำนวน 2 คน
- 5) ผู้แทนจากหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการได้แก่ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดง จำนวน 2 คน
- 6) ผู้แทนจากองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ ได้แก่บริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด จำนวน 1 คน
- 7) ผู้แทนคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ จำนวน 1 คน

## 2.2.2 การเตรียมการจัดสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

- 1) ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยติดต่อกับงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อออกหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
- 2) ผู้วิจัยจัดทำเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ได้แก่ สรุปย่อโครงการเสนอวิทยานิพนธ์ สรุปผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แนวทางการสนทนากลุ่ม กำหนดการ และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมจัดส่งเอกสารให้ล่วงหน้าทางไปรษณีย์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มศึกษาประเด็นที่จะใช้ในการสนทนากลุ่ม 2 สัปดาห์ก่อนการจัดการสนทนากลุ่ม

3) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสนทนากลุ่มซึ่งได้แก่ เอกสารแนวทางการสนทนากลุ่ม แบบจดบันทึกข้อมูล เทปบันทึกเสียง สถานที่ในการสนทนากลุ่ม สิ่งอำนวยความสะดวกการสนทนากลุ่มเช่น เครื่องดื่ม อาหารว่าง และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่จำเป็น

4) ซักซ้อมความเข้าใจระหว่างผู้วิจัยซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ช่วยวิจัยซึ่งทำหน้าที่จดบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการประสานงานต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนากลุ่ม

### 2.2.3 การดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 13 ท่าน เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในวันจันทร์ที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 211.04 ชั้น 2 อาคารประชุมสุข อาชีวอารุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มชี้แจงข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ แนะนำผู้ทรงคุณวุฒิ ขออนุญาตบันทึกเสียง การสนทนา จากนั้นสรุปผลการศึกษาศักยภาพ ปัญหา และความต้องการในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง จากการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

3) เมื่อผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นจบ จึงขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของ(ร่าง)แนวทางฯ เพื่อทำการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง และนำเสนอความคิดเห็น โดยเสนอความคิดเห็นตามแนวการสนทนากลุ่มที่ตั้งไว้

4) ผู้ทรงคุณวุฒิ อภิปรายเสนอความคิดเห็นทุกคน แล้วจากนั้น รายงานผลการนำเสนอแนวทางของแต่ละคน ทำการถกแถลง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้วิจัย ร่วมกันพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

5) ในระหว่างทางการสนทนากลุ่ม มีการจัดบันทึกการสนทนา และบันทึกเสียงลงในเครื่องบันทึกเสียง

6) ผู้วิจัยได้นำบันทึกการสนทนากลุ่มและข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึงประเด็นที่มีทั้งหมด ที่มีความชัดเจน เป็นเหตุเป็นผล สอดคล้องตามแนวการสนทนากลุ่ม ทั้งตั้งไว้และวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเสนอเป็นแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางในรูปแบบของความเรียง

### 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่จากแถบบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์สรุปข้อมูลตามแนวทางของ สุภางค์ จันทวานิช (2555) แล้วนำมาตีความ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบคำตอบของแต่ละองค์กร โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความเป็นจริง วิเคราะห์เนื้อหาด้านความหมายคำพูด

### 2.4 การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลได้จากการสนทนากลุ่ม มาสรุปเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการนำเสนอในรูปแบบการบรรยายในรูปแบบความเรียง

### ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยดำเนินการวิจัยตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### 3.1 การพัฒนา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1) ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 1 และการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 2 ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากทรงผู้คุณวุฒิ โดยนำข้อสรุปที่ได้มาวิเคราะห์สู่ประเด็นการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (แสดงในภาคผนวก ง)

โดยประเด็นสำคัญของ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ
2. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
3. ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

2) นำ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ฉบับเบื้องต้น ที่พัฒนาขึ้นไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหาของนโยบายและสำนวนภาษา การกำหนดคำสำคัญ (Keyword) ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น



### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 1 คน
- 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยจำนวน 1 คน
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตคนพิการจำนวน 1 คน
- 4) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

### 3.3 การนำเสนอ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ส่ง(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า จากนั้นจึงขออนุญาตหมายเวลาเพื่อขอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ(ร่าง)ดังกล่าว โดยเข้าพบตามลำดับดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2556

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2556

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2556

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการพิจารณา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง มาทำการวิเคราะห์ สรุปข้อมูลตามแนวทางของ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2555) แล้วนำมาตีความ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความเป็นจริง วิเคราะห์เนื้อหาด้านความหมายคำพูด

### 3.5 การนำเสนอข้อมูล

หลังจากที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นและพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสรุปเพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยจัดทำในรูปแบบการบรรยายในรูปแบบความเรียง

โดยผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนวิธีการวิจัยการวิจัยทั้ง 3 ขั้นตอน ดังปรากฏตามภาพที่ 3.1

ภาพที่ 3.1 สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม และด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ 2) เพื่อการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง และ 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 2** ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 3** ผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจึงได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

### 1.1 สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

จากการศึกษาพบว่าหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง มีการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้กับคนพิการประเภทต่างๆโดยส่วนใหญ่แต่ละหน่วยจะให้บริการฝึกอาชีพคนพิการเฉพาะประเภทโดยในแต่ละแห่งจะมีเป้าหมายในการฝึกและพัฒนาอาชีพที่แตกต่างกันตามสภาพความบกพร่องของคนพิการ การบริหารหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยองค์กรเอกชนที่จัดตั้งจากมูลนิธิหรือการรวมกลุ่มของคนพิการและผู้ที่ต้องการช่วยเหลือคนพิการ รวมถึงมีหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการที่บริหารงานภายใต้การดำเนินงานของภาครัฐโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และในแต่ละหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีผู้ฝึกสอนประจำหน่วยงานที่มีความบกพร่องในประเภทเดียวกันกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ

ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกตามหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจำนวน 4 แห่ง ดังนี้

#### 1.1.1 มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการตั้งอยู่ เลขที่ 78/17 ซอยประชาสงเคราะห์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งโดยกลุ่มคนพิการ โดยมีกลุ่มบุคคล องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของมูลนิธิ รับสมัครคนพิการประเภทพิการทางด้านร่างกายเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพ ดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการมาแล้ว 17 ปี โดยเปิดอบรมวิชาชีพให้คนพิการในหลักสูตรคอมพิวเตอร์ และการออกแบบกราฟฟิก

ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพเป็นกลุ่มคนพิการด้านร่างกายทั้งหมด โดยมีผู้ผ่านการฝึกอาชีพจากมูลนิธิมาแล้วประมาณ 1,000 คน มีผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการทั้งหมด 6 คน โดยมีผู้จัดการมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการเป็นผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพอยู่ในช่วงวัยแรงงานอายุระหว่าง 18 -35 ปี และหลักสูตรที่เปิดฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ คือ หลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงาน และโปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิก รวมถึงมีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษาจนกระทั่งถึงในระดับมัธยมศึกษาร่วมกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนอำเภอปากเกร็ด โดยจัดการฝึกอาชีพให้กับคนพิการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย มีอาหารและที่พักให้แก่ผู้รับการฝึกอาชีพ

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการ ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

การกำหนดนโยบายของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการนั้นเพื่อที่จะมุ่งให้คนพิการด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหว ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆให้มีศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยทำให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้มีอาชีพหาเลี้ยงตนเอง ครอบคลุมควบคู่กับการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมในฐานะของคนพิการ รวมถึงการสนับสนุนให้องค์กรทุกภาคส่วน และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคนพิการในการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่างๆโดยเฉพาะด้านฝึกและพัฒนาอาชีพ ดังที่ เอกลักษณ์ ชูพลสวัสดิ์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...นโยบายของมูลนิธิมีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคนพิการ นำคนพิการให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม และให้คนพิการได้มีส่วนช่วยเหลือตอบแทนผู้อื่นอีกด้วย”

ปัญหาที่พบในการดำเนินงานเพื่อสนองต่อนโยบายให้ประสบความสำเร็จนั้นพบว่าส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานเนื่องจากว่าทางมูลนิธิเป็นหน่วยงานเอกชนต้องหารายได้กันเองจากการบริจาคของบุคคลต่างๆ การเสนอของบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐและต้องรับภาระในการดำเนินการฝึกอาชีพด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดที่พักและอาหารสำหรับคนพิการที่มาเข้ารับการฝึกอาชีพจึงต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานค่อนข้างสูง ดังที่ วัฒนะ พันธุระศรี (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...นโยบายที่ไม่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ทางมูลนิธิต้องวิ่ง

หางบประมาณในการฝึกอบรมคนพิการในทุกๆปี ไม่ว่าจะ เป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ” และ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...อุปสรรคในการขับเคลื่อนนโยบายของทางมูลนิธิคือ งบประมาณที่ได้รับมาจากภาครัฐได้ไม่ตรงตามที่เสนอไว้ ทำให้การดำเนินนโยบายค่อนข้างลำบากต้องออกไปหางบประมาณสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆแทน”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

การจัดหลักสูตรให้กับคนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการนั้นประกอบไปด้วย 2 หลักสูตรหลักได้แก่ หลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงานโดยมีวิชาที่ต้องฝึกอบรมในหลักสูตร เช่น โปรแกรมสำนักงาน โปรแกรมการทำบัญชีเบื้องต้น และหลักสูตรคอมพิวเตอร์กราฟฟิกซึ่งประกอบไปด้วย โปรแกรมตกแต่งภาพ การออกแบบกราฟฟิก และการใช้งานอินเทอร์เน็ต โดยที่คนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมต้องสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการฝึกอาชีพมีระยะเวลาฝึกอบรมทั้งสิ้น 6 เดือนต่อเนื่องกันในหลักสูตร นอกจากนี้หากทางมูลนิธิได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆทางมูลนิธิอาจมีการจัดหลักสูตรฝึกอาชีพคนพิการระยะสั้นขึ้น เช่น หลักสูตรการใช้งานคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน การใช้งานอินเทอร์เน็ตเบื้องต้นใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 5 วัน หรือหลักสูตรการเตรียมพร้อมสู่งานบริการ Call Center และงานบริการลูกค้าผ่านทางโทรศัพท์ที่ใช้ระยะเวลาในการฝึก 10 วันเป็นต้นซึ่งหลักสูตรเหล่านี้มีความเหมาะสมต่อคนพิการประเภทพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว ปัจจุบันทางสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่คนพิการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการฝึกอาชีพรวมถึงการพัฒนาความรู้พื้นฐานให้แก่คนพิการเพื่อมีวุฒิการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อีกด้วย ดังที่ วัฒนะ พันธุระศรี (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรที่ฝึกให้คนพิการมี 2 หลักสูตรได้แก่ คอมพิวเตอร์สำนักงาน และ คอมพิวเตอร์กราฟฟิก เพื่อให้คนพิการได้เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นไปใช้ในการทำงานบริษัท หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ยิ่งเฉพาะคอมพิวเตอร์กราฟฟิกเป็นที่ต้องการของหลายๆบริษัท คนพิการที่ผ่านจบหลักสูตรออกไปก็ประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก”

ในด้านหลักสูตรการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการไม่พบว่ามีปัญหา เนื่องจากมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละรุ่นจึงไม่เกิดปัญหาในการจัดหลักสูตร ดังที่ เอกลักษณ์ ชูพลสัตย์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน

2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรไม่มีปัญหา เนื่องจากทางเรามีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย โดยการสำเร็จความต้องการของนายจ้าง แนวโน้มของตลาดแรงงานอยู่เสมอ” และ นพ.แก้ว ตรีนิก (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรเราพิจารณาความเหมาะสมของคนพิการแต่ละคนก่อนแล้ว หลักสูตรต้องสอดคล้องกับความสามารถของคนพิการเป็นหลักอีกด้วย”

### 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ในด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการนั้น ผู้ฝึกสอนมีการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพที่มีความเหมาะสมกับสภาพความบกพร่องของคนพิการโดยพิจารณาในระดับกลุ่มผู้เรียนในแต่ละรุ่นรวมถึงในระดับตัวของคนพิการแต่ละคนที่มีลักษณะการเรียนรู้ได้แตกต่างกัน รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพจะประกอบไปด้วยการสอนพื้นฐานเบื้องต้นโดยการบรรยายเนื้อหา ก่อนหลังจากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ดังที่ นพ.แก้ว ตรีนิก (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...กิจกรรมการฝึกอาชีพของคนพิการเน้นทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่จะเรียนจากผู้สอนเป็นหลัก” ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของแต่ละหลักสูตร ในระหว่างการฝึกอาชีพผู้ฝึกสอนยกตัวอย่างผลงาน กรณีศึกษา และการจัดกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้ทำงานร่วมกันจริง

ปัญหาด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพของมูลนิธิที่พบ คือ ปัญหาการจัดกิจกรรมเกิดขึ้นจากสภาพร่างกายที่มีความบกพร่องของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และสภาพด้านจิตใจ จึงทำให้ไม่มีความพร้อมและความต้องการในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้ฝึกสอนอาชีพไม่สามารถกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง เหมาะสมกับคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สภาพความบกพร่องของคนพิการเป็นอุปสรรคในการจัดกิจกรรมให้กับเขาเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้กิจกรรมการฝึกอาชีพได้รับความร่วมมือน้อย”

### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการนั้นพบว่า ของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการประจำมูลนิธิ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพคนพิการเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เช่นเดียวกับกับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยวุฒิการศึกษาที่สำเร็จนั้นส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและในระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์เป็นหลัก โดยที่ผู้ฝึกสอนทุกคนล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพจากมูลนิธิมาก่อนหลังจากนั้นจึงได้รับการคัดเลือกเพื่อเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการรุ่นน้องต่อไป ดังที่ เอกลักษณ์ ชูพลสัตย์



(สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ผู้ฝึกสอนคนพิการทั้งหมดเคยเป็นผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมาก่อน โดยได้รับการคัดเลือกและพัฒนาตนเองให้มาสอนและถ่ายทอดประสบการณ์ให้รุ่นน้อง แต่นอกจากนี้การสอนคนพิการต้องเข้าใจจิตใจ อารมณ์ของคนพิการ ข้อจำกัดต่างๆของคนพิการอีกด้วย” บทบาทของผู้ฝึกสอนคนพิการของมูลนิธินอกจากการเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการทั้งในและนอกชั้นเรียนแล้วจะต้องมีบทบาทเป็นผู้ฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่คนพิการโดยเฉพาะทางด้านสังคมการให้คำปรึกษาในปัญหาเฉพาะของคนพิการแต่ละคน การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ที่เข้ารับการฝึกให้เกิดกำลังใจในการฝึกอาชีพ การประสบความสำเร็จชีวิตเป็นต้น หรือการให้คำปรึกษาและสนับสนุนคนพิการในด้านกีฬาและนันทนาการ ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ผู้ฝึกสอนคนพิการต้องมีบทบาทกระตุ้นให้คนพิการเขาเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียน มีความมุ่งมั่นในตัวเองผู้ฝึกสอนจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เขา และให้การกระตุ้นกิจกรรมด้านอื่นๆ อย่างเช่นครูเป็นนักกีฬาแบดมินตัน ก็พยายามช่วยกระตุ้นศักยภาพด้านกีฬาให้กับเด็กๆที่มาเรียนด้วย”

ปัญหาด้านด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการที่พบ คือ ผู้ฝึกสอนขาดการพัฒนาความรู้ทักษะ ในการวิชาชีพที่ทำการถ่ายทอดอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความรู้ ทักษะที่นำมาถ่ายทอดไม่ทันสมัย เนื่องจากผู้ฝึกสอนขาดการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาผู้ฝึกสอน ภาวะครอบครัวและความพิการของผู้ฝึกสอนเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปศึกษาหรืออบรมนอกสถานที่ ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ผู้ฝึกสอนคนพิการของเราส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์พอสมควรแต่ก็ยังคงต้องการที่จะพัฒนาตนเองขึ้นไปอีก ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่ เรื่องงบประมาณในการสนับสนุนการศึกษาต่อยอดสำหรับครูมีปัญหาต้องดูแลลูกและครอบครัว และครูหลายๆท่านเดินทางไปฝึกอบรมหรือเรียนต่อลำบากเพราะเราก็เป็นคนพิการ”

##### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ พบว่า สื่อการเรียนการสอนที่ใช้นั้นโดยหลักแล้วจะเป็นสื่อที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศเป็นหลัก โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงาน โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิก โดยผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของมูลนิธิจะมีการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่อยู่ในรูปแบบของโปรแกรมนำเสนอภาพนิ่ง(Presentation) ประกอบการบรรยายในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาวิชาที่เป็นทฤษฎี โดยผู้ฝึกสอนจะนำเอกสารในทฤษฎีนั้นมาจากหนังสือต่างประเทศอีกด้วย ส่วนในภาคปฏิบัติผู้ฝึกสอนจะมีการนำเสนองานตัวอย่างผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หลักแล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้ปฏิบัติตาม หรือ

นำตัวอย่างชิ้นงานจริงมาแสดงให้เห็นในหลักสูตรของโปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟิก นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนมีการผลิตสื่อการเรียนการสอนหรือนำสื่อการสอนในรายวิชานั้นๆที่ผู้อื่นผลิตไว้บนที่กลงแผ่น ซีดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพสามารถนำไปเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังที่ เอกลักษณ์ ชูพลสัจย์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...สื่อที่ทางเราใช้ส่วนใหญ่จะเป็นสื่อการนำเสนอ เพราะเป็นหลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ มีการยกตัวอย่างการทำงานร่วมกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตัวอย่างผลงานกราฟิกจริงๆ ประกอบกับการจัดทำเอกสารเพื่อให้คนพิการไปอ่าน รวมทั้งหา ซีดีอบรมเพื่อเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน"

ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ พบว่าสื่อการเรียนการสอนจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสื่อการนำเสนอ (Presentation) เครื่องพิมพ์เอกสาร (Printer) รวมถึงมีความชำรุดซึ่งมีค่าบำรุงรักษา ซ่อมแซมที่ค่อนข้างสูงเกินกว่างบประมาณของมูลนิธิที่จัดสรรไว้ ส่งผลให้สื่อการเรียนการสอนไม่ทั่วถึงกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ปัญหาด้านสื่อ น่าจะเป็นเรื่องของความล้าสมัยของสื่อ เนื่องจากเราผลิตสื่อกันเองและสื่อที่ใช้ประกอบการสอนคอมพิวเตอร์มีราคาค่อนข้างสูง นอกจากนั้นงบประมาณทำให้เราจัดสื่อการเรียนการสอนแก่เด็กได้ไม่เต็มที่ งานกราฟิกต้องพิมพ์งานออกมาทันทีหากเครื่องพิมพ์ชำรุดก็จะเป็นอุปสรรคต่อการฝึกคอมพิวเตอร์เป็นอย่างมาก"

#### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้สำหรับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอบรมภายในมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการประกอบไปด้วย ห้องเรียนขนาดใหญ่ที่สามารถนำรถเข็นสำหรับคนพิการ (Wheel Chair) ทางร่างกายและการเคลื่อนไหวเข้าไปได้ การจัดทางลาด ห้องพยาบาล ห้องน้ำที่มีราวเหล็กสำหรับคนพิการพุงตัว อาคารและสถานที่และที่พักของนักเรียนมีความปลอดภัยเหมาะสมกับคนพิการ มีลานกีฬาเมื่อให้คนพิการได้ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมนันทนาการ โดยการจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการนั้นสิ่งสำคัญก็คือ การอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการให้มากที่สุด ในส่วนของสภาพแวดล้อมของมูลนิธิมีสภาพแวดล้อมภายในที่สะอาดเป็นระเบียบ มีอากาศที่ปลอดโปร่งเนื่องจากยังมีพื้นที่สีเขียวบริเวณด้านข้างของสถานที่ตั้ง ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างความรู้สึกที่ผ่อนคลาย สบายใจจะมีผลให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ดังที่ นพเก้า ตรีนก (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ทางมูลนิธิมี

การปรับขนาดของห้องเรียน มีการจัดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้พอดีกับคนพิการ 1 คน/1 เครื่อง” และ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ทางมูลนิธิได้ทำการก่อสร้างอาคารโดยจัดพื้นที่ห้อง Wheel Chair ใช้ได้ มีทางลาด ห้องน้ำ ที่เหมาะสมต่อคนพิการ เน้นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนพิการรู้สึกผ่อนคลาย มีความเป็นธรรมชาติ”

ปัญหาที่พบในด้านของสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพ นั้นพบว่า เนื่องจากกาลเวลาที่เพิ่มขึ้นของอาคาร สถานที่และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ จึงทำให้เกิดการชำรุด ทดุดโทรมลงไปบ้างแต่ยังสามารถใช้งานได้เช่น โรงอาหารด้านหน้ามูลนิธิที่ใช้งานเป็นประจำทุกวัน โต๊ะรับประทานอาหารไม่เท่าคู่ฟังก์ชันบางส่วน รวบรวมเก็บเก้าอี้สนิม และทางลาดซีเมนต์ที่แตกชำรุด ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ คือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการมีความชำรุด ผู้เรียนมีจำนวนมากทำให้การใช้อุปกรณ์อำนวยความสะดวกของคนพิการมีความขาดแคลน ทดุดโทรม” รอบรั้วของมูลนิธิเนื่องจากขาดงบประมาณในการก่อสร้างจึงทำให้รั้วโดยรอบของมูลนิธิเป็นเพียงรั้วเหล็กที่ทำมาจากลวดหนามซึ่งไม่สามารถป้องกันด้านความปลอดภัยได้มากนัก ด้านสภาพแวดล้อมเนื่องจากทางมูลนิธิไม่ได้มีเจ้าหน้าที่จัดสวนและทำความสะอาดสถานที่จึงทำให้บางครั้งสถานที่จึงดูกรังไม่เป็นระเบียบ ส่งผลต่อให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานในด้านลบ ทำให้คนพิการไม่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอาชีพ ดังที่ เอกลักษณ์ ชูพลสัตย์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สภาพแวดล้อมยังไม่ปลอดภัยสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะรั้วรอบมูลนิธิสังเกตได้ว่าระหว่างทางที่เข้ามาหน่วยงานอื่นๆในซอยจะมีความปลอดภัยมาก แต่ของเราขาดงบประมาณในการปรับปรุงความสะดวกและความปลอดภัยเหล่านี้ทำให้สถานที่ของเรายังไม่เอื้ออำนวยต่อคนพิการมากนัก”

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

การประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ ขุมแตกต่างจากการประเมินผลในระบบสถานศึกษาทั่วไป ที่มีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนในแต่ละรายวิชาที่ที่ได้รับการฝึกแต่มีการทดสอบหลังเรียนแบ่งออกเป็น 3 ครั้ง ซึ่งในแต่ละครั้งจะมีระยะห่างกันประมาณ 1 เดือนครั้ง อีกทั้งในหลักสูตรโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำนักงาน และ โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิกจะต้องมีการประเมินผลจากการปฏิบัติควบคู่กันไป เช่น ความเร็วในการพิมพ์ดีดภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การจัดทำเอกสาร การออกแบบแผนภาพ การออกแบบกราฟฟิกที่ต้องประเมินผลจากผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพนอกจากนี้แล้วทางมูลนิธิได้กำหนดวิธีการประเมินผลนอกจากทางวิชาการแล้วคือการประเมินผล

จากพฤติกรรม จริยธรรมในการเข้ารับการฝึกซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานจริง ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...การประเมินผลการฝึกอาชีพ ของคนพิการเราจะประเมินเขา 3 ครั้ง ในเนื้อหาที่เป็นภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยการทดสอบ ก่อนเรียนในรายวิชา การทดสอบระหว่างเรียนมีเกณฑ์ตามรายวิชา คุณภาพงาน ควบคู่กับการให้ คะแนนพฤติกรรม”

ปัญหาที่พบในการประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ เนื่องจากบางครั้งคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีความพิการ ที่มีสาเหตุมาจากการได้รับอุบัติเหตุ ส่งผลให้ระบบประสาทและสมองมีความผิดปกติโดยเฉพาะมีผลต่อการจดจำ จึงทำให้ต้องจัดการประเมินผลให้มีความถี่ที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้แล้วสภาพร่างกาย และจิตใจ อารมณ์ของคนพิการมีความแตกต่างจากคนปกติทั่วไป ส่งผลให้ในบางครั้งการประเมินผลมีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกที่กลัว และขาดความมั่นใจในความรู้ ความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วส่งผลให้การประเมินผลออกมาไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังที่ ปิยะวรรณ ถิ่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...คนพิการมักจะเกิดปัญหาในการรับการประเมินผล คือคนพิการเขาขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้กลัว เมื่อกดดันมากเขาก็จะทำผลงาน หรือผลการทดสอบออกมาได้ไม่ดี” หรือคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพบางคนจะต้องเข้ารับการรักษาทางการแพทย์กะทันหัน ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลการฝึกอาชีพของบุคคลนั้นๆได้

### 1.1.2 โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา

โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งโดยคุณพ่อ เรย์มอนด์ เอ เบรนนัน สภจากคณะพระมหาไถ่ ดำเนินการฝึกวิชาชีพ ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แก่คนพิการ ให้แก่คนพิการมาแล้วเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยมีหลักสูตรวิชาชีพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านต่างๆได้แก่ การศึกษา อาชีพ สังคม กีฬาและนันทนาการ เป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรคนพิการให้มีศักยภาพมาแล้วกว่า 2,000 คน โดยโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ได้รับการยกย่องว่าเป็น “โรงเรียนฝึกอาชีพคนพิการที่ดีที่สุดในเอเชีย” ที่มีวิสัยทัศน์มุ่งให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเอง สามารถหาเลี้ยงชีพได้อย่างยั่งยืน ภายใต้ปรัชญาของโรงเรียนที่ว่า “ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม”

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ไทยในเขตภาคกลางของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

นโยบายของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ นั้นทางโรงเรียนมีนโยบาย เพื่อการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จิตสาธารณะให้แก่คนพิการได้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยให้คนพิการมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต มีงานทำ สามารถหาเลี้ยงชีพตนเองได้พัฒนาคนพิการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากการพัฒนาศักยภาพของคนพิการแล้ว โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ยังมีส่วนสนับสนุนให้การพิทักษ์สิทธิและส่งเสริมสวัสดิการประชาสัมพันธ์และจัดหางานให้แก่คนพิการ โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ วิทยาเป็นโรงเรียนที่ให้การฝึกอาชีพทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์แก่คนพิการโดยมีนโยบายที่มุ่งให้คนพิการได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังที่ คำพันธุ์ ราชดา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...นโยบายของโรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทางการเคลื่อนไหว เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถประกอบอาชีพที่ยั่งยืนได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างชีวิตใหม่ให้กับผู้พิการดังกล่าว"

ปัญหาในด้านการดำเนินงานตามนโยบายที่พบว่า การจัดสรรงบประมาณดำเนินงานไม่เพียงพอ เนื่องจากการขับเคลื่อนนโยบายในแต่ละส่วนนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณที่ค่อนข้างสูง เนื่องจาก โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่เป็นโรงเรียนที่ฝึกอาชีพด้านคอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงในการพัฒนา ปรับปรุงหรือซ่อมบำรุงอุปกรณ์ นอกจากนี้ทางโรงเรียนต้องจัดสรรงบประมาณในการดูแลคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆ อีกด้วย เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าดูแลสุขภาพอนามัยของคนพิการร่วมด้วย ดังที่ ณรงค์ รัตนโสภา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ปัญหาในการดำเนินนโยบายของโรงเรียน คือด้านจัดสรรงบประมาณซึ่งโรงเรียนมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณไปในส่วนต่างๆ เช่น การดูแลนักเรียนพิการ ส่งผลให้นโยบายที่เกี่ยวกับการศึกษามีงบประมาณลดลง"

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

การจัดหลักสูตรให้กับคนพิการของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่นั้นประกอบไปด้วย 5 หลักสูตรหลักได้แก่ 1) หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ เป็นการสอนวิชาชีพให้เกิดความชำนาญในด้านอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 2) หลักสูตรพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยมุ่งให้คนพิการมีความรู้ ทักษะในด้านการพัฒนาข้อมูลข่าวสาร การจัดทำ นำเสนอรวบรวมข้อมูล การเขียนโปรแกรม การบริหารระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น 3) หลักสูตรคอมพิวเตอร์ และการจัดการธุรกิจภาคภาษาอังกฤษ เพื่อมุ่งให้คนพิการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในด้าน การสื่อสารภาษาต่างประเทศ และการใช้งานคอมพิวเตอร์สำนักงาน 4) เทคโนโลยีการเขียนแบบ

แม่พิมพ์ มุ่งให้คนพิการมีทักษะในการเขียนแบบแม่พิมพ์ พลาสติกอันเป็นที่ต้องการของโรงงานอุตสาหกรรม การปฏิบัติงานร่วมกับเครื่องกลเช่นเดียวกับคนปกติอย่างมีประสิทธิภาพได้ และ 5) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำหรับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพที่ยังไม่ผ่านการเรียนในระดับชั้นพื้นฐานมาก่อน เช่น ทักษะการอ่าน การเขียน เพื่อเป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรดังกล่าวทั้ง 4 ข้างต้น โดยที่คนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมต้องสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการฝึกอาชีพมีระยะเวลาฝึกอบรมทั้งสิ้น 2 ปี ประเภทคนพิการที่รับการมาศึกษาในหลักสูตร คือ คนพิการทางด้านร่างกาย การเคลื่อนไหว โปลิโอ นอกจากนี้ยังมีการประสานงานกับสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการเปิดสอนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มเติมในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน บางละมุง ดังที่ เมืองแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...หลักสูตรของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ที่จัดการเรียนการสอนด้านอาชีพให้แก่คนพิการมี 5 หลักสูตรได้แก่ โปรแกรมเมอร์หรือเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์จำพวกซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ภาษาอังกฤษธุรกิจ และ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานทางการศึกษามาก่อน"

ปัญหาที่พบในการจัดหลักสูตรที่พบของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ คือ การประสานงานในการร่วมมือกับสถานประกอบหรือองค์กรที่ต้องการเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้าไปฝึกงาน หรือปฏิบัติงานจริงที่มีส่วนให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพได้ ทักษะในการปฏิบัติงานจริง ดังที่ เมืองแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...หลักสูตรยังขาดความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับทางโรงเรียนในการปรับหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน" ส่วนในเนื้อหาหลักสูตรนั้นไม่พบปัญหาเนื่องจากทางโรงเรียนมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานเป็นหลัก รวมถึงในหลักสูตรแต่ละหลักสูตรจะมีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะของคนพิการแต่ละคนที่เข้ามาศึกษา เนื่องจากความบกพร่องของคนพิการมีความแตกต่างกันส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการเรียนรู้ได้ ที่เรียกว่า IEP (Individualized Education Program: IEP) เพื่อให้คนพิการได้เรียนรู้วิชาที่พินั้นๆและมีผลสัมฤทธิ์ในการฝึกและพัฒนาอาชีพได้อย่างแท้จริง

### 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการนั้นผู้ฝึกสอนหรือครูประจำโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่นั้นจัดการเรียนการสอนในลักษณะเช่นเดียวกับโรงเรียนทั่วไป โดยมีการบรรยายในเนื้อหาทางวิชาการ และการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง ในส่วนของภาคปฏิบัติตามหลักสูตร

วิชาชีพนั้นๆ เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนพิการสามารถปฏิบัติได้จริง มีการแสดงตัวอย่าง การนำเสนอผลงานเพื่อให้เป็นตัวอย่างให้แก่คนพิการ นอกจากกิจกรรมในการฝึกอาชีพแล้วทางโรงเรียนยังส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมในด้านอื่นๆ ที่ช่วยให้การเพิ่มทักษะทางด้านวิชาชีพ และทักษะการดำรงชีวิตสำหรับคนพิการ เช่น การจัดเวลาให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้มีกิจกรรมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การดูงานเพิ่มเติม การเปิดศูนย์การปฏิบัติงานจริงร่วมกับองค์กรภาคเอกชน ภายในบริเวณโรงเรียน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม เป็นต้น ดังที่ คำพันธ์ุ ราชดา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...กิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนหลักคือ การจัดการเรียนการสอนแบบเข้มข้นในหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นไปตามความเหมาะสมในการพัฒนาอาชีพ รวมถึงมีกิจกรรมเสริมอื่นๆ ให้แก่คนพิการ คือ กิจกรรมชมรมตามความถนัดของแต่ละคน กิจกรรมส่งเสริมกีฬา เป็นต้น" และ ชนัสตา เรือนเย็น (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ทางโรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเล่นกีฬา การทำกิจกรรมเพื่อสังคม รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน และอาสาสมัครที่เข้ามาจัดกิจกรรมในโรงเรียน" โดยทางโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากกลุ่มบุคคล อาสาสมัคร องค์กรต่างๆ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมทักษะต่างๆ อยู่เป็นประจำ

ปัญหาในด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ นั้น พบว่า กิจกรรมบางประเภทยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการทุกคน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดความไม่เหมาะสมมาจากสภาพความพิการของคนพิการที่แตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนมีกิจกรรมแบบเรียนรู้ร่วมกันเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้ยากที่จะตอบสนองของความต้องการ ความถนัดของคนพิการแต่ละคนได้ ดังที่ คำพันธ์ุ ราชดา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...เนื่องจากสภาพความพิการของแต่ละคนมีความแตกต่างหลากหลาย การจัดกิจกรรมย่อมเกิดปัญหาคือ ไม่เหมาะสมกับคนพิการเกิดขึ้น ซึ่งทางผู้สอนและโรงเรียนต้องช่วยกันหาทางแก้ไขเพื่อต่อไป"

#### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ นั้นเป็นส่วนใหญ่จะเป็นศิษย์เก่าที่ผ่านการฝึกวิชาชีพจากทางโรงเรียนมาก่อน และเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย เช่นเดียวกับกับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ โดยวุฒิการศึกษาของผู้สอน จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและกำลังศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สำหรับระบบการคัดเลือกผู้ฝึกสอนของโรงเรียน ผู้ฝึกสอนจะต้องมีคุณสมบัติต่างๆ ดังต่อไปนี้ มีคุณวุฒิการศึกษา มีความรู้ และมี

ประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพที่จะมาถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ ตัวอย่างเช่น ผู้ฝึกสอนวิชาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษทางโรงเรียนต้องเป็นชาวต่างประเทศเจ้าของภาษา หรือในวิชาชีพช่างต้องมีความชำนาญหรือมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ดังที่ ชนัสตา เรือนเย็น (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ครูผู้สอนเกือบทุกท่านมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ บางท่านแม้ว่าจะมิได้จบสาขาที่สอนโดยตรง แต่ก็มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางการสอนเป็นอย่างดีในหลักสูตรวิชาชีพนั้นๆ” อีกทั้งผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการยังจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในตัวของคนพิการแต่ละคน เนื่องจากสภาพความบกพร่องของคนพิการ สาเหตุของความพิการของคนพิการแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป คนพิการบางคนมีความพิการมาตั้งแต่กำเนิด บางคนพิการเกิดจากอุบัติเหตุ ซึ่งการยอมรับในความพิการนั้นไม่เท่ากันทำให้คนพิการเหล่านี้มีปัญหาทางด้านอารมณ์ จิตใจ ผู้ฝึกสอนจึงต้องควบคุมอารมณ์ และเป็นคนใจเย็น อุทิศตนเพื่อการพัฒนาคนพิการอย่างแท้จริง ดังที่ คำพันธ์ุ ราชดา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการจะมีความรู้ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบในการถ่ายทอดทักษะวิชาชีพ รวมถึงทุ่มเท เสียสละในการช่วยเหลือลูกศิษย์ด้วยใจจริงและจริงจัง” บทบาท หน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ นอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนแล้วผู้ฝึกสอนยังต้องมีบทบาทในการฟื้นฟูสภาพความเป็นอยู่ของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ การให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาต่างๆ การประสานงานเพื่อติดต่อหางานให้คนพิการได้มีงานทำ เป็นต้น

และไม่พบปัญหาในด้านผู้ฝึกสอนของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่เนื่องจาก ผู้ฝึกสอนทุกท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังปรับบทบาทของตนเองให้สามารถฟื้นฟูคนพิการได้ในหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาสุขภาพ การให้คำปรึกษาคนพิการ เป็นต้น ดังที่ เมืองแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ครูผู้สอนคนพิการของเรามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ใช้ระบบศึกษาทางไกลในการเรียนต่อ สำหรับตัวผมเองตอนนี้ยังเรียนต่อในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตเพิ่มเติมด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ทุกคนเข้าใจคนพิการเป็นอย่างดีจึงพยายามให้คำปรึกษาแก่น้องๆ ฟื้นฟูสภาพร่างกาย จิตใจเขาให้ได้เรียน รวมถึงปรับอุปกรณ์ให้น้องๆคนพิการได้เรียนสะดวกขึ้นอีกด้วย”



### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ประกอบไปด้วยสื่อการนำเสนอ (Presentation) ประกอบการบรรยายทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สื่อการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ตามหลักสูตรวิชาชีพที่แตกต่างกันไป ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการมีการผลิตหรือใช้สื่ออื่นๆที่เป็นบันทึกวีดิโอที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังที่ เมืองแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในโรงเรียนมีหลากหลายครับ เช่น คอมพิวเตอร์ สื่อการนำเสนอ PowerPoint สื่อโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องมือในการทำงานจริง และมีสื่อ VDO CD เพื่อให้น้องๆได้เรียนรู้และทำความเข้าใจในอาชีพได้ง่ายขึ้น"

ปัญหาในด้านสื่อการเรียนการสอนนั้นพบว่า ปริมาณสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อการจัดฝึกอาชีพเช่นอุปกรณ์ฉายสื่อการนำเสนอ (Projector) มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ในหลักสูตรที่ต้องใช้งานสื่อประเภทคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จึงจำเป็นต้องใช้สื่อเหล่านี้เป็นจำนวนมากหากแต่งบประมาณที่ค่อนข้างสูงในการจัดหาซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เพียงพอ ดังที่ คำพันธ์ุ ราชดา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ส่วนใหญ่พบปัญหาของสื่อการเรียนการสอนที่ไม่เพียงพอ ยกตัวอย่างเช่น เครื่อง Projector เครื่องเล่น DVD ต่างๆ" ประกอบกับความทันสมัยของสื่อที่ใช้ในการฝึกวิชาชีพสำหรับคนพิการนั้น พบว่า เนื่องจากสื่อที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การจัดหาหรือการรับบริจาคส่วนใหญ่ทำได้เพียงสื่อการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่นำมาฝึกปฏิบัติในวิชาชีพนั้นเป็นรุ่นที่เก่า ส่งผลทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ไม่สามารถซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้าเหล่านี้ได้

### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้สำหรับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ ประกอบไปด้วย อาคารเรียนที่มีห้องเรียนขนาดใหญ่ อุปกรณ์การฝึกอาชีพ มีลิฟต์โดยสารสำหรับคนพิการ พื้นที่ในการสัญจรโดย รถเข็นสำหรับคนพิการ (Wheel Chair) มีการจัดทางลาด ห้องพยาบาลและผู้ดูแลคนพิการประจำห้องพัก โดยเฉพาะในการดูแลตรวจสอบความเรียบร้อยของคนพิการในทุกๆด้านโดยเฉพาะด้านสุขภาพ ห้องน้ำ มีการจัดห้องพักที่มีการแยกระหว่างผู้ชายและหญิง ที่มีความปลอดภัยและมีความเหมาะสมกับคนพิการ มีลานกีฬาขนาดใหญ่ สระว่ายน้ำให้คนพิการได้ออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมนันทนาการหรือทำกิจกรรมอื่นๆร่วมกัน ดังที่ ชนัสตา เรือนเย็น (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ทุกแห่งในโรงเรียน

มีการออกแบบและปรับปรุงเพื่อให้มีสภาพแวดล้อมแล้วและอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมกับคนพิการผู้ใช้วีลแชร์ และผู้ที่มีกล้ามเนื้ออ่อนแอ เช่น ห้องเรียน หอพัก ลานกิจกรรม ” สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีการจัดตามหลัก 5ส. ที่เน้นความสะดวกเป็นสำคัญโดยการร่วมมือกันระหว่างผู้ฝึกสอน บุคลากรและผู้เข้ารับการฝึกอาชีพร่วมมือกันเพื่อจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อคนพิการ ดังที่ สนธยา พานโน (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สภาพแวดล้อมทุกอย่างตั้งแต่ที่นั่งนอน มีความพร้อมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการทุกคน โดยเฉพาะการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียนให้มีความร่มรื่นเหมาะแก่การเรียนรู้ของคนพิการทุกคน”

ปัญหาที่พบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพนั้นยังไม่เพียงพอกับสภาพความบกพร่องของคนพิการ ตัวอย่างเช่น ความพิการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ทำให้รถเข็นปกติไม่สามารถใช้อำนวยความสะดวกได้แบบสมบูรณ์ จึงต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้รองรับการใช้งานเฉพาะบุคคล บุคลากรที่ทำหน้าที่ทางด้านสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอ ดังที่ ณรงค์ รัตนโสภา (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ปัญหาที่พบสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกมีบางจุด อย่างเช่น คนพิการต้องการความช่วยเหลือ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกที่เป็นกรณีพิเศษซึ่งทางเราก็ยังตอบสนองเขาได้ไม่มากเท่าที่ควร เช่น พวงรถวีลแชร์ไฟฟ้า ฯลฯ”

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ มีวิธีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการตามหลักสูตรที่ดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพ มุ่งเน้นการประเมินผลทั้งในภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนพิการร่วมอยู่ด้วยตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงคนพิการคนใดที่เข้ารับการฝึกอาชีพโดยการจัดทำแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized education program: IEP) ก็จะใช้วิธีการประเมินผลเฉพาะบุคคล ดังที่ เมื่องแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...การประเมินผลนั้นๆคนพิการมีการทดสอบในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ได้แก่ การทดสอบวิชาการโดยการเขียนตอบ การทดสอบว่าทำอะไรได้จริงไหม นอกจากนี้เรายังต้องวิเคราะห์สภาพพฤติกรรม คุณลักษณะของน้องๆเพื่อแก้ไขปัญหานั้นเป็นรายบุคคล เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้จริง”

ปัญหาในด้านการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการ พบว่า ประเมินผลไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีมาตรฐานที่ชัดเจน ดังที่ ชนัสตา เรือนเย็น

(สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ขณะนี้อยากให้ทุกรายวิชาที่มีมาตรฐานในการประเมินที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อจะช่วยให้การเรียนการสอนด้านอาชีพของคนพิการมีประสิทธิภาพ” ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม เนื่องจาก การประเมินผลการฝึกอาชีพในแต่ละหลักสูตรดำเนินการตามนโยบายของโรงเรียนและผู้ฝึกสอนเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้ทำการสำรวจความต้องการหรือสภาพที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดแรงงาน ดังที่ เมืองแมน กุหลาบ (สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...อยากให้มีการประเมินผลที่ตรงตามสภาพของคนพิการเป็นรายบุคคลให้มากยิ่งขึ้นและควรให้บริษัทต่างๆที่ทำ CSR เข้ามาช่วยสนับสนุนการประเมินผลให้หลายๆคนพิการได้พัฒนาอาชีพของตนเองให้ตรงตามที่บริษัทต้องการ”

### 1.1.3 ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด อยู่ภายใต้การดูแลของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ บริหารงานโดยคณะซาเลเซียน ตั้งอยู่ที่ 78/2 ซอยติวานนท์-ปากเกร็ด 1 อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี เปิดให้บริการพัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 มีคนตาบอดที่ผ่านการฝึกอาชีพจากศูนย์ฯแห่งนี้มากกว่า 1,200 คน ปัจจุบันมีคนตาบอดที่เข้าฝึกอาชีพอยู่ประมาณ 50 คน ทางศูนย์ฝึกอาชีพให้กับคนตาบอดเพศชาย โดยการฝึกอาชีพคนตาบอดของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดนั้นมีระยะเวลาในการฝึกอาชีพ 2 ปีโดยปีที่ 1 จะเรียนวิชาพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆได้แก่ ทักษะใช้ชีวิตประจำวันสำหรับคนตาบอด การปรับตัวให้เข้ากับสังคมการควบคุมอารมณ์ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สามารถอ่านเขียนอักษรเบรลล์ วิชาสามัญ วิชาชีพพื้นฐานเช่นหัตถกรรม เกษตรกรรม หลังจากนั้นในปีที่ 2 ของการฝึกอาชีพจะฝึกวิชาชีพด้านการนวดแผนไทย การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินและการเงิน การฝึกงานบริการพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพของคนตาบอด

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

นโยบายในการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนตาบอดของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดคือ ฟื้นฟูสมรรถภาพ พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนตาบอดให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ดังที่ บาทหลวงอารอน อัลโกเซบา (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า

“...ทางศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดนั้น เป็นศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตคนตาบอดตั้งแต่ให้เขาสามารถช่วยเหลือตนเอง เสริมสร้างความรู้ ฝึกอาชีพ และช่วยให้เขาสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้”

ในด้านนโยบายของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีไม่พบว่า มีปัญหา เนื่องจากทางศูนย์มีการวางแผนนโยบายตามทิศทางของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ในด้านหลักสูตร ศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดมีการจัดหลักสูตรให้กับคนพิการทางสายตารวมทั้งสิ้น 5 หลักสูตรได้แก่ 1) หลักสูตรการนวดแผนไทย ที่จัดให้ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ทฤษฎีจนกระทั่งสามารถขอรับใบประกอบโรคศิลป์ ได้แก่ การนวดตัว นวดเท้า นวดศีรษะ 2) หลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์สำนักงานสำหรับคนตาบอด 3) หลักสูตรงานหัตถกรรมจักรสาน เพื่อผลิตสินค้าจากการจักรสาน 4) หลักสูตรเกษตรกรรม และ 5) หลักสูตรการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนตาบอด เช่น การใช้ไม้เท้าสำหรับคนตาบอดในการเดินทาง การอ่านอักษรเบรลล์ เป็นต้น โดยที่คนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมต้อง ผ่านการประเมินก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพ หลักสูตรมีระยะเวลาฝึกอบรมทั้งสิ้น 2 ปี โดยหลักสูตรการนวดแผนไทยเป็น หลักสูตรสุดท้ายที่ทางศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดมุ่งหวังให้คนพิการทางสายตาทุกคนที่รับการฝึกอาชีพได้ประกอบอาชีพหมอนวดมากที่สุด โดยใช้ระยะเวลาฝึกเป็นเวลา 1,500 ชั่วโมง ส่วนหลักสูตรอื่นๆจะขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีทักษะ และความสามารถที่โดดเด่น ทางศูนย์จะประสานงานให้ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการ เช่นการเป็นพนักงานรับสายโทรศัพท์ เป็นต้น นอกจากนี้ทางศูนย์ได้จัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยความร่วมมือกับสำนักงานการศึกษาจากระบบและอัยยาศัย (กศน.) เพื่อจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สำหรับคนตาบอดโดยจะร่วมมือกับผู้ฝึกสอนในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับคนตาบอดในการเรียนรู้เพื่อเป็นพื้นฐานให้กับคนตาบอดในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังที่ รองสันต์ อมรเมฆพงศ์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรของเรานั้นเน้นให้คนตาบอดมีอาชีพ ได้แก่ การนวดแผนไทย การเกษตร คอมพิวเตอร์สำนักงานสำหรับคนตาบอด หลักสูตรที่ช่วยให้คนตาบอดดำรงชีวิตอิสระ เช่น Low Vision Line หัตถกรรมทอเสื่อเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือจาก กศน.เข้ามาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเราจะเรียนกันภาคค่ำหลังเลิกเรียนวิชาปกติของทางศูนย์แล้ว”

### 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการทางสายตาคือที่ทางศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด นั้นผู้ฝึกสอนในแต่ละหลักสูตรวิชาชีพ และหลักสูตรพื้นฐานจะมีการจัดกิจกรรมที่แตกต่างออกไปตามแต่ละหลักสูตร เช่นหลักสูตรวิชาชีพการนวดแผนไทย หัตถกรรมจักสาน เกษตรกรรม ก็จะมีรูปแบบการบรรยายพื้นฐานเบื้องต้นเท่านั้นหลังจากนั้นจะเข้าสู่ กิจกรรมการสาธิต และการปฏิบัติจริงในวิชาชีพนั้นๆ ส่วนในวิชาพื้นฐานเบื้องต้นสำหรับคนตาบอด เช่น หลักสูตรการอ่านอักษรเบรลล์ การใช้คอมพิวเตอร์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์เบื้องต้นสำหรับการประกอบโรคศิลป์นั้นในรายวิชาเหล่านี้จะใช้การบรรยาย เป็นสำคัญประกอบการใช้คำถาม โดยการถามตอบในเนื้อหาที่ผู้ฝึกสอนได้บรรยายไปอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากคนตาบอดมีความลำบากในการจดบันทึก มีการใช้ชุดการสอนสำหรับคนตาบอดโดยเฉพาะรายวิชาพื้นฐานเฉพาะที่มีมาตรฐานสากลสำหรับคนตาบอด เป็นต้น ดังที่ ภูษิต กิตติสาเวศ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...รูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการสอนคนตาบอดวิชาพื้นฐานผมสอนการฟัง พูด และการอ่านอักษรเบรลล์ มีการแสดงตัวอย่างจากง่ายไปสู่ยาก เน้นเล่าประสบการณ์จริง มีอาจารย์เป็นผู้เล่าเนื้อหาให้ฟัง"

ปัญหาในการจัดรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพของคนพิการพบว่า รูปแบบกิจกรรมการสำหรับคนตาบอดไม่ตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของคนตาบอดที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เช่น หากใช้รูปแบบการบรรยายจะทำให้ไม่ได้รับความสนใจจากคนตาบอด เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอาชีพแต่ละคนมีทักษะการเรียนรู้ไม่เท่ากันทำให้เรียนรู้ได้ไม่ทันคนอื่น กิจกรรมของศูนย์ที่ใช้จึงยังไม่ตอบสนองความต้องการของคนตาบอดได้ทุกคน ดังที่ ภูษิต กิตติสาเวศ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...รูปแบบกิจกรรมยังไม่ตอบสนองคนตาบอดแต่ละคนได้ เพราะคนตาบอดแต่ละคนเรียนรู้ได้แตกต่าง กิจกรรมที่ใช้ในแต่ละรายวิชามีหลากหลายทำให้ไม่ตอบสนองการเรียนรู้ของทุกคนได้"

### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ผู้ฝึกสอนประจำศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด โดยส่วนใหญ่เป็นคนตาบอด เช่นเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ สำเร็จวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีตามหลักสูตร ผู้ฝึกสอนอาชีพบางท่านแม้ว่าจะไม่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแต่มีคุณวุฒิทางด้านวิชาชีพที่สอน โดยเฉพาะเช่น ได้รับใบประกอบโรคศิลป์ สาขาการนวดแผนไทย ผู้ฝึกสอนคนตาบอดจะต้องเป็นบุคคลที่มีความใจเย็น เข้าใจในพื้นฐานของความพิการทางการมองเห็น ดังที่ สังเวียน งามแสง (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนคนตาบอด สำหรับผมสอนวิชานวด ซึ่งจะต้องมีทัศนคติที่ดีกับคนตาบอด มีส่วนแนะนำให้คนตาบอดใช้ชีวิตร่วมกับคน

อื่นๆในสังคม มีจริยธรรม” สำหรับบทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ฝึกสอนอาชีพ ถ่ายทอดความรู้วิชาพื้นฐานให้แก่คนตาบอดทุกคน การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การให้คำปรึกษาแนะนำ สร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตประจำวันให้กับคนตาบอด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการเข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพ ประสานงานและจัดหางานให้แก่คนตาบอด ผลดีสื่อการเรียนการสอนให้แก่คนตาบอดภายในศูนย์ฯ เป็นต้น ดังที่ รองสันต์ อมรเมฆพงศ์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...หน้าที่ของผมนอกจากการสอนวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับคนตาบอดแล้ว ยังมีหน้าที่ในการผลิตสื่อ เช่น หนังสือเสียง Website และผลิตสื่ออื่นๆของศูนย์ฯ อีกด้วย”

ปัญหาที่พบในด้านผู้ฝึกสอนอาชีพคนตาบอดของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ได้แก่ ผู้ฝึกสอนอาชีพไม่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับหลักสูตร ทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ฝึกสอนเองเป็นผู้พิการทางสายตาจึงขาดโอกาสในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในวิชาชีพ ดังที่ ภูษิต กิตติสาเวศ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ผู้สอนคนตาบอดยังต้องได้รับการอบรมความรู้ ทักษะใหม่ๆ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นวัตกรรมใหม่ๆของคนพิการ ภาษาต่างประเทศ จะได้ทันกับปัจจุบัน” เพราะมีอุปสรรคที่เกิดจากความบกพร่องพิการ ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง ขาดผู้ช่วยนำทาง ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการให้บริการฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมให้แก่ผู้ฝึกสอนของศูนย์ฯ เป็นต้น

##### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

การใช้สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนตาบอดของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดนั้นมีความแตกต่างจากสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนปกติและคนพิการประเภทอื่นๆ เนื่องจากคนตาบอดไม่ความสามารถรับรู้สื่อด้วยการใช้สายตา จึงทำให้สื่อการเรียนการสอนส่วนใหญ่ที่ศูนย์ฯจัดให้นั้นอยู่ในรูปแบบของสื่อประเภทเสียง อาทิ หนังสือเสียง (Audio Book) เครื่องมืออ่านหนังสือเสียง (Daisy Reading Machine) หนังสืออักษรเบรลล์ คอมพิวเตอร์สำหรับคนตาบอด โปรแกรมคอมพิวเตอร์อ่านเอกสาร แผ่นบันทึกเสียง CD DVD เป็นต้น ทั้งนี้สื่อการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการนั้นมีความแตกต่างกันไปตามเนื้อหาหลักสูตรที่ฝึก และในบางหลักสูตรจะใช้สื่อเฉพาะเจาะจงเช่น หลักสูตรการอ่านหนังสือสำหรับคนพิการ ใช้แบบฝึกการอ่านอักษรเบรลล์ เครื่องมืออ่านหนังสือเสียง เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยอ่าน เป็นสื่อในการเรียนการสอน ในหลักสูตรการนวดแผนไทย ใช้สื่อที่เป็นเอกสาร ตำราเรียน และแผนภาพสรีระร่างกายประกอบการนวด เป็นต้น ดังที่ รองสันต์ อมรเมฆพงศ์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สื่อการเรียนการ

สอนที่ศูนย์ฯ ใช้ คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมอ่านหน้าจอของคนตาบอด สื่อที่เป็นอักษรเบรลล์ เครื่องเล่นเดซี เป็นต้น”

ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพที่พบคือ จำนวนคอมพิวเตอร์สำหรับคนตาบอดไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อไม่ทันสมัยและไม่มีความหลากหลาย สื่อการเรียนการสอนส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ที่มาจากต่างประเทศ เมื่อชำรุดแล้วจะต้องใช้เวลาซ่อมแซมเป็นเวลานานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการจัดฝึกอาชีพ ดังที่ ภูษิต กิตติสาเวศ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สำหรับสื่อการเรียนการสอนของเรานั้นใช้คอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นเสียง เหล่านี้เป็นอุปกรณ์ที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เมื่อชำรุดแล้วซ่อมแซมได้ยากต้องยืมจากหน่วยงานอื่น ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนของคนตาบอด ทำให้ไม่พร้อม และไม่เพียงพอ ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง”

#### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมภายในศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด ประกอบไปด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกที่เน้นความปลอดภัยเป็นหลัก มีทางเดินสำหรับคนพิการ โดยรอบ อาคารเรียนที่ออกแบบให้มีความเหมาะสมกับคนตาบอด เช่น ความสูงของอาคาร ขนาดขั้นบันได ราวจับ แยกห้องเรียนในแต่ละหลักสูตรอย่างชัดเจน เป็นต้นดังที่ รองสันต์ อมรเมฆพงศ์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ที่นี้อาคารมีความสะดวกพอสมควร เน้นเรื่องความปลอดภัยของคนตาบอด เวลาเขาขึ้นลง ห้องเรียน ห้องน้ำเราก็ปรับให้เขาใช้ได้ง่ายขึ้น” มีการจัดห้องสมุดสื่อประเภทเสียงให้คนตาบอดสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ มีอาคารกีฬาในร่ม เพื่อให้คนพิการได้ฟื้นฟูสมรรถภาพทางกาย พร้อมทั้งทางศูนย์ได้จัดสถานที่ให้คนตาบอดได้ปฏิบัติงานจริงในวิชาชีพขนาดแผนไทยโดยมีชื่อว่า “ศาลาสุขสัมผัส” ที่ให้คนตาบอดได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการให้บริการประชาชนทั่วไปที่เข้ารับบริการนวดแผนไทย สภาพแวดล้อมของศูนย์ฯ มีความเหมาะสมต่อคนตาบอดแต่สภาพแวดล้อมภายใน

ปัญหาที่พบว่า สภาพแวดล้อมห้องเรียน ไม่สร้างบรรยากาศให้คนตาบอดเกิดการเรียนรู้ ดังที่ เสวียง งามแสง (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ผมยังคิดว่าไม่เพียงพอกับความต้องการของคนตาบอด อยากจะให้มียุทธศาสตร์ที่เก็บรวบรวมแหล่งความรู้ให้บ่อยๆ ได้เรียนรู้เพิ่มเติม เช่น ห้องแสดงอุปกรณ์สำหรับเข้ขนาดแผนโบราณ ห้องสมุดพวกนี้” วัสดุอุปกรณ์ภายในห้องเรียนมีความชำรุด การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น ดังที่ รองสันต์ อมรเมฆพงศ์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ตัวอาคารที่ใน

การเรียนการสอนยังไม่เหมาะสมกับคนตาบอดบ้าง เนื่องจากอาคารนี้สร้างมาเป็นระยะพอสมควรแล้ว”

### 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

การประเมินผลการฝึกอาชีพของศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด เป็นการทดสอบในแต่ละหลักสูตรโดยจะประเมินทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป แต่จากการสัมภาษณ์พบว่า มีความแตกต่างจากวิธีการประเมินผลของคนปกติทั่วไป เนื่องจากความพิการทางสายตา ส่งผลให้ไม่สามารถทำข้อสอบที่เป็นเอกสารได้ ผู้ฝึกสอนจึงต้องใช้วิธีการประเมินผลโดย การอ่านข้อคำถามให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพฟังแล้วจึงให้คำตอบลงในกระดาษคำตอบแบบปรนัย หรือใช้วิธีการสัมภาษณ์คนตาบอด เป็นต้น นอกจากนี้ทางศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอดใช้รูปแบบการประเมินผลจากพฤติกรรม คุณลักษณะพึงประสงค์ของคนตาบอดแต่ละคนซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบอาชีพ ในกรณีของคนตาบอดบางคนจำเป็นต้องจัดแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Individualized education program: IEP) ร่วมด้วยซึ่งทำให้เกณฑ์ในการประเมินผลมีแตกต่างจากเกณฑ์ของหลักสูตรปกติ ดังที่ กิตติพงษ์ เวชมนต์ (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สำหรับการประเมินผลสำหรับนักเรียนคนตาบอด สำหรับในเนื้อหาพื้นฐาน ผมใช้วิธีสอบปากเปล่า ถามตอบความเข้าใจของเนื้อหาสั้นๆ หลังเรียนมีการทบทวนให้ นอกจากนี้ต้องประเมินตามสภาพบุคคล ดูว่าพื้นฐานเขาดีหรือไม่ พฤติกรรมเป็นอย่างไร มีคะแนนจิตพิสัยให้” และ ดังที่ สุนันทา ชิงชัย (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...วิชาที่ครูสอนเป็นวิชาชีพงานจักรสานที่ต้องวัดผลกันที่ผลงาน ฝีมือของเขาว่าเขาปฏิบัติทำได้เรียบร้อย สวยงามหรือไม่อย่างไร แต่ก็ต้องดูพฤติกรรม ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย”

ปัญหาในด้านการประเมินผลของศูนย์ฯ พบว่า การประเมินผลสำหรับคนตาบอด ต้องใช้วิธีการประเมินที่แตกต่างจากคนปกติทั่วไป เช่น การอ่านข้อคำถามของแบบทดสอบให้คนตาบอดฟัง ซึ่งในบางครั้งความเข้าใจในข้อคำถามของผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนเข้าใจไม่ตรงกันทำให้การประเมินผลขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถสะท้อนความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง ดังที่ สุนันทา ชิงชัย (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...วิชาที่ครูสอนเป็นวิชาชีพงานจักรสานที่ต้องวัดผลกันที่ผลงาน ฝีมือของเขาว่าเขาปฏิบัติทำได้เรียบร้อย สวยงามหรือไม่อย่างไร แต่ก็ต้องดูพฤติกรรม ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย”



#### 1.1.4 ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดง

ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งอยู่ที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการแห่งแรกที่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2511 เพื่อมุ่งฝึกอาชีพและฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายให้กับคนพิการ โดยเล็งเห็นว่าคนพิการแม้ว่าจะสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกายไปแต่ยังมีสติปัญญาและอวัยวะส่วนที่เหลืออยู่ซึ่งสามารถฟื้นฟูและพัฒนาได้ ทำการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการโดยมีความมุ่งหมายให้คนพิการที่ผ่านการฝึกออกไปสามารถมีอาชีพทำกินทั้งในการประกอบอาชีพอิสระ หรือการทำงานในสถานประกอบการ ในอดีตศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงรับฟื้นฟูอาชีพเฉพาะผู้พิการทางด้านร่างกายและคนพิการทางการเคลื่อนไหวแต่ปัจจุบันเปิดโอกาสให้กับผู้พิการทางสติปัญญาสามารถเข้ามาฝึกอาชีพได้โดยมีคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพในปัจจุบัน 64 คน รับสมัครคนพิการตั้งแต่อายุ 15 –60 ปี

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

การกำหนดนโยบายของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง นั้นทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินนโยบายเพื่อการบริการจัดฝึกอาชีพให้แก่คนพิการให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ อีกทั้งยังให้การฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมในการดำรงชีวิตของคนพิการ นอกจากกระบวนการจัดฝึกอาชีพแล้วภายหลังจากฝึกอาชีพทางศูนย์มีนโยบายในการประสานงานเพื่อจัดหางานให้แก่คนพิการตามความเหมาะสมตามคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ความสามารถที่ได้รับจากการฝึก นอกจากนี้แล้วทางศูนย์ยังดำเนินการคำแนะนำ ปรึกษา และแนะแนวอาชีพ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการฝึกอาชีพหลังจากคนพิการสำเร็จการฝึกอาชีพไปแล้ว เพื่อให้คนพิการสามารถมีอาชีพเลี้ยงชีพตนเองและไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม ดังที่ วงเดือน รอดเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...นโยบายมุ่งเน้นให้คนพิการสามารถมีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวไม่ให้ เป็นภาระของสังคมต่อไป” และสุจิตพร พรหมเฮียง (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ศูนย์ของเราส่งเสริมให้ผู้พิการสามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ และให้ผู้พิการประกอบอาชีพอิสระหาเลี้ยงตนเองได้”

ปัญหาที่พบในด้านนโยบายของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง พบว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงขาดงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินโครงการต่างๆเพื่อฟื้นฟูอาชีพให้แก่คนพิการ นโยบายด้านการส่งเสริมให้คนพิการได้รับการจ้างงานที่กำหนดไว้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจาก คนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพจากศูนย์ฯไปไม่สามารถได้รับการจ้างงาน เนื่องจากยังขาดทักษะ และความสามารถที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ศูนย์ฯ จะต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสามารถทำให้คนพิการได้รับการจ้างงาน ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ศูนย์แห่งนี้มีปัญหาในเรื่องของคนพิการที่มาฝึกอาชีพกับเรายังไม่สามารถหางานทำได้เยอะ เนื่องมาจากทางศูนย์ต้องรับคนพิการมาฝึกอาชีพทุกคนอย่างปฏิเสธไม่ได้ ส่วนใหญ่จะเป็นคนพิการทางกายที่ค่อนข้างรุนแรง คนเก่งๆเขาก็ไปฝึกกันที่อื่นทำให้การฝึกอาชีพเขาเป็นไปได้ยาก จบออกไปบางครั้งก็ยังไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ซึ่งก็ต้องปรับปรุงในหลายองค์ประกอบเพื่อให้บรรลุนโยบายที่ตั้งไว้”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

หลักสูตรที่ทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงจัดให้สำหรับคนพิการนั้นประกอบไปด้วย 5 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรช่างเย็บหนัง 2) หลักสูตรตัดเย็บเสื้อผ้า จักรอุตสาหกรรม 3) หลักสูตรศิลปะประดิษฐ์ 4) หลักสูตรคอมพิวเตอร์ และ 5) หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ โดยที่คุณสมบัติของคนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพนั้นจะต้อง เป็นคนพิการที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และความพิการไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติ มีความประพฤติที่เหมาะสม ดังที่ ธีรกานต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรการฝึกอาชีพของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง ก็จะมีอยู่ 5 หลักสูตร ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อิเล็กทรอนิกส์ ช่างเย็บหนัง ศิลปะประดิษฐ์ และตัดเย็บเสื้อผ้า ทุกหลักสูตรปรับให้ตรงกับสภาพของคนพิการ ตลาดแรงงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด” และในบางสาขาเช่น หลักสูตรคอมพิวเตอร์ หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ ผู้เข้าฝึกอาชีพจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานมาก่อนจึงจะเข้ารับการฝึกได้ หลักสูตรของศูนย์ฯมุ่งเน้นให้คนพิการสามารถปฏิบัติงานได้ ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมเช่น การเย็บเสื้อผ้า เครื่องหนัง การปฏิบัติงานในสำนักงานในหลักสูตรคอมพิวเตอร์ และการประกอบอาชีพอิสระในหลักสูตรศิลปะประดิษฐ์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรมีการปรับปรุงตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือพัฒนาในกลุ่มของอาชีพอิสระให้มีทักษะที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดในแต่ละหลักสูตรมีการจัดหลักสูตรเฉพาะแต่ละบุคคล (Individualized education program: IEP) ให้แก่คนพิการด้วย

ปัญหาที่พบในด้านหลักสูตรของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง คือ ในบางหลักสูตรยังมีเนื้อหาที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดความรู้และความเข้าใจในขอบเขตของการปฏิบัติงานจริงภายในสถานประกอบการ ดังที่ ธีรกานต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ในด้านหลักสูตรการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง แม้ว่าทุกหลักสูตรจะมีการปรับปรุงอยู่ตลอดแต่ก็ยังไม่ตอบสนองความต้องการของตลาดสินค้าตลาดแรงงาน บางหลักสูตรก็ยังไม่พร้อมที่จะให้คนพิการฝึกแบบจริงจัง เพราะเรายังขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆที่จะมาช่วยให้เขาฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ" แต่ทางศูนย์แก้ไข้ปัญหาโดยการประสานงานร่วมกับองค์กรภาคธุรกิจ สถานประกอบการเพื่อที่จะให้คนพิการได้มีโอกาสในการฝึกงานจริง แต่หลักสูตรยังคงต้องมีการปรับปรุงโดยให้ความสำคัญกับความต้องการจำเป็นและความถนัดของคนพิการมากขึ้นโดยการจัดหลักสูตรเฉพาะแต่ละบุคคลในรูปแบบของคลินิกฝึกอาชีพ ที่จะดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...หลักสูตรของเรายังมีปัญหาอยู่ อย่างเช่น เรื่องความสอดคล้องกับปัจจุบัน พี่ก็ไปศึกษาดูงานว่าจะทำอย่างไรให้หลักสูตรมีความทันสมัยขึ้น เหมาะสมกับสภาพร่างกายและความต้องการให้เขาได้เรียนหลักสูตรที่ถนัดที่สุดในส่วนนี้ก็พยายามอยู่ และนอกจากนี้หลักสูตรยังต้องมีการฟื้นฟูสภาพร่างกายเขาเพิ่มเติมด้วย ที่เรียกว่า คลินิกฝึกอาชีพคนพิการ ในหลักสูตรจะช่วยให้คนพิการมีทักษะอาชีพ พร้อมกับได้รับการบำบัดฟื้นฟูจนทำงานได้"

### 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

เนื่องด้วยทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง เน้นการฝึกอาชีพที่ต้องผลิตเป็นชิ้นงานหรือสินค้าที่เป็นรูปธรรมออกมาเช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า การทำเครื่องหนัง และศิลปะประดิษฐ์ ผู้ฝึกสอนจึงใช้กิจกรรมการฝึกอาชีพในรูปแบบของการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพได้ดูเป็นตัวอย่างจากนั้นลองปฏิบัติตาม อีกทั้งสภาพความบกพร่องของคนพิการหลายคนที่มีปัญหาด้านสติปัญญาทำให้การจดจำนั้นทำได้ไม่เต็มที่จึงต้องใช้การสาธิตประกอบการฝึกอาชีพอยู่ตลอดเวลา สำหรับในหลักสูตรคอมพิวเตอร์ นั้นก็จะมีการฝึกอบรมในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยการบรรยาย และมีการจัดทำแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อให้จัดรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ได้ตามความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละคนที่เข้ารับการฝึกอาชีพ นอกจากกิจกรรมการฝึกอาชีพคนพิการตามหลักสูตรที่เปิดแล้วทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงยังมีกิจกรรมนันทนาการและกีฬาจัดให้กับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพโดยเน้นกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น

การละลายพฤติกรรม เพื่อการอยู่ร่วมกัน การไปทัศนศึกษา และการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนใกล้เคียง ดังที่ อีรภานต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...กิจกรรมที่ทางคุณครูใช้โดยหลักแล้ว มีกิจกรรมที่เสริมทักษะด้านอาชีพ และด้านอื่นๆตามความเห็นสมควร โดยมีการทำแผนการเรียนการสอนเป็นรายบุคคล มีกิจกรรมนันทนาการในการปรับอารมณ์ และจิตใจ นอกเหนือจากนี้พวกเรายังมีกิจกรรมที่ให้คนพิการที่เข้ามาฝึกอาชีพได้ทำงานร่วมกับชุมชน”

ปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง มักเกิดขึ้นจากความพิการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างกันทางสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงทำให้การจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพไม่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของคนพิการรูปแบบกิจกรรมจึงต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรเฉพาะแต่ละบุคคล (Individualized education program: IEP) แต่ก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้นๆจริงได้ยาก เนื่องจากจำนวนของคนพิการผู้เข้ารับการฝึกอาชีพมีเป็นจำนวนมาก อีกทั้งทางศูนย์ฯยังขาดนักออกแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพและการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆส่งผลให้กิจกรรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันขาดประสิทธิภาพ ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ถ้าให้พูดถึงปัญหาของกิจกรรมที่จัดให้กับคนพิการ พี่คิดว่าการจัดกิจกรรมให้กับคนพิการเป็นเรื่องยาก เราต้องปรับเขาตั้งแต่พฤติกรรม เพื่อน สังคมให้เขาพร้อมจริงๆการที่จะตอบสนองเขาได้ทุกคนก็ทำได้ยาก แต่เราก็พยายามให้เขามีความพร้อมในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาชีพ การใช้ชีวิตในสังคม เราจึงอยากจะมีนักออกแบบกิจกรรมให้เขาเข้ามาช่วยเหลือพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับคนพิการมากยิ่งขึ้น คนพิการที่นี้ยังขาดกิจกรรมประเภทฝึกงานกับสถานประกอบการ เหล่านี้ละคะ”

#### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง ได้แก่ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินของภาครัฐ โดยต้องจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพที่ตรงกับการฝึกสอนอาชีพให้กับคนพิการ มีความชำนาญในฝีมือที่เห็นได้เป็นที่ประจักษ์ มีความเข้าใจในจิตวิทยาการดูแลคนพิการ เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใจเย็น มีเทคนิคในการสื่อสารกับคนพิการได้อย่างเข้าใจและสามารถถ่อมเกลาคิดใจของคนพิการได้ นอกจากนี้บทบาทและหน้าที่อีกประการของผู้ฝึกสอนจะต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการในด้านต่างๆนอกจากการฝึกอาชีพ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสุขภาพ เป็นต้น ดังที่ วงเดือน รอดเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...คุณสมบัติของครูผู้ฝึกสอนของ

เราเป็นหน่วยงานภาครัฐ ฉะนั้นจะต้องจบชั้นปริญญาตรี มีความชำนาญในสาขาที่สอน มีความเข้าใจ เห็นใจคนพิการ ใจเย็น สามารถโน้มน้าวให้ผู้พิการคล้อยตามได้ ส่วนบทบาทนะคะ จะต้องให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้พิการทั้งในและนอกชั้นเรียน ส่งตัวให้คนพิการได้ไปฝึกงานในสถานประกอบการ มีการติดตามประเมินผลเขา พาพวกเขาออกไปดูงานในสถานที่ต่างๆ นี่คือบทบาทนะคะ ”

ปัญหาที่พบในด้านของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ พบว่า ในบางหลักสูตรผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการไม่ได้จบการศึกษาในด้านวิชาชีพนั้นมาโดยตรง ทำให้ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในวิชาชีพที่ทำการฝึกสอน ผู้ฝึกสอนอาชีพขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ผู้ฝึกสอนในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ประจำศูนย์ฯ ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการซ่อมแซมเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่ได้ เนื่องจากขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังที่ วงเดือน รอดเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...บางครั้งครูผู้ฝึกสอนอาชีพก็ไม่ได้จบปริญญาตรีทุกคน และไม่ได้จบสาขาที่ตรงกับหลักสูตรที่สอน ทำให้บางครั้งยังไม่เข้าใจและไม่ชำนาญในหลักสูตรนั้นมากนัก จึงต้องส่งตัวไปฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติม” นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนยังขาดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ขาดกำลังใจและขาดการพัฒนาผลงาน ดังที่ ชีรกันต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ครูผู้ฝึกสอนของศูนย์อาจจะไม่ได้รับการคัดกรองมาอย่างดีเนื่องจากของเราเข้าตามระบบของภาครัฐทำให้ยังไม่สามารถถ่ายทอดอาชีพให้กับคนพิการได้ดีมากนัก นอกจากนี้ยังขาดการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน”

##### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ประกอบไปด้วย ตำราเอกสารทางวิชาการ สื่อการนำเสนอ สื่อโสตทัศนศึกษา วีดีโอ ประกอบในวิชาบรรยายทั้งในภาควิชาที่เป็นทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สื่อการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตรที่จัดจะมีความแตกต่างกันไป เช่น คอมพิวเตอร์สำนักงานในหลักสูตรฝึกอาชีพด้านคอมพิวเตอร์ จักรเย็บผ้าอุตสาหกรรมในหลักสูตรช่างตัดเย็บ เป็นต้น สื่อการเรียนการสอนในการฝึกอาชีพส่วนใหญ่ในหลักสูตรจะอยู่ในรูปแบบวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติจริงหรือตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ได้จริงหลังจากฝึกอาชีพแล้ว ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นพวกอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องจักรจริงที่ใช้ในงานนั้นๆ เช่น เครื่องจักร เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ เพราะหลักสูตรเราเน้นฝึกปฏิบัติ หรือพวกคอมพิวเตอร์ที่ใช้สอนคนพิการ”

ปัญหาที่พบในด้านของสื่อการเรียนการสอนของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง คือ สื่อการเรียนการสอนขาดคุณภาพ ไม่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สื่อการเรียนการสอนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เช่น จำนวนเครื่องจักรเย็บผ้าอุตสาหกรรมของศูนย์ไม่เพียงพอต่อการใช้งานคนพิการที่เข้ารับการฝึกได้ทุกคน เป็นต้น ดังที่ ธีรกานต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...สื่อการเรียนการสอนยังพบว่าไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งานของคนพิการที่เข้ารับการฝึก เพราะสื่อส่วนใหญ่เป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง งบประมาณในการจัดสรรสื่อนี้ค่อนข้างสูง เช่น คอมพิวเตอร์ ทีวีโอ เอกสารที่จำเป็นกับวิชาชีพนั้นๆ"

#### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง มีการออกแบบอาคาร สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานภายในนั้นเนื่องจากทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงเป็นศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการแห่งแรกที่ภาครัฐจัดตั้งขึ้นสถานที่อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก จึงเป็นกรณีศึกษาที่ดีในการสร้างอาคารให้สำหรับคนพิการได้ใช้งานและอยู่อาศัย ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดงแห่งนี้ถูกสร้างขึ้นให้มีความเหมาะสมและถูกต้องตามหลักการออกแบบเพื่อคนพิการอย่างแท้จริง เพราะทางเราเป็นต้นแบบแห่งแรกที่มีการสร้างอาคารเพื่อการใช้งานของคนพิการ ก่อตั้งมา 40 ปีด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆจึงมีความพร้อมมากสำหรับสนับสนุนคนพิการ" ซึ่งประกอบไปด้วย ห้องฝึกอาชีพในหลักสูตรต่างๆ ห้องพัก ห้องสมุด ห้องนันทนาการ ห้องน้ำที่สะดวกสำหรับรถเข็น ทางลาดในจุดที่จำเป็นทุกจุดและมีความสะดวกปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวันของคนพิการ ดังที่ วงเดือน รอดเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ภายในหน่วยงานของเรามีสิ่งอำนวยความสะดวกหลายอย่าง เช่น ทางลาด ราวจับห้องน้ำ ห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทสะดวกเหมาะแก่การเรียนการฝึกอาชีพ มีห้องจัดนันทนาการ เวทีการแสดงเพื่อสร้างความรู้สึกละแอกคลายแก่คนพิการที่เข้ามาฝึกกับเรา" มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในแต่ละกลุ่มวิชาชีพรวมถึงการปรับอุปกรณ์การฝึกอาชีพเฉพาะแต่ละบุคคลเนื่องจากทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงได้ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสาธารณรัฐเกาหลีในการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการบุคลากรจึงมีโอกาสได้ศึกษางานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับฝึกอาชีพของคนพิการ รวมถึงทางศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงได้มีการจัดนักสังคมสงเคราะห์ นักสาธารณสุข และนักจิตวิทยาเข้ามาช่วยเหลือฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์และ

สังคมให้แก่คนพิการที่เข้ารับการฝึกด้วย สภาพแวดล้อมภายในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงมีความร่มรื่น ปลอดภัย เหมาะสมแก่การเรียนรู้ และการฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน

ปัญหาที่พบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ได้แก่ เนื่องจากอาคารของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงนั้นมีอายุมากกว่า 40 ปีแม้จะมีการซ่อมแซม ต่อเติมมาแล้วหลายครั้งแต่บางจุดมีความชำรุดทำให้มีความสะดวกและความปลอดภัยต่อคนพิการลดลง ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...อาคารแม้ว่าจะมีการปรับปรุงมาอยู่ตลอดเวลาแต่ด้วยการที่สร้างมานาน มีการใช้งานกับนักเรียนคนพิการหลายต่อหลายรุ่นแล้ว ก็ย่อมที่จะมีชำรุดไปตามระยะเวลา ทางเราก็จะซ่อมแซมตลอดให้มีความปลอดภัยกับน้องๆคนพิการ" อุปกรณ์ในการช่วยคนพิการฝึกอาชีพไม่เพียงพอ ดังที่ ธีรกานต์ ชัยพรหม (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ยังขาดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกเพื่อเสริมให้คนพิการสามารถฝึกอาชีพได้ พวกอุปกรณ์ที่ปรับแต่งมาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะ"

#### 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

การประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง ก่อนการรับเข้าฝึกอาชีพทางศูนย์ฯ จะทำการประเมินคนพิการทุกคน โดยการทดสอบสมรรถภาพในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และความรู้และทักษะเบื้องต้นที่ใช้ในการฝึกอาชีพ หลังจากได้เข้ารับการฝึกอาชีพแล้วมีการประเมินผลการฝึกอาชีพ ตามแต่ละหลักสูตรแบ่งออกเป็น ช่างเย็บหนัง ช่างเย็บผ้า อิเล็กทรอนิกส์ ศิลปะประดิษฐ์ จะมีวิธีการประเมินผลในภาคทฤษฎีร้อยละ 30 และภาคปฏิบัติร้อยละ 70 ส่วนในหลักสูตรคอมพิวเตอร์จะแบ่งวิธีการประเมินผลในภาคทฤษฎีร้อยละ 40 และภาคปฏิบัติร้อยละ 60 ในการประเมินผลพฤติกรรม ด้านอารมณ์ และสังคมจะประเมินผลโดยนักสังคมสงเคราะห์มีวิธีการประเมินโดยการสังเกต สัมภาษณ์พูดคุยกับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า "...ทางศูนย์แห่งนี้ก็มีการประเมินของหลักสูตรต่างๆที่แตกต่างกันทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติตามแต่ละหลักสูตร นอกจากนี้ทางศูนย์ยังมีนักสังคมสงเคราะห์เข้ามาประเมินสมรรถภาพของคนพิการโดยภาพรวม และดูจากพฤติกรรมน้องๆเขาด้วยใครที่มีความพร้อมและเหมาะสมแล้วก็จะส่งตัวไปฝึกงาน และสนับสนุนให้เขาได้รับการจ้างงานต่อไป"

ปัญหาที่พบในการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง พบว่าเนื่องจากสภาพความพิการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่เกณฑ์การประเมินผลของหลักสูตรได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการมาตรฐานส่งผลให้เกิดความไม่สอดคล้องกันขึ้นทำให้ไม่สามารถประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการบางคนได้อย่างแท้จริง แม้ว่าจะมีการจัด

หลักสูตรเฉพาะบุคคลให้แต่ศักยภาพก็ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของศูนย์ในการเข้าทำงานจริงได้ ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ปัญหาในการประเมินผลน้องๆคนพิการพบอยู่หลายข้อเหมือนกันคะ เนื่องจากศูนย์เราเปิดรับสมัครคนพิการทุกคนที่เข้ามาก่อนจะเป็นคนพิการทางกาย แต่เดี๋ยวนี้คนพิการทางสติปัญญาเข้าฝึกกับเรามากขึ้น การประเมินผลทำได้ยากมากเพราะเป็นเรื่องใหม่สำหรับเรา ขาดความเป็นมาตรฐานที่ชัดเจนในการประเมินผลส่งผลให้น้องๆเรียนจบออกไปก็ไม่ได้ทำงาน ยังคงเป็นภาระให้กับครอบครัวต่อไป ” คุณภาพและมาตรฐานของศูนย์ฯในการประเมินผลคนพิการนั้นยังขาดความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆเช่น สาธารณรัฐเกาหลีที่มีการประเมินผลคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพโดยกำหนดแผนงานเป็นรายบุคคล ได้แก่การประเมินเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพทางร่างกาย ความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานจริงโดยระบบความร่วมมือมาตรฐานวิชาชีพ เป็นต้น ดังที่ สายใจ เล็กเจริญ (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555) กล่าวว่า “...ปัญหาของเรายังขาดความเป็นมาตรฐานที่มีคุณภาพชัดเจนอย่างของเกาหลีที่พี่ไปดูงานมา เราจะมี การประเมินศักยภาพคนพิการในทุกระดับเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานจริงๆ ทั้งด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านการฝึกอาชีพ เป็นต้น เรายังขาดใน ส่วนนี้ ”

## 1.2 ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

จากการศึกษาพบว่าผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ ล้วนมีความต้องการให้มีการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการต่างๆภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ซึ่งสิ่งที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงนั้นคือความทันเหตุการณ์ปัจจุบันของการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ทิศทางของตลาดแรงงาน เน้นการฝึกอาชีพคนพิการให้สามารถมีงานทำได้อย่างแท้จริง และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกๆด้านเพื่อลดภาระของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ผลการวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกตามองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจำนวน 3 แห่ง ดังนี้



### 1.2.1 บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด

บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด เป็นบริษัทย่อยของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) หรือเอไอเอส(AIS) ผู้ให้บริการเครือข่ายไร้สายอันดับต้นๆของประเทศ ริเริ่มการจ้างงานคนพิการภายใต้โครงการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีชื่อว่า “เอไอเอสสร้างอาชีพ Call Center แด่ผู้พิการ” โดยการให้โอกาสคนพิการประเภทต่างๆประกอบด้วย คนพิการทางสายตา คนพิการทางการสื่อสาร และคนพิการทางด้านร่างกาย ให้มีอาชีพเป็นพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ (Call Center) โดยดำเนินโครงการนี้มาแล้วกว่า 10 ปี และกระจายโอกาสไปยังคนพิการหลากหลายประเภท หลากหลายภูมิภาคโดยการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการและอุปกรณ์ในการทำงานรวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาคนพิการตลอดระยะเวลา 1 เดือนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นพนักงานดังกล่าวภายใต้การประเมินมาตรฐานขององค์กรดังเช่นคนปกติทั่วไป มีการจัดระบบค่าตอบแทน สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานปกติทั่วไป

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของ บริษัท แอดวานซ์ คอนแทคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

ผู้แทนองค์กรและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความต้องการเกี่ยวกับนโยบายด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ คือ ควรมีการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานจัดการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้นโดยมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆในการช่วยเหลือ สนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น เป้าหมายของการพัฒนาอาชีพคนพิการควรให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริง ทำงานในวิชาชีพที่ฝึกมากนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน หากหน่วยงานใดมีความชำนาญในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งอย่างแท้จริงที่ประเมินผลออกมาแล้วว่ามีหลักสูตรที่มีคุณภาพ คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพออกไปมีสถิติการทำงานได้สูงเป็นที่พึงพอใจของนายจ้างควรจะทำเป็นหน่วยงานหรือสถาบันเฉพาะเพื่อฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการในวิชาชีพนั้นๆโดยตรง เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อการเป็นผู้ให้บริการทางโทรศัพท์สำหรับคนตาบอด เป็นต้น ดังที่ รสสุคนธ์ โตประยูร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ก็อยากให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ขยายโอกาสสายอาชีพให้กับคนตาบอดและคนพิการอื่นๆให้เยอะๆ อย่างเช่นทำโรงเรียน Call Center ให้กับคนตาบอดเลยจะได้ส่งเสริมให้คนตาบอดมีงานทำ”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ผู้แทนองค์กรและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความต้องการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาลักษณะของหลักสูตรให้มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะ ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมสำหรับคนพิการมากยิ่งขึ้นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลต่างๆด้วยตนเอง และควรมีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับคนพิการทุกประเภท การปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอย่างอิสระในสังคมได้ ดังที่ ชลธิชา สวรรค์กสิกร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...สำหรับพี่น้องอะสิ่งทีอยากฝึกอบรมเพิ่มเติม เช่น ภาษาที่จะช่วยให้งานราบรื่นยิ่งขึ้นเพราะในอนาคตอาจจะต้องใช้มากกว่าภาษาอังกฤษ อาชีพงานฝีมือที่เสริมรายได้ พวกหลักสูตรบุคลิกภาพสำหรับคนตาบอด การพูด การสื่อสารต่อสาธารณชน และการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม” ในรูปแบบของหลักสูตรควรมีความยืดหยุ่นให้โอกาสกับคนพิการได้ฝึกวิชาชีพ มีมาตรฐานและคุณภาพที่เหมาะสมไม่แตกต่างไปจากคนปกติทั่วไป

## 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ผู้แทนองค์กรและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ คือ ต้องการให้รูปแบบการฝึกอาชีพของคนพิการเป็นการที่คนพิการได้ลงมือปฏิบัติจริงในงานที่คนพิการได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการจ้างงาน โดยมีการจำลองสถานการณ์ให้คนพิการสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ จัดกิจกรรมโดยควบคู่กับการใช้ระบบคอมพิวเตอร์สำนักงานและเทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีทำให้ยากที่จะเรียนรู้เมื่อได้รับการจ้างงาน มีการเชิญวิทยากรทั้งที่เป็นคนพิการที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และคนปกติทั่วไปที่มีความสามารถเข้ามาช่วยถ่ายทอดทักษะอาชีพ สร้างแรงบันดาลใจ นอกจากนี้รูปแบบกิจกรรมควรให้คนพิการที่มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมโดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพิเศษก่อนที่จะเข้าสู่การฝึกอาชีพ และกิจกรรมจะต้องไม่ทำให้คนพิการเครียดหรือกดดันจนเกินไป นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมเสริมที่สร้างความรู้สึกผ่อนคลายและไม่ยากต่อคนพิการที่จะเรียนรู้ ดังที่ รสสุคนธ์ โตประยูร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ควรมีกิจกรรมที่ฝึกฝนคนพิการให้ใช้ได้จริง มีฝึกงานจริงๆ มีการจำลองสถานการณ์ทำการงานเพื่อสร้างความคุ้นเคย ถ้าหากมีการแลกเปลี่ยนคนพิการไปดูงานต่างประเทศ ศึกษาวัฒนธรรมก็จะทำให้คนพิการมีโอกาสที่ดีในการทำงานมากขึ้น กิจกรรมก็น่าจะมีวิทยากรเข้ามาพูด”

#### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ความต้องการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร พบว่า ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการควร เป็นบุคคลมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาชีพนั่นๆอย่างแท้จริง มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในสายอาชีพ มีจิตวิทยาในการอยู่ร่วมกับคนพิการ ความเข้าใจ และให้โอกาสคนพิการในการเรียนรู้เนื่องจากคนพิการมีความสามารถในเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการไม่จำเป็นต้องเป็นคนพิการเสมอไปอาจจะเป็นคนปกติที่อุทิศตนช่วยเหลือคนพิการร่วมแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกับคนพิการ บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ดังที่ รสสุคนธ์ โตประยูร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ผู้ที่จะมาฝึกคนพิการควรทำงานในด้านนั้นๆจริง รู้ปัญหาหรือประกอบอาชีพนั้นจริงๆ เป็นคนมีประสบการณ์ ไม่จำเป็นต้องเป็นคนตาบอดที่สอนเสมอไปควรช่วยๆกัน มาฝึกอบรมงาน นอกจากนี้ควรมีความใจเย็น ให้โอกาส อดทน เข้าใจในตัวตนของคนพิการ” นอกจากนี้จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาชีพแล้วควรให้คำปรึกษา สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกด้าน เช่น การให้คำปรึกษาในชีวิต การดูแลสุขภาพ การส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและกีฬา และการประสานงานเพื่อจัดหางาน เป็นต้น

#### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนด้านสื่อการเรียนการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร พบว่า ควรมีความหลากหลายในประเภทของสื่อเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่คนพิการอย่างครบถ้วนและมีความทันสมัย ดังที่ มนทิรา แซ่หวัง (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...สื่อควรจะมีหลากหลาย มีความทันสมัย เพราะปัจจุบันสื่อการเรียนของคนพิการอาจจะซ้ำไปมากไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก” โดยเฉพาะตำราสำหรับคนตาบอดในรูปแบบหนังสืออักษรเบรลล์หรือหนังสือเสียงที่มีคุณภาพ รวมถึงการผลิตสื่อในรูปแบบออนไลน์ไม่ว่าจะเป็น บทความ ข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถเรียนรู้ได้ผ่านในระบบออนไลน์เว็บไซต์ หรือการจัดทำเป็น หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เพื่อให้คนพิการได้เรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น ดังที่ นัฐภูมิ แสงประสิทธิ์ (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ผมว่าควรผลิตสื่อประเภทหนังสือ เอกสารให้คนตาบอดมากยิ่งขึ้น ถ้าตำราตีการเรียนการสอนก็จะดีขึ้นเพราะคนตาบอดใช้การอ่านจะเข้าใจมากกว่า สื่อควรมีความหลากหลาย และควรพัฒนาสื่อให้ทันสมัยและควรใส่สื่อข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์กับคนพิการในเว็บไซต์ให้มากขึ้น”

## 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และภายนอกหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการทั้งภาครัฐ และเอกชนทุกแห่ง ควรจัดให้มีความเหมาะสมกับคนพิการมากยิ่งขึ้น เช่น การออกแบบอาคาร ห้องเรียน ทางเดิน ทางลาด มีการประดิษฐ์เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อแก้ไขปัญหาในการฝึกอาชีพและการปฏิบัติงานของคนพิการ ดังที่ รสสุคนธ์ โตประยูร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...สิ่งอำนวยความสะดวกที่ควรจะมีทั้งหน่วยงานที่เราเข้าไปฝึกอาชีพ และสถานที่ต่างๆทั่วไปควรปรับปรุงห้องน้ำให้คนพิการเข้าได้สะดวก ไม่แออัดปลอดภัยดี เดินทางไม่ลำบาก เน้นพื้นที่เฉพาะสำหรับคนตาบอดด้วย” และควรมีการเพิ่มบุคลากรและอาสาสมัครอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือคนพิการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการฝึกอาชีพคนพิการควรจัดให้มีความเหมาะสม มีความปลอดภัยต่อคนพิการ ดังที่ ชลธิชา สวรรค์กสิกร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...คนพิการเองเดินทางลำบาก ฉะนั้นแล้วหากเดินทางเองก็น่าจะมีคนมาแนะนำและนำทางเราไปยังสถานที่ต่างๆด้วย”

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ความต้องการด้านการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ คือ การประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการควรเป็นไปตามสภาพที่เป็นจริงของคนพิการ มีการประเมินผลจากศักยภาพในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ดังที่ มนทิรา แซ่หวัง (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ประเมินผลสำหรับคนพิการควรประเมินตามสภาพความเป็นจริงของแรงงานจริงๆ และประเมินตามมาตรฐานองค์กรธุรกิจด้วย” ประยุกต์การประเมินผลของระบบองค์กรภาคธุรกิจมาใช้ให้คนพิการมีความพร้อมมากยิ่งขึ้นในการปรับตัวก่อนเข้าทำงาน การประเมินผลควรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาการฝึกในแต่ละวิชาชีพ รวมถึงควรมีการประเมินผลคุณลักษณะของคนพิการ เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นในสังคม และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างอิสระของคนพิการ นอกจากนี้การประเมินผลควรมีการติดตามคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพไปแล้วเพื่อช่วยเหลือหรือนำข้อมูลมาพัฒนานโยบายของหน่วยงานต่อไป ดังที่ มนทิรา แซ่หวัง (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...นอกจากนี้การประเมินผลสำหรับคนพิการน่าจะดูว่าเขาสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ไหม ควรประเมินตัวคนพิการในเรื่องการดูแลตัวเองของแต่ละคน”

## 1.2.2 บริษัท ปัทมาส์ ไชลูชั่น จำกัด

บริษัท ปัทมาส์ ไชลูชั่น จำกัด เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านระบบคอมพิวเตอร์ มีพนักงานในบริษัทกว่า 70 คนมีการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) โดยการให้โอกาสคนพิการในการเข้าปฏิบัติงานภายในองค์กรในฐานะทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เป็นจำนวนร้อยละ 5 ของพนักงานในองค์กรทั้งหมด ปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการมาแล้วกว่า 10 คน คนพิการที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางด้านร่างกาย แขนขา หรือโพลิโอ บริษัทได้ริเริ่มในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นคนพิการโดยการประสานงานกับโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยาเป็นแห่งแรก มีการร่างโครงการสหกิจศึกษาขึ้นเพื่อฝึกอบรมวิชาชีพแก่คนพิการของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ให้สามารถทำงานและดำเนินธุรกิจในด้านไอที ซึ่งนอกจากคนพิการจะมีโอกาสในการได้รับการจ้างงานแล้วยังสามารถดำเนินธุรกิจส่วนตัวได้อีกด้วย องค์กรมีการอำนวยความสะดวกในการจัดหาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกจัดการสิ่งแวดล้อมให้แก่คนพิการเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน มีการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของคนพิการเป็นไปตามรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กร จึงส่งผลให้คนพิการที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษา ได้รับการจ้างงานต่อเนื่องจากบริษัท รวมถึงสามารถประกอบอาชีพอิสระทำให้คุณภาพชีวิตได้รับการพัฒนาให้เป็นที่น่าพอใจมากขึ้น คนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมการสร้างโอกาสให้กับคนพิการคนอื่นๆ โดยทางองค์กรจัดให้คนพิการเหล่านี้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพ การผลิตสื่อที่ใช้ในการฝึกอาชีพในด้านต่างๆ เพื่อเผยแพร่และอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการภายในโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ในฐานะศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จอีกด้วย

อีกทั้งผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการจ้างงานคนพิการ โดยที่มองว่าคนพิการคือทรัพยากรมนุษย์คนหนึ่งในองค์กรเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนตามความสามารถ ผลงานที่ออกมาเป็นที่ประจักษ์ไม่แตกต่างกับคนปกติทั่วไป ดังที่ ปภัสกรณ์ อิ่มบุญชูร (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า "...การจ้างงานคนพิการที่มีความพึงพอใจ พี่รับพวกเขาเข้ามาเพราะเขาไม่ใช่คนพิการ แต่เขาคือทรัพยากรบุคคลคนหนึ่ง พี่ให้สวัสดิการต่างๆ เท่ากับทุกคน ให้การฝึกอบรมเพิ่ม พัฒนาทักษะเขาเพิ่มไม่แตกต่างจากคนปกติ"

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของ บริษัท ปัทมาส์ ไชลูชั่น จำกัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า การกำหนดนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรตั้งอยู่บนหลักความเป็นจริงที่มุ่งให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงานในสถานประกอบการ การประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) มีการพัฒนาคุณภาพของการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมให้คนพิการได้เข้าถึงนวัตกรรม จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ดังที่ ปภัสกร อิมปัญญา (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ที่อ่านนโยบายไม่ว่าจะในระดับประเทศ หรือในระดับพวกโรงเรียนฝึกคนพิการ น่าจะพัฒนาให้มีการเชื่อมโยงมากขึ้น ทำไมพอนึกถึงคนพิการก็ต้องขาลอตเตอร์ด้วยก็ไม่เข้าใจ น่าจะเอาพวกสถานประกอบการเข้าไปมีส่วนร่วมในพัฒนาศักยภาพคนพิการ ไม่จำเป็นต้องให้เขามาเป็นผู้จ้างก็ได้ สอนให้เขาประกอบธุรกิจ SME อีกอย่างพวกเงินอุดหนุนต่างๆที่รัฐบาลจัดสรรควรจะนำเอามาพัฒนาทักษะของคนพิการเฉพาะให้มากยิ่งขึ้น มันจะช่วยคนพิการได้มากเลยทีเดียวคะ”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า ควรเพิ่มเติมหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการปรับพื้นฐานของคนพิการให้สามารถอ่านออก เขียนได้ เนื่องจากปกติพื้นฐานของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพจะไม่เท่ากัน มีการพัฒนาหลักสูตรทางด้านภาษาอังกฤษพื้นฐานในการติดต่อในงานธุรกิจ หลักสูตรทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยกับปัจจุบัน หลักสูตรด้านกฎหมายสำหรับคนพิการ ควรจัดหลักสูตรอาชีพให้อยู่ในรูปแบบของสหกิจศึกษา เพื่อที่จะให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริงเป็นการพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมควบคู่กันไป นอกจากนี้หลักสูตรสำหรับคนพิการควรที่จะเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตด้วยตนเองของคนพิการเพื่อลดภาระครอบครัว สังคมอีกด้วย ดังที่ เฉลิม เฉลียวศิลป์ และ กวี พันธศิริ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...หลักสูตรที่ควรจะให้เพิ่มเติมก่อนที่คนพิการจะเข้าทำงาน เช่น ภาษาต่างๆคนพิการเรารู้ภาษาอังกฤษยังน้อยอยู่ หลักสูตรต่างๆควรที่จะปรับให้เป็นไปตามตลาดที่เขาต้องการ หลักสูตรประเภทที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ไอทีที่ทันสมัย นอกจากนี้ควรเพิ่มหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการทำงานจริงในแบบสหกิจศึกษา ฝึกงานคนพิการให้มากยิ่งขึ้น”

### 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร พบว่า รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพที่จัดให้สำหรับคนพิการ ควรมีความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท หรือเป็นรายบุคคลตามสภาพของความบกพร่อง พร้อมทั้งจัดให้คนพิการได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อให้การฝึกอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการยกตัวอย่าง กรณีศึกษาเพื่อให้คนพิการมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริง คือ คนพิการได้ฝึกปฏิบัติงานของจริงในฐานะผู้ฝึกงานในสถานประกอบการ นำรูปแบบของการฝึกอบรมในงานมาใช้ (On The Job Training) นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมที่ผ่อนคลายความตึงเครียดให้แก่คนพิการเพื่อการพัฒนาจิตใจ อารมณ์ กิจกรรมควรส่งเสริมให้คนพิการได้ออกสู่สาธารณะมากยิ่งขึ้น เช่น การดูแลสุขภาพ การไปดูงาน ทัศนศึกษา เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตประจำวันของคนพิการ ดังที่ ปภัสกร อิมบัญชร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ก่อนจะพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เราควรจะต้องดูก่อนว่าเขามีความถนัดด้านไหนแล้วฝึกในสิ่งที่เขาทำได้ เขาชอบ เปิดโอกาสให้เขามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาอาชีพของเขา เน้นการฝึกงานจริง ฝึกแบบ On The Job ก็ได้ นอกจากนี้ก็น่าจะเป็นพวกกิจกรรมเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีให้เขาทำงานได้อย่างมีความสุข”

### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร พบว่า คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการนั้น ควรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับวิชาชีพที่ทำการฝึกสอนให้แก่คนพิการ มีประสบการณ์ในงานด้านนั้นอย่างแท้จริง ผู้ฝึกสอนคนพิการในบางครั้งไม่จำเป็นจะต้องมีความพิการเช่นเดียวกับคนพิการที่ฝึกสอนให้ หากแต่ควรจะเป็นคนปกติที่มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะที่มีความทันสมัยกับปัจจุบัน ผู้ฝึกสอนควรเปิดใจ เข้าใจในสภาพความบกพร่อง จิตใจของคนพิการ มีวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้คนพิการเข้าใจได้ง่าย สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและเปิดโอกาสให้แก่คนพิการได้มีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพ ดังที่ เฉลิม เฉลียวศิลป์ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ครูที่จะเข้ามาสอนอาชีพให้กับคนพิการไม่จำเป็นต้องเป็นคนพิการแบบพวกผมก็ได้ แต่ที่สำคัญจะต้องเปิดใจยอมรับในตัวของคนพิการ เป็นคนปกติได้ก็จะดียิ่งขึ้น” และ ศุวิล จิตตั้งสกุล (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ครูที่เข้ามาสอนคนพิการควรมีความรู้ ประสบการณ์

มีพวกเทคนิคในการสอนที่ทำให้คนพิการเข้าใจง่ายขึ้น มีความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ และเปิดใจให้เด็กได้มีส่วนร่วม เพราะหลายอย่าง เช่น ความเข้าใจ การลงมือทำเราอาจจะช้าไม่เร็วไม่เท่ากับคนพิการ”

### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านสื่อการเรียนการสอน จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการควรมีความหลากหลายประเภทมากยิ่งขึ้น มีการจัดทำสื่อในเนื้อหาวิชาชีพในระดับพื้นฐานจนกระทั่งในระดับชำนาญอาจจะทำอยู่ในรูปแบบของชุดวิชาที่ที่สามารถใช้ประกอบการฝึกสอนของผู้ฝึกสอน หรือสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self Study) ในเนื้อหาที่เป็นทฤษฎีเบื้องต้น สื่อที่ใช้ควรมีความทันสมัยโดยเฉพาะหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งส่วนใหญ่หน่วยงานให้บริการจะใช้แต่สื่อที่เก่า ไม่ทันสมัยเช่น โทรทัศน์จอโปร่ง โทรศัพท์เคลื่อนที่จอขาวดำ ส่งผลให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพไม่สามารถซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ทันสมัยกว่าที่ฝึกได้ ดังที่ เฉลิม เฉลียวศิลป์ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ตอนที่พวกผมเรียนที่โรงเรียนมหาไถ่ สื่อต่างๆเก่ามาก ครูก็จะสอนซ่อมแซมแต่อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าเก่าๆ น่าจะปรับปรุงสื่อพวกนี้ให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น” สื่อการเรียนการสอนควรจัดอยู่ในรูปแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้นอาจจะสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้จากระบบอินเทอร์เน็ต มีการจัดสื่อที่เป็นบทเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังที่ สุวิมล จิตตั้งสกุล (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...สำหรับผม ผมคิดว่าสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ น่าจะมีหลากหลายประเภท ใครจะเรียนอะไรก็ได้ตามที่สนใจ สื่อควรจะให้ดาวน์โหลด”

### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า ควรมีการจัดศูนย์การเรียนรู้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้คนพิการได้มีโอกาสในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยมากยิ่งขึ้นโดยอาจจะมีการจัดมุมสื่อการเรียนรู้ทั้งในด้านวิชาชีพ สื่อบันเทิง และการดำรงชีวิตสำหรับคนพิการ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานต่างๆร่วมกัน มีการจัดบุคลากรหรือจิตอาสาคอยให้บริการช่วยเหลือคนพิการในสถานที่ต่างๆให้มากยิ่งขึ้น ดังที่ สุวิมล จิตตั้งสกุล (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ควรจะมีการตัดสถานที่ที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้กับคนพิการเพิ่มมากขึ้น ช่วยเสริมพื้นฐาน ความรู้ให้กับคนพิการ และการมี



จิตอาสาเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ” ในด้านสถาปัตยกรรมและการออกแบบ ควรมีการวางแผนในการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ต่างๆ ให้ตอบสนองต่อคนพิการและบุคคลทุกประเภทให้สามารถเข้าถึงประโยชน์ได้ไม่ว่าจะ เป็นคนพิการ ผู้สูงอายุ ในรูปแบบของการออกแบบเพื่อมวลชน (Universal design) ทางเดิน ทางสำหรับรถเข็น ราวจับ ห้องน้ำ ลิฟต์โดยสาร ระบบขนส่งมวลชน เป็นต้น สภาพแวดล้อมในการฝึกอาชีพควรมี ความรู้สึกที่สบาย ปลอดภัยสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนพิการในการฝึกอาชีพได้ ดังที่ เฉลิม เฉลียวศิลป์ และ กวี พันธศิริ (สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ทุกวันนี้พวกผมมี ปัญหาการเดินทางจะขึ้นวีลแชร์ออกไปก็ลำบาก รถแท็กซี่บางครั้งก็ไม่ค่อยจะรับขับหนึ่ทันที พวก ผมจึงมองว่าหากทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมถูกสร้างมาให้คนพิการใช้ร่วมด้วยก็น่าจะเป็นสิ่งที่ดี จำพวก ห้องน้ำ ลิฟต์ รถโดยสารซึ่งไม่ต้องดีเลิศมาก แค่ให้คนพิการใช้ประโยชน์ได้ก็พอ แล้วก็ไม่ ควรทำอะไรแตกแยกว่าสิ่งนี้เฉพาะแค่คนพิการ เราอยากให้ทุกอย่างรู้สึกเป็นปกติใช้ทุกอย่าง ร่วมกันในสังคม จึงควรมีการวางแผนในการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกของคนพิการซึ่งเป็น สิ่งสำคัญอันดับต้นๆเลยที่เดียว”

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านการประเมินผลสำหรับคน พิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า การ ประเมินผลคนพิการในการฝึกอาชีพควรมีมาตรฐานเดียวกับคนปกติทั่วไปเพื่อไม่ให้เกิดความ แตกต่างซึ่งมีผลทำให้คนพิการมีความรู้สึกถึงปมด้อยหรือความบกพร่องที่เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากนี้มีการประสานงานกับองค์กรภาคธุรกิจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาวิธีการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะการประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของคนพิการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานของคนพิการ ดังที่ กวี พันธศิริ (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...จากที่ผมฝึกอาชีพมาจากโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่แล้ว การประเมินใน ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมีความเหมาะสมอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มการประเมินผลร่วมกับสถาน ประกอบการ ประเมินความพร้อมในการเข้าสู่สังคมของคนพิการ เพราะคนพิการหลายคนมีจิตใจที่ อ่อนไหวง่าย หรืออาจจะต้องมีนักจิตวิทยาเข้ามาประเมินร่วมด้วย เพื่อให้เขาออกสู่สังคมเพื่อไป ทำงานได้อย่างแท้จริง” นอกจากนี้การประเมินผลสำหรับคนพิการนอกจากในเรื่องของการฝึก อาชีพแล้วจะต้องประเมินผลในด้านสุขภาพกายและจิตใจ ประเมินกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) การประเมินความพร้อมในการเข้าสู่สังคมของคนพิการแต่ละบุคคลควบคู่

กันไปด้วย ดังที่ ปัทสกร อิมบัญชร (สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...สำหรับพีคคิดว่า การประเมินผลด้านศักยภาพของคนพิการในการทำงานไม่ต้องปรับอะไรมากใช้รูปแบบเดียวกับคนปกติทั่วไป ดูเพียงว่าเขามีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ หรือว่าเขาทำงานได้ก็น่าจะเหมาะสมแล้ว อย่างอื่นนำมาฝึกต่อได้หลังจากการรับเข้าทำงาน”

### 1.2.3 บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทประกันชีวิตของไทย ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2540 ที่เกิดจากการร่วมทุนระหว่าง ธนาคารกรุงไทย และกลุ่มแอกซ่า กลุ่มธุรกิจประกันชีวิต สุขภาพ และบริหารสินทรัพย์ โดยบริษัทได้เปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ความรู้ทักษะด้านต่างๆ ให้กับคนพิการ ให้โอกาสในการยกระดับคุณภาพชีวิตและศักดิ์ศรีให้แก่คนพิการ ทำให้คนพิการรู้สึกว่าคุณค่าและไม่ด้อยศักยภาพไปกว่าคนปกติ สามารถทำงานร่วมกับคนปกติได้อย่างราบรื่น ซึ่งถือเป็นการสร้างให้เกิดกลไกการทำงานร่วมกัน โดยทางบริษัทได้จัดให้คนพิการอยู่ในตำแหน่งงานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างเหมาะสม ทำให้คนพิการไม่ตกเป็นภาระของสังคมอีกต่อไป ทำให้พวกเขาสามารถเลี้ยงตนเองได้ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ปัจจุบันมีการจ้างงานคนพิการจำนวน 11 คน

บริษัทมีความพึงพอใจในการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างปกติสุขร่วมกับพนักงานทุกคน และปฏิบัติต่อคนพิการเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของ บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการต่างๆควรเปิดรับข้อมูลจากทางบริษัทเอกชนให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อมูลว่าตลาดแรงงาน นายจ้าง องค์กรธุรกิจต้องการแรงงานประเภทใด มีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านใดบ้าง เพื่อให้การฝึกและพัฒนาอาชีพภายในหน่วยงานมีทิศทางที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ดังที่ จิตรลดา สิริชาติพงศ์ (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...หน่วยงานที่ฝึกอาชีพคนพิการเหล่านี้ควรจะพิจารณาในสองส่วน คือ ส่วนของคนพิการว่า เขามีความรู้ ทักษะ มีความสามารถ และความถนัดในการปฏิบัติงานด้านไหนบ้างแล้วฝึกเขาให้

ตรงจุด โดยมองในส่วนของตลาดแรงงานประกอบเพื่อให้ทิศทางในการฝึกทักษะอาชีพของคนพิการตอบโจทย์บริษัทว่าเขาต้องการคนพิการไปทำอะไร”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า หลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการที่ทางบริษัทต้องการให้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการเตรียมความพร้อมก่อนได้รับการจ้างงาน คือ ทักษะการทำงานในสำนักงาน เช่น การพิมพ์ดีด การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในระดับกลางและระดับสูง เช่น Advanced Excel Access JAVA เพื่อต่อยอดการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงที่สำคัญคือเรื่องของ ภาษาต่างประเทศ

## 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า การจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพนั้นควรจัดรูปแบบกิจกรรมได้ให้คนปฏิบัติได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการยกตัวอย่างกรณีศึกษา มีการจำลองสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด โดยอาจจะประสานงานกับองค์กรภาคธุรกิจให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยการเชิญนายจ้าง ตัวแทนองค์กรเข้าไปบรรยาย ช่วยฝึกงาน รวมถึงการสัมภาษณ์คนพิการเพื่อพิจารณารับคนพิการเข้าทำงานภายในหน่วยงานฝึกอาชีพ และให้คนพิการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการด้วย ดังที่ วรรณกร สีจันทิก (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า “...ในฐานะผู้พิการ เราก็อยากให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในพัฒนารูปแบบการฝึกฝนการพัฒนาอาชีพ เพราะผู้ที่ต้องประกอบอาชีพคือคนพิการเอง ถ้าหากสอดคล้องกับความต้องการของเราเราก็จะฝึกฝนตนเองได้มีประสิทธิวิภา่มากกว่าที่มีคนอื่นมาจัดให้ทั้งหมด”

## 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการควรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญในสาขาวิชาชีพที่จะถ่ายทอด

ให้แก่คนพิการอย่างแท้จริง รวมถึงรับรู้ข้อมูลปัจจุบันของตลาดแรงงาน และความต้องการของ นายจ้าง เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกและพัฒนาอาชีพให้สอดคล้อง และสามารถสร้าง แรงจูงใจให้แก่คนพิการให้ปรับตัว เสริมสร้างคนพิการให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้อีกด้วย

### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านสื่อการเรียนการสอน จากการ สัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า ควรพัฒนาสื่อการเรียน การสอนของคนพิการให้ทันสมัย มีความหลากหลายเพื่อให้คนพิการได้เลือกวิธีการในการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับตนเอง มีหน่วยงานต่างๆให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของคนพิการ ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ที่อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงของคนพิการ เพราะคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ สำคัญที่คนพิการส่วนใหญ่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงภายในองค์กรธุรกิจ

### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อม จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่า ควรปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่คนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบการ ขนส่งมวลชนซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปฝึกอาชีพหรือไปทำงานเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ควรจัดอุปสรรคต่อคนพิการและอำนวยความสะดวกในเรื่องอาคาร สถานที่ ทางลาด ห้องน้ำ ลิฟต์โดยสารที่คนพิการทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย

### 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการด้านการประเมินผลสำหรับคน พิการ จากการสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรและคนพิการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร พบว่าควรมี รูปแบบการประเมินที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจ ให้มากที่สุด แต่มีการปรับให้สอดคล้องกับคนพิการในบางประการ เช่น การกำหนดระยะเวลาใน การทดสอบผลการฝึกและพัฒนาอาชีพ (Probation) เนื่องจากว่าคนพิการส่วนใหญ่ยังได้รับการ ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าคนปกติทั่วไป ดังที่ จิตรลดา สิริชาดาพงศ์ (สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2555) กล่าวว่า "...คนพิการอาจมีข้อเสียเปรียบคนปกติอยู่เนื่องจากว่า การศึกษาที่คนพิการได้เรียนมาส่วนใหญ่จะเรียนน้อยกว่าคนปกติทั่วไป แต่การประเมินผลก็ควรที่

จะมีมาตรฐานเดียวกันกับคนพิการ ในส่วนตัวมองว่าการประเมินผลคนพิการควรเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรธุรกิจ ฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมของเขาในการทำงาน แต่อาจจะกำหนดเวลาให้สอดคล้องกับคนพิการเพราะในบางอย่างเขาก็ยังช้ากว่าคนปกติ”

### 1.3 สรุปสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

จากผลการศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจำนวน 4 แห่ง และผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ขององค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการจำนวน 3 แห่ง ผู้วิจัยสามารถสรุปสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ได้ดังต่อไปนี้

#### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

สภาพด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ทุกหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีนโยบายเพื่อมุ่งให้คนพิการได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านอาชีพเพื่อการมีงานทำของคนพิการ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ตลาดแรงงานต้องการหรือการประกอบอาชีพอิสระ สามารถหาเลี้ยงชีพได้ด้วยตนเอง ไม่เป็นภาระต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมพร้อมทั้งยังสนับสนุนให้คนพิการได้สร้างประโยชน์ตอบแทนสังคม นอกจากการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการยังมีการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ การศึกษาและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้แก่คนพิการ พร้อมทั้งมีการประสานงานให้คนพิการได้มีงานทำภายหลังการเข้ารับการฝึกอาชีพ

ปัญหาด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพที่พบคือ การดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการยังขาดแคลนงบประมาณในการจัดดำเนินการประสานงานช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆในสังคมอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน คุณภาพและมาตรฐานของการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการยังไม่มีเท่าที่ควร

ความต้องการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรดำเนินงานในเชิงรุก และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในสังคมเพิ่มขึ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสำรวจข้อมูลความต้องการของนายจ้าง และตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้เหมาะสม เป้าหมายของหน่วยงานเพื่อสร้างอาชีพให้แก่คนพิการ ควรทำให้คนพิการนอกจากจะมีความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาชีพแล้วยังจำเป็นต้องสนับสนุนให้ได้รับการจ้างงาน หรือมีการประกอบอาชีพจริงอย่างยั่งยืน

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

สภาพด้านหลักสูตรการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่แต่ละหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการพัฒนาขึ้นนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสมต่อสภาพความพิการแต่ละประเภทของคนพิการ มีการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเป็นหลักสูตรที่คล้ายคลึงกับการฝึกอาชีพของคนปกติทั่วไปในระยะเวลา 6 เดือน – 2 ปี นอกจากการฝึกอาชีพแล้วยังมีการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อปรับพื้นฐานให้แก่คนพิการให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะและความสามารถที่สูงขึ้นไปอีกได้โดยความร่วมมือกับสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ปัญหาที่พบในด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ คือ เนื้อหาของหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ขาดความหลากหลายของหลักสูตร คุณภาพและมาตรฐานของหลักสูตร ยังเป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพขาดการมีส่วนร่วม การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมาตรฐานที่เป็นสากล เพื่อพัฒนาการจัดหลักสูตรโดยเฉพาะเจาะจงให้แก่คนพิการให้สามารถเข้าทำงานได้ทันทีภายหลังการเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ความต้องการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ คือ ควรพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจริง เช่น นวัตกรรม คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้แล้วหลักสูตรการเตรียมความพร้อมให้คนพิการได้ดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองก็มีส่วนสำคัญไม่น้อยโดยเฉพาะ ทักษะการใช้ชีวิต และการปรับตัวให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

## 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

สภาพด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการนั้น สืบเนื่องจากหลักสูตรการฝึกอาชีพนั้นจำเป็นต้องศึกษาในวิชาพื้นฐานก่อนเสมอ ผู้ฝึกสอนจึงใช้ควรใช้รูปแบบกิจกรรม ได้แก่ การบรรยาย การยกตัวอย่าง และรูปแบบกิจกรรมในเนื้อหาวิชาชีพที่จะต้องปฏิบัติจริง ได้แก่ การ

ให้คนพิการได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง การแสดงตัวอย่างผลงานให้เห็นจริง นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนมีการใช้วิธีการเล่าประสบการณ์ กรณีศึกษาให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาอาชีพของตนเองอีกด้วย การจัดฝึกอาชีพคนพิการโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการเรียนรวมเฉพาะคนพิการจึงมีรูปแบบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นกลุ่ม หรือในบางวิชาชีพมีรูปแบบกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยเฉพาะในวิชาชีพที่ต้องใช้ความชำนาญ เช่น หลักสูตรช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการวาดแผนไทย เป็นต้น

ปัญหาในด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพที่พบ คือ คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพมีพื้นฐานที่แตกต่างทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์มีความแตกต่างกันทำให้การจัดการฝึกอาชีพแบบเรียนรวมกันนั้นขาดประสิทธิภาพและไม่ทั่วถึงต่อคนพิการทุกคน ขาดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านอื่นๆ เช่น การฟื้นฟูร่างกาย การปรับตัวเข้ากับสังคม กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

ความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ คือ ควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เน้นให้คนพิการได้ลงมือเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง หรือทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จัดสถานการณ์สมมติให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงภายในองค์กรภาคธุรกิจให้มากที่สุด โดยขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรม หรือมีอาสาสมัครจากหน่วยงานต่างๆ เข้ามาร่วมจัดกิจกรรมทั้งการฝึกและพัฒนาอาชีพ การปรับตัวเข้ากับสังคม การสร้างขวัญกำลังใจสำหรับคนพิการ เป็นต้น

#### 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

สภาพด้านผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการนั้น พบว่า ผู้ฝึกสอนคนพิการส่วนใหญ่เป็นคนพิการเช่นเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ คุณวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงตามวิชาชีพที่ฝึกสอนแต่เป็นผู้มีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้นๆทดแทน ผู้ฝึกสอนเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อคนพิการ ใจเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ มีความเข้าใจสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ของคนพิการ นอกจากการฝึกอาชีพแล้วยังจะต้องมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้แก่คนพิการในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาส่วนตัว การทำงาน เป็นผู้ที่ย้ำความระมัดระวัง

ปัญหาที่พบในด้านของผู้ฝึกสอน คือ ผู้ฝึกสอนขาดคุณวุฒิทางการศึกษาในวิชาชีพที่ทำการสอนอย่างแท้จริง ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถเพิ่มเติมที่ต่อเนื่อง

ส่งผลให้วิชาชีพที่ถ่ายทอดมายังคนพิการเกิดความทันสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันส่งผลให้การจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ความต้องการในด้านผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการนั้น พบว่า ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการควรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญในวิชาชีพที่ฝึกให้แก่คนพิการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการควรศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมในข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลด้านความต้องการของตลาดแรงงาน ลักษณะการปฏิบัติงานของคนพิการเพื่อสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม ไม่จำเป็นจะต้องเป็นคนพิการ เนื่องจากว่าคนพิการมีความต้องการมุมมองใหม่ที่ได้รับการถ่ายทอด บอกเล่าจากคนปกติทั่วไป ด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้บทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ควรให้คำปรึกษาแก่คนพิการในด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ให้คำปรึกษาปัญหาแก่คนพิการ สร้างขวัญและกำลังใจ ร่วมคิดค้นอุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ส่งเสริมด้านกิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

##### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

สภาพด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการที่พบ คือ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนตามความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละประเภทของความพิการ เช่น คนตาบอด สามารถเรียนรู้ได้จากสื่อประเภทเสียงเท่านั้น เช่น หนังสือเสียง หนังสืออักษรเบรลล์ คอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งอุปกรณ์เฉพาะสำหรับคนตาบอด และสำหรับคนพิการทางด้านร่างกาย หรือคนพิการการเคลื่อนไหว สามารถเรียนรู้ได้จากสื่อที่มีลักษณะเช่นเดียวกับสื่อที่ใช้สำหรับคนปกติ เช่น สื่อประเภทภาพ เสียง สื่อที่เป็นวัตถุ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่าสื่อขาดความหลากหลายที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สื่อมีความล้าสมัยไม่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สื่อที่หน่วยงานผลิตนั้นมีจำนวนน้อยไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงแก่คนพิการ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆในการสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนการสอน หรือมีการแลกเปลี่ยนสื่อการเรียนการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจุบันผู้ฝึกสอนอาชีพให้คนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เป็นผู้ผลิตสื่อดังกล่าว และจะผลิตสื่อเฉพาะในวิชาชีพที่ทำการสอนเท่านั้น



ความต้องการด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ คือ ควรพัฒนาสื่อให้มีความทันสมัย และมีความหลากหลายเหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ สนับสนุนให้คนพิการได้เรียนรู้ด้วยตนเอง นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาผลิตสื่อเพื่อให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

#### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

สภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ภายในหน่วยงานให้บริการอาชีพคนพิการ มีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้แก่คนพิการโดยเน้นไปที่ความปลอดภัยแก่คนพิการ พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมในการฝึกอาชีพ ในด้านสภาพแวดล้อม พบว่า สิ่งแวดล้อมที่จัดให้คนพิการในการฝึกอาชีพมีการปรับให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนพิการ เช่น อาคาร ทางลาด ราวพยุงตัว ลิฟต์โดยสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน พบว่า มีความสะอาด ปลอดภัยผ่อนคลายเป็นทำให้คนพิการรู้สึกกดดันในการฝึกอาชีพ

ปัญหาที่พบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความชำรุด ทรมานของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเนื่องมาจากระยะเวลาและขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมบำรุงหรือจัดหาทดแทน และยังขาดการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนพิการ เช่น ห้องสมุด ห้องนั่งนอนการ เป็นต้น ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของคนพิการ

ความต้องการในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่า ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพิ่มเติมให้แก่คนพิการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด ศูนย์สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีทางเลือกในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยเหลือให้คนพิการฝึกอาชีพและใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้แล้ว ควรจัดหาบุคลากรที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เช่น คนดูแล ผู้ช่วยนำทาง และควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นไม่เฉพาะแต่ภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ สถานที่ราชการและสถานที่เอกชนอื่นๆ ควรออกแบบสถาปัตยกรรม อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design) ให้มากยิ่งขึ้น

## 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

สภาพด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า ไม่แตกต่างจากการวัดและประเมินผลของคนปกติทั่วไป กล่าวคือ มีการวัดผลในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ เพื่อให้คนพิการสามารถปฏิบัติได้จริงในวิชาชีพที่เข้ารับการฝึก นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลในด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณธรรม จริยธรรมของคนพิการ และการประเมินพฤติกรรมร่วมด้วย บางหลักสูตรมีการประเมินผลตามมาตรฐานวิชาชีพ อาทิ หลักสูตรการนวดแผนไทย หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำนักงาน เป็นต้น มีการติดตามผลคนพิการภายหลังการเข้ารับการฝึกอาชีพเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาภายหลังการได้รับการจ้างงาน

ปัญหาในด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพที่พบคือ ขาดการประเมินความรู้ ทักษะความสามารถของคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพภายในหน่วยงาน ส่งผลให้มีคนพิการลาออกกลางคันเป็นจำนวนมาก การประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพอาชีพไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หรือสภาพการปฏิบัติงานจริงเมื่อคนพิการได้รับการจ้างงาน ทำให้ไม่สามารถสะท้อนความรู้ ทักษะและความสามารถของคนพิการในการฝึกอาชีพได้จริง และคนพิการยังไม่ได้รับการประเมินผลและติดตามภายหลังสำเร็จการฝึกอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพออกไปแล้ว ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้คนพิการไม่สามารถได้รับการจ้างงาน หรือประกอบอาชีพได้

ความต้องการด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่เกิดขึ้นคือ ควรประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับวิชาชีพและมีความเหมาะสมกับประเภทและคนพิการแต่ละคน ควรได้รับความร่วมมือจากองค์กรภาคธุรกิจให้เข้ามาปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะและทักษะ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงควรมีการประเมินผลความพร้อมของคนพิการ เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นในสังคม และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างอิสระของคนพิการ นอกจากนี้ควรมีการติดตามคนพิการที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพไปแล้วเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อไป

## ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “การพัฒนาแนวทางพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” ในวันจันทร์ที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 211.04 ชั้น 2 อาคารประชุมสุข อาชีวอารุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ผู้แทนจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และผู้แทนคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรธุรกิจ เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 13 ท่าน โดยที่ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้วิจัยพัฒนา(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางขึ้น โดยมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ทำให้ได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแนวทาง

โดยการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง มีเนื้อหาประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ
2. ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ
3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ
4. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
5. ด้านสื่อการเรียนการสอน
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม
7. ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ประเด็นของแนวทางการสนทนากลุ่มเพื่อการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (แสดงในภาคผนวก ง) ประกอบด้วย

1. การพิจารณาความเหมาะสมของ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
2. พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ข้อคิดเห็น และหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

## 2.1 ผลการพิจารณาความเหมาะสมของร่างแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมของ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยพิจารณาจากสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการไทยในเขตภาคกลาง และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และผู้แทนคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ สรุปได้ดังนี้

### 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการโดยเฉพาะการดำเนินนโยบายในรูปแบบของการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (Understanding Access to development) ในทุกขั้นตอนโดยให้ความสำคัญเป็นธรรมและห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในทุกกรณี โดยหมายรวมถึงการดำเนินนโยบายการประเมินคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพด้วยซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเกิดข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในร่างแนวทางที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในการประเมินดังกล่าว ดังที่ พวงแก้ว กิจธรรม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ตามพระราชบัญญัติ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 15 ได้กำหนดว่า ห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เป็นธรรมในทุกกรณี เพราะฉะนั้นคนพิการที่ต้องการจะเข้ารับการฝึกอาชีพ พวกเขามีสิทธิ หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจะปฏิเสธโดยมิได้เด็ดขาด แต่จะต้องมีวิธีช่วยคนพิการให้ได้รับการฝึกอาชีพแม้ว่าคนพิการคนนั้นจะมีอุปสรรคในการฝึกก็ตามแต่ เพียงแต่ควรปรับการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีการทำงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น” ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาภรณ์ รุจิโมระ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม

2556) ที่เสนอว่า “เราจับคนพิการทั้งหมดเข้ามารับการฝึกอาชีพโดยนำเอาจุดเด่นของคนพิการมาทดแทนจุดด้อยของเขา ขจัดอุปสรรคในการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละคนให้ได้มากที่สุด”

## 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ ควรพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละคนให้มากที่สุด ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...การฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการนั้นควรมีการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล แผนการฝึกอาชีพเฉพาะบุคคล รวมไปถึงการจัดทำแผนเชื่อมโยงคนพิการควบคู่กันไป” สำหรับการพัฒนาศูนย์หลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการในรูปแบบของสหกิจศึกษา นั้นผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความน่าสนใจและควรขับเคลื่อนแนวทางนี้ให้เกิดขึ้นอย่างยิ่ง ดังที่ สกฤติพิทย์ กิรติพันธวงศ์ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) เสนอว่า “...หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรร่วมมือกับองค์กรภาคธุรกิจในการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ และควรมีการรับรองคุณวุฒิการฝึกอาชีพจากองค์กรภาคธุรกิจด้วยเพื่อเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานแก่คนพิการ แสดงถึงว่าคนพิการนั้นๆผ่านการฝึกปฏิบัติงานจริงมาแล้ว” ซึ่งสอดคล้องกับ กับ จริยาภรณ์ รุจิโมระ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) เสนอว่า “...หลักสูตรควรจัดในรูปแบบของการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริง (On The Job Training) จากองค์กรภาคธุรกิจและสามารถเทียบโอนชั่วโมงการปฏิบัติงานกับชั่วโมงในการฝึกอาชีพของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ”

## 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าแนวทางด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการในภาพรวมมีความน่าสนใจ ซึ่งในบางประเด็นที่ผู้วิจัยเสนอไว้ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการได้ดำเนินการในกิจกรรมต่างๆเหล่านี้มาบ้างแล้วแต่ยังไม่เป็นรูปธรรม เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงของผู้ที่ควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ จึงทำให้รูปแบบกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการในปัจจุบันยังดำเนินการโดยขาดความร่วมมือ

## 4) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า การพัฒนาคุณภาพของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional Standards) ควรผลักดันให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ควรจัดทำ

มาตรฐานผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการโดยมีมาตรฐานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในทางวิชาชีพที่มีความชำนาญ และความสามารถในการช่วยเหลือฟื้นฟูคนพิการ เป็นต้น ในส่วนนี้ยังไม่เกิดขึ้น จึงสมควรผลักดันให้เกิดขึ้นจริงเป็นอย่งยิ่ง” นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มบทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการได้เรียนรู้ในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต และเพิ่มบทบาทการเป็นผู้อำนวยการความสะอาดให้แก่คนพิการในทุกๆด้าน เช่น ด้านการฝึกอาชีพ ทักษะความสามารถพิเศษของคนพิการ ด้านกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

### 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อสังเกตว่า แนวทางการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการนั้น นอกจากการเพิ่มปริมาณความหลากหลายของประเภทสื่อ ความทันสมัยของสื่อ ควรคำนึงถึงการรองรับกับรูปแบบของการเรียนรู้สำหรับคนพิการทุกประเภท รวมถึงคนปกติทั่วไปก็สามารถเรียนรู้สื่อที่จัดให้กับคนพิการได้ด้วยเช่นกันโดยการออกแบบผลิตสื่อที่ใช้ในการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design) ดังที่ อิศวรา ศิริรุ่งเรือง (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...สื่อการเรียนการสอนควรให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างเท่าเทียม ไม่จำเป็นต้องเฉพาะเจาะจงว่าสื่อประเภทนี้สำหรับคนตาบอดเท่านั้น” พร้อมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าการจัดบริการศูนย์สื่อ (Media Center) มีความน่าสนใจ เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงาน องค์กรต่างๆเช่น ภาคธุรกิจ สถานประกอบการ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อสำหรับคนพิการจึงทำให้เสียโอกาสในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพเป็นอย่างมาก ดังที่ สกฤติพิชญ์ กิรติพันธ์วงศ์ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ปัจจุบันองค์กรธุรกิจยังขาดข้อมูลในการจัดทำสื่อการเรียนรู้อาชีพสำหรับคนพิการ หากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพมีการประสานงานในส่วนของข้อมูลจะทำให้ภาคเอกชนสามารถร่วมผลิตและพัฒนาสื่อสำหรับคนพิการให้มีความหลากหลายและทันสมัยยิ่งขึ้นได้”

### 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมนั้นโดยแท้จริงมีขอบเขตที่กว้างสำหรับประเด็นดังกล่าวนี้ บางครั้งอาจจะหมายความถึง สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ เข้าไปด้วยในประเด็นนี้จึงอาจจะผนวกรวมกับประเด็นด้านสื่อการเรียนการสอนได้เช่นกัน โดยจัดอยู่ในประเด็นของสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและสิ่งอื่นใดที่จำเป็นต่อคนพิการ อาทิ สถาปัตยกรรมการ

ออกแบบ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการที่เอื้ออำนวยต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ เช่น ความสะอาด ปลอดภัย เป็นต้น

### 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางด้านการประเมินผลนั้น ควรแบ่งขั้นตอนการประเมินผลให้มีความเหมาะสม ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า "...การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอาชีพควรแบ่งออกเป็น 3 ระยะได้แก่ การประเมินก่อนเข้ารับการฝึก การประเมินระหว่างเข้ารับการฝึก และการประเมินและติดตามติดตามผลการฝึกอาชีพภายหลังการฝึกแล้ว" ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาภรณ์ รุจิโมระ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) ที่เสนอว่า "การประเมินควรทำการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอาชีพควบคู่กันไป" นอกจากนี้แนวทางการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพในรูปแบบของการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) มีความเหมาะสมและน่าสนใจ เนื่องจากการประเมินในภาพรวมทั้งระบบของหน่วยงาน ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ พวงแก้ว กิจธรรม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า "การประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการควรมีมาตรฐานในการประเมินให้มีประสิทธิภาพ โดยนอกจากการประเมินในตัวของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพแล้ว ต้องประเมินในภาพรวมไม่ว่าจะเป็น ผู้สอน หลักสูตร การบริหารจัดการ การใช้ทรัพยากร ร่วมด้วย"

สรุปว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางมีความเหมาะสมและเสนอแนะว่าควรปรับการใช้คำ (Keyword) ในบางข้อเพื่อให้สามารถนำไปสู่การดำเนินการและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมากยิ่งขึ้น

## 2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

### 2.2.1 ผลการแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณา(ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ให้เกิดความชัดเจน มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการที่มีประสิทธิภาพมาก สามารถสรุปได้ดังนี้

2.2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า นโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ควรได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคนพิการให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หลักสูตร กิจกรรมต่างๆที่บริการให้สำหรับคนพิการ ดังที่ วรวิรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ควรที่จะให้ครอบครัว ผู้ดูแลคนพิการ เข้ามามีบทบาทการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับคนพิการมากที่สุด” ซึ่งสอดคล้องกับ พวงแก้ว กิจธรรม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) ที่เสนอว่า “ควรให้หน่วยงานทุกภาคส่วนในสังคมตั้งแต่ ระดับชาติ จังหวัด อำเภอ ชุมชน องค์กรต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนพิการในทุกๆด้าน ตั้งแต่การฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การจัดหางานอย่างมีบูรณาการ และการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการช่วยเหลือคนพิการ”

2.2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อสังเกตว่า หลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการนั้น ควรมีกระบวนการเริ่มต้นจากการฝึกและพัฒนาอาชีพในขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอื่นๆ การเตรียมความพร้อมในการทำงาน จนกระทั่งให้คนพิการได้รับการจ้างงาน เมื่อสำเร็จการฝึกอาชีพ ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...นอกจากการจัดทำแผนการฝึกและพัฒนาอาชีพเฉพาะบุคคลแล้ว ควรจัดทำแผนการเชื่อมโยงคนพิการกับหน่วยงานต่างๆร่วมกันด้วย เพื่อให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ เจริญความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง ก่อนฝึกอาชีพจบ” ส่วนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นสำหรับคนพิการได้รับการจ้างงานจากองค์กรภาคธุรกิจแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมให้คนพิการได้ประกอบอาชีพอิสระ หรือสร้างรายได้เสริมให้แก่คนพิการ ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม



2556) กล่าวว่า “...ควรเพิ่มอีกแนวทางหนึ่งของด้านหลักสูตร คือ การจัดหลักสูตรประกอบอาชีพ อีสาระให้แก่คนพิการ ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น สภาพของคนพิการที่เขาเป็นอยู่ รวมถึงสอดคล้องกับสภาพของตลาดสินค้าที่จะให้คนพิการสามารถผลิตสินค้าที่มีตลาดรองรับแล้วนำไปจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้อย่างแท้จริง”

2.2.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า กิจกรรมที่จัดให้แก่คนพิการนั้นควรให้ความสำคัญกับการยึดชุมชนที่อยู่อาศัยของคนพิการหรือที่ตั้งของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในการเชื่อมโยงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้แก่คนพิการ ดังที่ พวงแก้ว กิจกรรม (สนทนากลุ่ม 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ชุมชนสามารถเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ให้กับคนพิการได้อย่างดีโดยเฉพาะ อาชีพประจำของชุมชน ซึ่งหากสามารถถ่ายทอดให้กับคนพิการได้เรียนรู้ คนพิการก็สามารถที่จะมีอาชีพได้โดยการร่วมมือกับคนปกติ กลุ่มอาชีพในชุมชนในการผลิตสินค้า และพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนได้”

2.2.1.4 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อสังเกตว่า แนวทางฯด้านผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับให้ผู้ฝึกสอนได้พัฒนาตนเองและการปรับบทบาทของผู้ฝึกสอนให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงนั้นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการยังขาดโอกาสและสิ่งกระตุ้นจูงใจให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับบทบาทดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ สกฤติพิชญ์ กิริติพันธ์วงศ์ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการยังขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รายได้พิเศษ เป็นต้น หากมีสิ่งที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ฝึกสอน จะส่งผลให้เขามีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพิ่มบทบาทใหม่ๆได้รวมถึงสามารถดึงดูดให้คนเก่งเข้ามาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการมากขึ้นอีกด้วย” ส่วนจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นสำหรับคนพิการได้รับการจ้างงานจากองค์กรภาคธุรกิจแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมให้คนพิการได้ประกอบอาชีพอิสระหรือสร้างรายได้เสริมให้แก่คนพิการ ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ควรเพิ่มอีกแนวทางหนึ่งของด้านหลักสูตร คือ การจัดหลักสูตรประกอบอาชีพอิสระให้แก่คนพิการ ให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่น สภาพของคนพิการที่เขาเป็นอยู่ รวมถึงสอดคล้องกับสภาพของตลาดสินค้าที่จะให้คนพิการสามารถผลิตสินค้าที่มีตลาดรองรับแล้วนำไปจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้อย่างแท้จริง”

2.2.1.5 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่า รูปแบบการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการนอกจากการประเมินกับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพแล้ว ควรมีการเก็บข้อมูลสะท้อน

กลับ (Feedback) ของบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคนพิการด้วย ดังที่ วรรณีย์ ปทุมเจริญวัฒนา (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...นอกจากจะประเมินตัวคนพิการอย่างเดียวแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมีความสำคัญเช่นเดียวกัน ฉะนั้นควรสอบถามข้อมูลไปยังบุคคลต่างๆเหล่านี้ด้วย”

สรุปว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นนี้ มีความเหมาะสมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แต่สิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนแนวทางทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุนและการเชื่อมโยงจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันพัฒนาการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถส่งเสริมให้คนพิการมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้

## 2.2.2 ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

2.2.2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่าการกำหนดบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือเจ้าภาพที่มีส่วนขับเคลื่อนแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ควรได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในระดับประเทศ ท้องถิ่น องค์กรต่างๆ ภาคประชาชน และการช่วยเหลือส่วนบุคคล ดังที่ พวงแก้ว กิจธรรม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...บทบาทของหน่วยงานหรือเจ้าภาพในการขับเคลื่อนแนวทางนี้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงเพื่อให้เป็นรูปธรรมสำหรับการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพนี้จำเป็นต้องปฏิรูปกระบวนการใหม่ทั้งหมด ภาครัฐให้การช่วยเหลือ สนับสนุนตามมาตรา 20 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เช่นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานฝึกอาชีพคนพิการ องค์กรคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการ ควรสนับสนุนงบประมาณ จัดตั้งสาธารณูปโภคพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่เอื้อต่อคนพิการให้มากยิ่งขึ้น สื่อมวลชนควรประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่แนวคิดในการช่วยเหลือคนพิการให้มากยิ่งขึ้น ภาคธุรกิจควรทำกิจการเพื่อสังคมให้แก่คนพิการ สวัสดิการสำหรับแรงงานคนพิการ ระบบสาธารณสุข เป็นต้น” ซึ่งในปัจจุบันการคนพิการยังดำเนินชีวิตด้วยความยากลำบากและมี

อุปสรรคอย่างมากในการดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ ดังที่ เฉลิม เฉลียวศิลป์ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ในฐานะคนพิการ มีความคิดว่าปัจจุบันคนพิการยังไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือความเท่าเทียมกับคนปกติทั่วไปในหลายๆเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของคนพิการยังถูกละเลยหรือมีข้อจำกัดอยู่มาก เช่น ระบบขนส่งมวลชนที่ไม่อำนวยความสะดวกต่อคนพิการ อาคารสถานที่ที่ยังไม่รับรองการใช้งานสำหรับคนพิการ สวัสดิการของสังคมในหลายๆด้านที่ยังไม่เป็นธรรมต่อคนพิการในส่วนี้ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้คุณภาพชีวิตของคนพิการดียิ่งขึ้น”

ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนได้ร่วมกันเสนอแนะในประเด็นดังกล่าว และเสนอหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยประกอบด้วย รัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ องค์กรของคนพิการ องค์กรเพื่อคนพิการ สื่อมวลชน องค์กรภาคธุรกิจ ชุมชน ครอบครัวคนพิการ

## 2.3 ข้อคิดเห็น และหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันเสนอข้อเสนอแนะ และหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ให้เกิดถูกต้องและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

2.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าสิ่งสำคัญที่จะทำให้การฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องมีตัวบทกฎหมายเข้ามาผลักดันให้ทุกภาคส่วนตระหนักและปฏิบัติตามข้อกำหนด เพื่อร่วมกันพัฒนาให้คนพิการมีงานทำ ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...การฝึกอาชีพคนพิการจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกฎหมายให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการให้มากยิ่งขึ้น เช่น กฎหมายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ กฎหมายสำหรับสถานประกอบการ การเชิดชูเกียรติสถานประกอบการที่มีส่วนในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ เป็นต้น”

2.3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อสังเกตว่า การฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการอย่างแท้จริง จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องและ

ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำศักยภาพ ทรัพยากรขององค์กรเข้ามามีส่วนในการส่งเสริม และสนับสนุนคนพิการ ดังที่ สกฤติพิทย์ กীরติพันธ์วงศ์ (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...องค์กรภาคธุรกิจมีส่วนสำคัญในการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ แต่ยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ โดยอาจจะต้องประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่ฝึกคนพิการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และให้องค์กรภาคธุรกิจที่มีการจัดตั้ง Corporate University อยู่แล้วเช่น บริษัท ซีพี มีการพัฒนาหลักสูตร และเปิดโอกาสให้คนพิการได้เข้ารับการศึกษาด้านวิชาชีพ รวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษา”

2.3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่าการนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้สู่การพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายควรจะปรับประเด็นทางการศึกษาให้กระชับขึ้น เพราะเนื้อหาทั้ง 7 ด้านที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมานั้นเหมาะสมในการทำเป็นแนวทางเพราะมีรายละเอียดชัดเจน แต่หากจะนำไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะควรจะปรับลดลงเหลือเพียงแค่ 4 ด้านหลัก เนื่องจากมีหลายด้านที่สามารถผนวกรวมกันเป็นด้านใหญ่ด้านเดียวได้ เช่น ด้านหลักสูตรการฝึกอาชีพคนพิการ ด้านรูปแบบกิจกรรม ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ เป็นในเรื่องของการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ดังที่ จรรยา ชื่นเกษม (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ในทางการศึกษานั้นการจัดการศึกษาหรือฝึกอาชีพเป็นกระบวนการเดียวกันที่ประกอบไปด้วย หลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน การประเมินผลในตัวของผู้เรียนที่เป็นคนพิการ ดังนั้นแล้วสามารถนำมาอยู่ในหมวดหมู่เดียวกันได้จะทำให้ง่ายในการเข้าใจ” ส่วนในด้านสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมให้ผนวกรวมกันเป็นประเด็นด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ ดังที่ ศิริวรรณ ทองสกุล (สนทนากลุ่ม, 14 มกราคม 2556) กล่าวว่า “...ในทางแผนงานด้านการศึกษาส่วนใหญ่จะใช้คำกว้างๆโดยมีความหมายรวมถึง สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นใดที่จำเป็นสำหรับคนพิการ เหล่านี้จะรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน”

ภายหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอภิปรายข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมกันกำหนด แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ดังนี้

## แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ
2. ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ
3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ
4. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
5. ด้านสื่อการเรียนการสอน
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม
7. ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

### 1. ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

#### แนวทางดำเนินการ

1.1 พัฒนาการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบของ การเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (Understanding Access to development) โดยการมีความเข้าใจในสภาพของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล มุ่งแก้ไขฟื้นฟูความบกพร่อง ความต้องการจำเป็นในทุกๆด้านเพื่อเสริมสร้างสร้างศักยภาพในการพัฒนาการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ

1.2 พัฒนาระบบการจัดฝึกอาชีพคนพิการที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) หลากหลายโดยขยายโอกาสให้แก่คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการไปแล้ว สามารถเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพิ่มเติมในภายหลังได้ รวมถึงการเพิ่มโอกาสให้แก่คนพิการในวัยแรงงานที่ด้อยโอกาสให้สามารถเข้ารับการฝึกอาชีพเพิ่มเติมตามความต้องการได้

1.3 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านคนพิการที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบสหกิจศึกษา และการฝึกงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริงซึ่งจะทำให้คนพิการเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ปรับปรุงระบบการประเมินคนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพให้มีความเหมาะสม มีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการทุกคน มีการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และภูมิหลังพื้นฐานของคนพิการที่มีผลต่อการฝึกอาชีพ โดยการทำงานในเชิงรุก (Proactive) เพื่อให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลเกิดขึ้นกับคนพิการทุกคน ซึ่งช่วยเพิ่มจำนวนคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และลดจำนวนคนพิการที่ออกกลางคันขณะเข้ารับการฝึกอาชีพ

1.5 พัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสู่การเป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยมีนโยบายเพื่อการสร้างแหล่งการศึกษา เช่น สถาบันฝีมือแรงงานคนพิการ ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สำหรับคนพิการทุกประเภท หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาด้านการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้

1.6 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ สร้างความน่าเชื่อถือ ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน โดยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก (Proactive Communication) เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงาน ช่องทางการสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ภายนอก การจัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Road Show การจัดฝึกอบรมพิเศษให้ผู้สนใจงานด้านการพัฒนาอาชีพคนพิการ เป็นต้น

1.7 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศโดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อความช่วยเหลือทางด้านการฝึกวิชาชีพ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และการจัดสรรงบประมาณ

1.8 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีการจัดทำแผนหรือโครงการเพื่อระดมผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับคนพิการ (Stakeholder) ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ผู้ดูแล ชุมชน หน่วยงานต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานในทุกๆ ขั้นตอน

1.9 เพิ่มบทบาทของหน่วยงานสู่การเป็นผู้เสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ ในเรื่องของคนพิการให้แก่ทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการขึ้นใหม่อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

1.10 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ คนพิการ ดำเนินการทำวิจัยและพัฒนา เพื่อร่วมพัฒนาแนวทางและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการฝึก และพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ

## 2. ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

### แนวทางดำเนินการ

2.1 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพ จัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาและกิจกรรมสำหรับคนพิการในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการในการฝึก และพัฒนาอาชีพ ทั้งในรูปแบบของหลักสูตรรวม (Inclusive Curriculum) การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) การจัดทำแผนการฝึกอาชีพ เฉพาะบุคคล (Individualized Vocation Education Program: IVEP) ควบคู่กันไป

2.2 ปรับปรุงรูปแบบของหลักสูตรโดยการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน (Individualized Transition Plan: ITP) ให้แก่คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อเชื่อมโยงคนพิการกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีความประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานภายหลังการฝึกอาชีพซึ่งมีส่วนช่วยให้คน พิการมีงานรองรับนอกจากนี้ทางหน่วยงานหรือองค์กรสามารถเตรียมความพร้อมและทำความเข้าใจกับคนพิการที่จะเข้ามาปฏิบัติงานได้อีกด้วย

2.3 จัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) โดยมุ่งเป้าหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนาทักษะ ความสามารถที่ได้รับการจากฝึกอาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรมไม่ว่าจะเป็นฝีมือการปฏิบัติงานของคน พิการ ข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

2.4 ส่งเสริมให้มีการบูรณาการจัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ของ หน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือองค์กรของ ภาครัฐที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ในรูปแบบของสหกิจ มีการเทียบโอนชั่วโมงการ ปฏิบัติงานจริงกับหน่วยกิตหรือชั่วโมงการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ อย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิด การเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เป็นต้น

2.5 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตอย่างอิสระสำหรับคนพิการ (Independent Living) เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตภายหลังจากสำเร็จการฝึกอาชีพแล้ว เช่น การเตรียมตัวเพื่อสมัครงาน การเดินทางด้วยตนเอง การวางแผนการเงินหลังจากได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของคนพิการในด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทย (AEC) ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาบุคลิกภาพการแสดงออกต่อสาธารณะ เพื่อให้คนพิการเกิดความมั่นใจและทำให้เจตคติที่มองคนพิการเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

2.7 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อสภาพความพร้อมความสามารถ และความสนใจของคนพิการแต่ละประเภทโดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกวิชาชีพเฉพาะหรือหลักสูตรความชำนาญสำหรับคนพิการประเภทต่างๆ เช่น หลักสูตรการให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สำหรับคนตาบอด หลักสูตรช่างออกแบบเครื่องประดับสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หลักสูตรการเป็นนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการทางด้านร่างกาย เป็นต้น อันจะส่งเสริมให้คนพิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ในสายวิชาชีพนั้นๆ เกิดการต่อยอดพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการได้อีกด้วย

2.8 จัดทำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการให้มากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ภูมิปัญญาเดิม ท้องถิ่นของคนพิการ สอดคล้องกับสภาพตลาดของสินค้า เพื่อให้คนพิการที่ไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรต่างๆหรือมีปัญหาในการเดินทางมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้ อีกทั้งในกรณีที่คนพิการได้รับการจ้างงานสามารถใช้ประโยชน์จากหลักสูตรนี้ในการหารายได้เพิ่มเติมนอกเหนือเวลางาน



### 3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

#### แนวทางดำเนินการ

3.1 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการให้ตรงตามหลักสูตร แต่ละวิชาชีพ มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท แต่ละบุคคล โดยมีการจัดทำแบบแผนกิจกรรมในการฝึกวิชาชีพนั้นๆอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) และแผนการฝึกอาชีพเฉพาะบุคคล (Individualized Vocation Education Program: IVEP)

3.2 มีการใช้ระบบการประเมินพื้นฐานเบื้องต้นของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมในรูปแบบเฉพาะบุคคล กิจกรรมกลุ่ม หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อคนพิการทุกคน

3.3 ส่งเสริมการสอดแทรกการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนพิการนอกเหนือไปจากการพัฒนาอาชีพให้มีความหลากหลายรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สุขภาพอนามัย สังคม การมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนพิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของคนพิการ ทุกคนที่เข้ารับการฝึกอาชีพ

3.4 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ศูนย์สื่อการศึกษาเพื่อคนพิการ ศูนย์เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สถาบันการศึกษาทางไกล เป็นต้น เพื่อร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ วิธีการเรียนทางไกลสำหรับคนพิการ เช่น ผ่านช่องทางโทรทัศน์สำหรับคนพิการ ด้านร่างกายรวมถึงการมีล่ามภาษามือประกอบการบรรยายสำหรับคนพิการทางการได้ยิน รายการวิทยุเสียงตามสายสำหรับคนตาบอด หรือช่องทางออนไลน์ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่ให้แก่คนพิการอีกด้วย

3.5 ดำเนินการจัดระบบอาสาสมัครให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการหรือกิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆ เช่น กลุ่มผู้มีจิตอาสา นิสิตนักศึกษา กลุ่มพนักงานบริษัท เป็นต้น เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ในด้านวิชาชีพและการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาการฝึกอาชีพให้กับคนพิการได้อีกด้วย

3.6 จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบต่อเนื่อง (Continually) เพื่อพัฒนา ศักยภาพแรงงานคนพิการโดยร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการและองค์กร

ภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ จัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงโดยเฉพาะกับกลุ่มคนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพไปแล้วทั้งที่มีงานทำและที่ยังไม่มีงานทำ

3.7 พัฒนากิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบของการใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community Based Learning: CBL) โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดวิชาชีพและภูมิปัญญาที่อยู่ภายในชุมชน เพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแล้วให้คนพิการได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตสินค้าของชุมชนนั้นๆ

#### 4. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

##### แนวทางดำเนินการ

4.1 พัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ มีการระบบการประเมินคุณสมบัติ คุณวุฒิ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการฝึกสอนวิชาชีพ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการในทุก รูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไม่ว่าจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่สอน หรือในด้านอื่นๆที่มีความจำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น จิตวิทยาสำหรับคนพิการ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคนพิการ การดูแลสุขภาพของคนพิการ เป็นต้น

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างผู้ฝึกสอนที่มีคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจการนำศักยภาพและประสบการณ์ของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ รวมถึงบุคลากรของหน่วยงานอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 ปรับปรุง และพัฒนาบทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการให้เป็นผู้ที่มีบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ เช่น การวางแผน ออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาในการฝึกอาชีพของคนพิการ สนับสนุนให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพได้มีโอกาสแข่งขันฝีมือแรงงาน การแนะแนวหรือหาช่องทางจัดหางานให้แก่คนพิการ เป็นต้น และกิจกรรมอื่นๆที่ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น ด้านกีฬาและนันทนาการ การบอกเล่าประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนพิการ

4.5 พัฒนามาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เช่น การให้ค่าตอบแทน การประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ อีกทั้งยังสามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีศักยภาพเข้าสู่การเป็นผู้ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการได้อีกด้วย

## 5. ด้านสื่อการเรียนการสอน

### แนวทางดำเนินการ

5.1 เพิ่มปริมาณการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ ให้มีความหลากหลาย มีความทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบัน และครอบคลุมทุกวิชาชีพที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดหลักสูตรไว้เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ โดยออกแบบการผลิตสื่อต่างๆ ครอบคลุมรับการเรียนรู้สำหรับคนพิการทุกประเภทตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)

5.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนหรือองค์กรคนพิการอาทิ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์กรธุรกิจประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศ มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ โดยเฉพาะสื่อประเภทที่สัมผัสได้ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพจริง อันจะส่งผลให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5.3 จัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการให้อยู่ในรูปแบบของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) โดยมีเนื้อหาประกอบในเชิงวิชาการและให้ความบันเทิงร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เช่น มีบทเรียนในวิชาชีพพร้อมทั้งมีเกมจำลองสถานการณ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหวสำหรับคนพิการที่ไม่สูญเสียการมองเห็น และการจัดเป็นบทเรียนเสียง บรรยายรูปภาพต่างๆ เพื่อให้คนพิการทางสายตาได้เรียนรู้ เป็นต้น

5.4 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดบริการศูนย์สื่อ โดยรวบรวมสื่อการเรียนการสอนที่ทางหน่วยงานผลิตขึ้นให้แก่คนพิการของหน่วยงานเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการหรือบุคคลปกติทั่วไปที่สนใจเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีโอกาสศึกษา รวมถึงสามารถแลกเปลี่ยนสื่อระหว่างหน่วยงานต่างๆ ร่วมกัน

## 6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

### แนวทางดำเนินการ

6.1 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ชุมชนโดยรอบหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในการออกแบบจัดสร้าง หรือซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในการดำรงชีวิต เช่น อาคาร สถานที่ ห้องฝึกอาชีพ ห้องน้ำ ราวเหล็ก หรือทางลาดระบบการขนส่ง ให้มีความเหมาะสมกับคนพิการร่วมด้วยตามหลักของการออกแบบที่เป็นธรรมเพื่อมวลชน (Universal Design)

6.2 พัฒนา ประดิษฐ์ คิดค้นเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology: AT) เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือบริการที่สามารถอำนวยความสะดวก ทดแทนปัญหาความบกพร่องและความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในการฝึกอาชีพ การปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของคนพิการ

6.3 จัดทำพื้นที่ในระบบเครือข่ายออนไลน์ (Online Network) ของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ผู้ฝึกสอน บุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหา ข้อสงสัยในการฝึกอาชีพ การดำรงชีวิตของคนพิการในด้านอื่นๆ โดยการตั้งกระทู้ถามตอบปัญหา การประกาศรับสมัครงานคนพิการ การทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันในกลุ่ม มีการแบ่งปันประสบการณ์ รูปภาพ วีดีโอต่างๆ เป็นต้น

6.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน เช่น บรรยากาศที่ปลอดโปร่ง สร้างความผ่อนคลาย มีความสะอาดน่ามาย และมีความปลอดภัยให้แก่คนพิการอันจะส่งผลให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5 จัดสภาพแวดล้อมเชิงนามธรรม ได้แก่ การมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมโดยเป็นข้อตกลงในทางพฤติกรรมที่เหมาะสมของการฝึกอาชีพภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาให้คนพิการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

## 7. ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

### แนวทางดำเนินการ

- แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ โดยแบ่งรูปแบบการประเมินผลออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

#### 7.1 การประเมินผลคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพ

7.1.1 มีการประเมินความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น ทักษะการอ่าน เขียน คิด วิเคราะห์ เป็นต้นควบคู่กับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละคน เช่น อุปสรรคอันยว ความสะดวกในการฝึกอาชีพ รูปแบบของสื่อการเรียนการสอนเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ

#### 7.2 การประเมินผลคนพิการระหว่างการฝึกอาชีพ

7.2.1 จัดการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการอย่างมีคุณภาพ มีการประเมินผลในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้มีความเหมาะสมสำหรับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล

7.2.2 ส่งเสริมการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการที่นอกเหนือจากการประเมินผลจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในทางวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกเพียงอย่างเดียว ส่งเสริมการประเมินผลในด้านทักษะ ความสามารถอื่นๆ เช่น การประเมินพฤติกรรม (Behavioral Assessment) และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

7.2.3 พัฒนาวิธีการประเมินผลในการฝึกอาชีพคนพิการ ในรูปแบบของฐานสมรรถนะ (Competency Based) เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน หรือเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ

#### 7.3 การประเมินผลคนพิการภายหลังการฝึกอาชีพ

7.3.1 มีการประเมินผลและติดตามผลการฝึกและพัฒนาอาชีพภายหลังจากการฝึกอาชีพแล้วในระยะต่างๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหากคนพิการบุคคลนั้นได้รับการจ้างงาน

7.3.2 พัฒนารูปแบบการประเมินด้วยการเก็บข้อมูลผลสะท้อนกลับ บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ตั้งแต่ ตัวผู้พิการ ครอบครัว ผู้ปกครอง ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน เพื่อนร่วมงาน

ผู้ควบคุมการทำงานของคนพิการ เป็นต้น เพื่อติดตามผลการฝึกและพัฒนาอาชีพ อีกทั้งยังเป็นการติดตามผลฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านอื่นๆอีกด้วย

แนวทางในการพัฒนาวิธีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการควรมีแนวทางดังต่อไปนี้

7.4 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศได้แก่ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรสหประชาชาติ กระทรวงสาธารณสุข กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ในการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการโดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิธีการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการที่เป็นมาตรฐานในทุกกระบวนการ

7.5 จัดทำระบบการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วยการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจากคุณภาพของหลักสูตร คุณสมบัตินักเรียนและหน้าที่ของผู้ฝึกสอน ปริมาณของคนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายหลังการฝึกอาชีพ ความพึงพอใจของนายจ้าง และด้านการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ดังปรากฏตามภาพที่ 4.1



### ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยได้พัฒนา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1) และข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2) รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิจากการจัดสนทนากลุ่ม นั้นมาทำการพิจารณาในประเด็นที่สำคัญที่ควรเสนอแนะให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและพิจารณาความเป็นไปได้ของ (ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (แสดงในภาคผนวก ง)

#### 3.1 สรุปผลการพัฒนา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยได้สรุปการพัฒนา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ภายใต้ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 1 และการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 2 ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากทรงผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งประเด็นสำคัญของ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ
2. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ
3. ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ



### 3.1.1 ผลการพิจารณา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ผู้วิจัยได้นำเสนอ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน โดยผลการพิจารณา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายฯได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

#### 3.1.1.1 ด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

1) ควรระบุช่วงวัย อายุของคนพิการที่เป็นวัยแรงงานที่มีช่วงอายุ 15 – 59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนพิการที่สามารถจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

2) ปรับการใช้คำว่า “ทรัพยากรการเรียนรู้” เพื่อให้ครอบคลุมถึงสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

3) ต้องพิจารณาการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในมิติของตัวบุคคล และองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึง

4) ควรปรับจำนวนข้อเสนอแนะให้น้อยลงและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

6) ควรปรับข้อเสนอแนะบางข้อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในรูปธรรม

7) ควรเพิ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบให้ครอบคลุมในข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

#### 3.1.1.2 ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

1) ข้อเสนอแนะควรชี้แจงองค์ความรู้และแนวปฏิบัติเพื่อตอบสนององค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย

2) ข้อเสนอแนะบางข้อมีการดำเนินการอยู่แล้วในปัจจุบันควรใช้คำว่า “ปฏิรูป” เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรปรับข้อเสนอแนะบางข้อให้มีการเชื่อมกันกับทุกภาคส่วน

4) ควรพิจารณาข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกันปรับลดให้เหมาะสม

### 3.1.1.3 ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

1) จัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะว่าข้อเสนอแนะใดควรดำเนินการก่อน  
หลัง

2) ควรปรับข้อเสนอแนะบางข้อให้มีการเชื่อมกันกับทุกภาคส่วน

3) ควรพิจารณาข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกันปรับลดให้เหมาะสม

### 3.1.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

1) ข้อเสนอแนะอาจจะเพิ่มคำว่า สุขภาวะควบคู่กับคำว่าพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

2) ปรับข้อเสนอแนะที่กล่าวถึง “มาตรการภาษี” จากลดอัตราภาษีให้เป็นเพิ่มอัตราภาษีที่มีนโยบายอยู่แล้วในปัจจุบัน

3) ควรปรับข้อเสนอแนะบางข้อให้มีการเชื่อมกันกับทุกภาคส่วน

4) ให้ระบุงค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามาเป็นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายโดยเฉพาะในภาคประชาสังคม

### 3.1.1.5 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นอื่นๆ

1) ควรปรับกลุ่มภาคสื่อมวลชน ชุมชน และครอบครัวโดยรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในภาคประชาสังคมเพื่อลดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายที่ซ้ำซ้อน

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายบางข้ออาจจะทำได้ยากจำเป็นต้องสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นถึงจะสามารถเกิดเป็นรูปธรรมได้

3) การนำเสนอข้อเสนอแนะแบบแยกส่วน น่าจะไม่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขึ้นได้ในเชิงบูรณาการ จึงควรดำเนินการร่วมกันในทุกภาคส่วน

4) ควรระบุประเด็นเป้าหมายในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นโดยระบุเป้าหมายว่าเป็นด้านใด เช่น ด้านผู้ฝึกสอน ด้านหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

จากประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ภายใต้ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 1 และการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ตามวัตถุประสงค์การวิจัยขั้นตอนที่ 2 ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากทรงผู้คุณวุฒิ 13 ท่านและผลการพิจารณา(ร่าง) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง จำนวน 3 ท่าน รายละเอียดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ที่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

##### ประเด็นสำคัญของการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ภายใต้ผลการวิจัยสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1) และการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง(ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2) ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาสู่การกำหนดประเด็นสำคัญในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ดังนี้

**ด้านการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ** ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาพบว่าการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการมีสภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพแบบดั้งเดิมมาเป็นระยะเวลานานไม่ว่าจะเป็นด้านหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม สื่อการเรียนการสอน วิธีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดความสอดคล้องกับสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบันสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทักษะความสามารถที่

จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง การที่ขาดการประสานงานกับภาคส่วนอื่นๆในสังคมทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการฝึก สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆที่ทันสมัย หลากหลาย ส่งผลให้โอกาสในการเรียนรู้ด้านอาชีพของคนพิการจึงด้อยกว่าคนปกติทั่วไปอยู่มาก นอกจากนี้แล้วการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการจำเป็นจะต้องให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการในด้านอื่น ๆ อันได้แก่ การแพทย์ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการปรับตัวเข้าสู่สังคมควบคู่กันไป แก่คนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพอย่างบูรณาการร่วมกันในทุกๆด้าน โดยมีการเชื่อมโยงคนพิการให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวประกอบกันด้วย

**ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการ** จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการขาดโอกาสและความต่อเนื่องในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง นั้น คือ ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่มีเวลาเนื่องจากภาระงาน ครอบครัว ขาดการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆรวมถึงผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการหลายคน เป็นคนพิการยังทำให้เกิดอุปสรรคในการเดินทาง และการได้รับบริจาคต่างๆจากสังคมมากยิ่งขึ้น นอกจากบทบาทการเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาชีพให้แก่คนพิการแล้วผู้ฝึกสอนยังมีบทบาทในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การสร้างแรงบันดาลใจแก่คนพิการ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนได้ปรับบทบาทของตนเองเพื่อสามารถพัฒนาคนพิการให้เกิดความพร้อมในทุกๆด้าน ซึ่งการขาดโอกาสดังกล่าวส่งผลเสียต่อกระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการปัจจุบันยังขาดแรงจูงใจในการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างต่อเนื่องส่วนใหญ่ผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการไม่ได้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพนั้นมาโดยตรง มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับเบื้องต้น ยังขาดประสบการณ์ความชำนาญ และองค์ความรู้ใหม่ๆในจะถ่ายทอดให้แก่คนพิการแต่มีความพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการเท่านั้นซึ่งหากได้รับการสนับสนุนในด้านของแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเชิดชูเกียรติ เหล่านี้ก็สามารถทำให้ผู้ฝึกสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และยังสามารถจูงใจให้คนเก่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพนั้นๆอย่างแท้จริงเข้ามาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการเพิ่มขึ้นอีกด้วย

**ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ** จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการส่วนใหญ่มีปัญหาในด้านงบประมาณเป็นอย่างมาก ซึ่งการสนับสนุนจากภาค

ส่วนต่างๆไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงาน ทางหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการเองจำเป็นต้องจัดหารายได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนในการจัดหาสื่อการเรียน การสอน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ สภาพแวดล้อมภายในยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยสำหรับคนพิการ เนื่องจากอาคาร สถานที่ที่มีการใช้งานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกิดความชำรุดเสียหายเกิดขึ้น นอกจากนี้การใช้ประโยชน์จากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการส่วนมากนั้นจะใช้เป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรมเพื่อการกุศลหรืออาสาสมัครเข้ามาบริจาคช่วยเหลือคนพิการจากบุคคลภายนอก ซึ่งหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรบริหารจัดการสรรพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ต่อทุกภาคส่วนในสังคมมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการเป็น “แหล่งการเรียนรู้” สำหรับทุกภาคส่วนในสังคม หน่วยงานควรดำเนินงานในเชิงรุก (Proactive) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ มีการประสานงานกับทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ** ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้คนพิการได้รับการยอมรับจากสังคมนั้น คือการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการโดยการปลูกฝังแนวคิด และการปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นธรรม เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป ในสังคม อาทิ การสร้างสังคมที่เป็นมิตรและพร้อมที่จะช่วยเหลือคนพิการมิใช่มองว่าคนพิการเป็นภาระของสังคมเหมือนในอดีต วัฒนธรรมองค์กรควรเปิดรับคนพิการเข้าทำงานและพร้อมที่จะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนพิการสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าวจำเป็นต้องบูรณาการกับตัวบทกฎหมายจากภาครัฐเป็นสำคัญ เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีทิศทางเดียวกันในการเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ เช่น การใช้มาตรการภาษี การกำหนดแนวทางการช่วยเหลือในด้านอาชีพตั้งแต่การฝึก พัฒนา การจ้างงานคนพิการ รวมถึงการเชิดชูเกียรติองค์กร บุคคลที่มีส่วนในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการเป็นต้น นอกจากนี้คนพิการยังพบอุปสรรคในการดำเนินชีวิตประจำวันโดยปัจจุบันยังขาดระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน การเดินทาง การออกแบบสถาปัตยกรรมที่ยังไม่เอื้อประโยชน์ต่อการเข้าถึงของคนพิการ แหล่งการเรียนรู้รวมถึงการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ การหางานทำของคนพิการ เป็นต้น

การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ซึ่งได้สรุปข้อมูลจากผู้บริหารหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ ครูผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ผู้บริหารองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ นำไปสู่การส่งเสริมศักยภาพของคนพิการวัยแรงงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 15 – 59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนพิการที่สามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศไทย โดยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ได้แบ่งตามภาคส่วนสำคัญในสังคมที่มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบออกเป็น 3 ภาคส่วน ดังต่อไปนี้

### 3.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาครัฐ

- 1) ภาครัฐควรกำหนดนโยบาย ข้อกฎหมายที่สร้างโอกาสให้คนพิการได้รับการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น การฝึกและพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนทุนในการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คนพิการ ขยายอัตราการจัดงานคนพิการในทุกภาคส่วน เพิ่มมาตรการภาษีสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายของภาครัฐในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสมากขึ้นในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการสร้างเจตคติที่ดีต่อคนพิการในสังคม
- 2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อให้คนพิการมีทักษะที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง จัดรูปแบบกิจกรรม และการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการ ความถนัดเฉพาะบุคคลเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) พัฒนาผู้ฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาอาชีพคนพิการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 4) พัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ อาทิ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านอาชีพของคนพิการ การปรับปรุงนโยบายภายในหน่วยงานให้มีความพร้อมในการฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการในทุกๆด้าน

5) จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการด้านข้อมูลข่าวสาร และการจัดสภาพแวดล้อมในสังคมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา ศักยภาพแรงงานของคนพิการตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)

6) ส่งเสริมให้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ครอบครัว ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน และภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนพิการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนา องค์ความรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการ

### 3.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพ แรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคเอกชน

1) องค์กรภาคธุรกิจเอกชนควรดำเนินการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ ภายใต้การดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสคนพิการ ได้รับการจ้างงานจากองค์กร โดยนำทรัพยากรบุคคล นวัตกรรมขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม และการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

2) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ โดยให้การสนับสนุนทุน พัฒนาผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้การ ปฏิบัติงานจริงของคนพิการภายในองค์กรภาคธุรกิจ

3) ประสานงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ โดยการมีส่วนร่วมทั้งการบริหารจัดการ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ อาทิ การ บริจาคทุนทรัพย์ ทรัพยากรการเรียนรู้ที่จะเป็น อาทิ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นใดที่ ช่วยให้ผู้ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีประสิทธิภาพ

4) วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ คนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินชีวิตประจำวัน อาทิ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น บริการทางการสื่อสารสำหรับคนพิการ ประเภทต่างๆ

5) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ อาทิ การนำเสนอสภาพ ปัญหา และความต้องการของคนพิการ หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

บทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับคนพิการด้วยกระบวนการของสื่อที่หลากหลาย

### 3.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพ แรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคประชาสังคม

1) ส่งเสริมกระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพโดยใช้ชุมชนเข้ามาเป็นฐานในการ พัฒนาศักยภาพคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมที่เป็นไปตามท้องถิ่น และมีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการที่มีคุณภาพตามบริบทของชุมชน และสังคมภายนอก

2) สร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาสังคม เครือข่ายนักวิชาการ ชุมชน องค์กรด้านคนพิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีทักษะในการถ่ายทอด วิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทที่หลากหลายในการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในทุกๆด้านเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

3) ขับเคลื่อนกิจกรรมภาคประชาสังคม โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพ

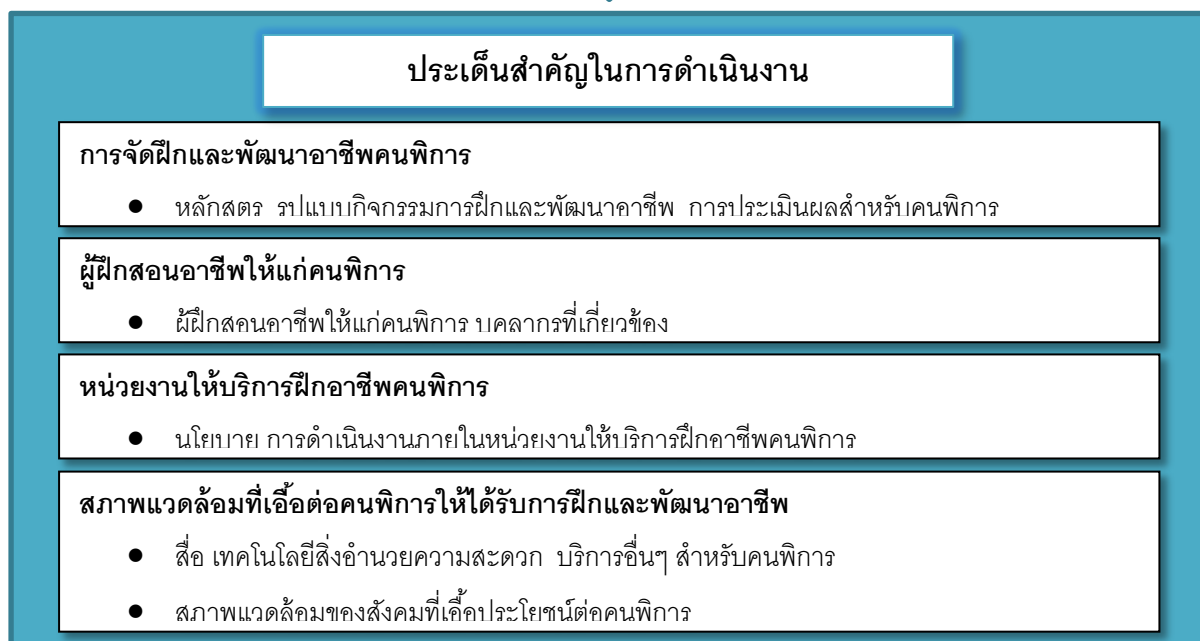
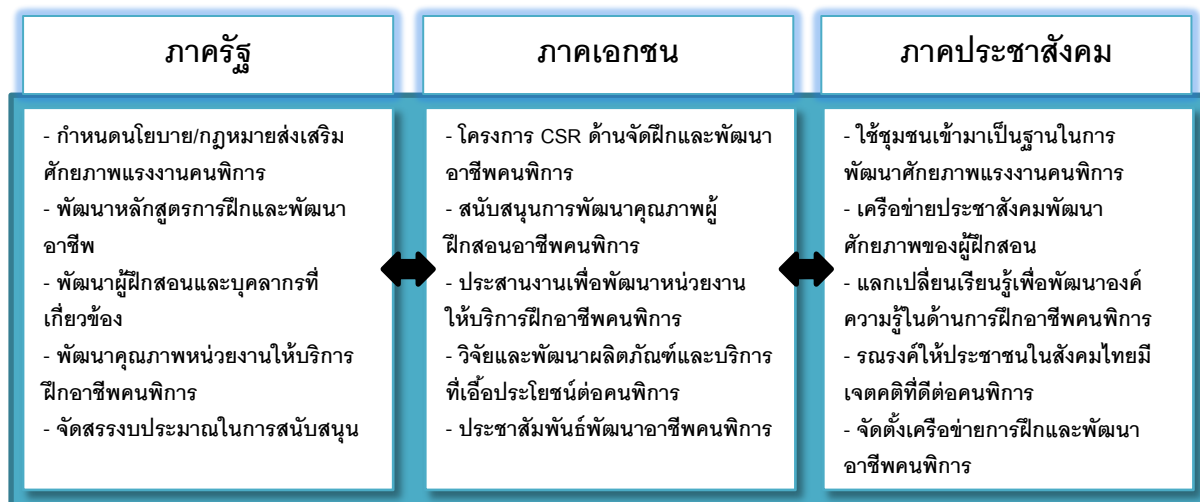
4) หนุนเสริมให้ประชาชนในสังคมไทยได้ตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้อง กับคนพิการ เพื่อร่วมแสดง “เจตคติเชิงสร้างสรรค์” ต่อคนพิการ อันจะเสริมสร้างให้สังคมปฏิบัติต่อ คนพิการอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการอาสาเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่นในการ ขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณะให้แก่คนพิการ

5) จัดตั้งเครือข่ายการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในระดับครอบครัว ชุมชน อาทิจังหวัดปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัวคนพิการ เพื่อประสานการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คน พิการ

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อ ส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ดังปรากฏตามภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง



คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยโดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

#### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้วยการสัมภาษณ์สภาพและปัญหาจากผู้บริหาร จำนวน 4 คน และผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง จำนวน 20 คนและการสัมภาษณ์ความต้องการจากผู้บริหารองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ 3 คน และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรธุรกิจ จำนวน 10 คน

**ขั้นตอนที่ 2** พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ผู้แทนหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และผู้ทบทวนคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ จำนวน 13 ท่าน

**ขั้นตอนที่ 3** พัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาถึงความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ของร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง จำนวน 3 ท่าน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานฝึกอาชีพคนพิการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ในเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

2. แบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาคธุรกิจ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

3. แนวทางการสนทนากลุ่มแบ่งเป็นประเด็นหลัก 3 ข้อและประกอบด้วยเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ เพื่อศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. (ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ประกอบด้วย 4 ประเด็นเพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องความเป็นไปได้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษาของเครื่องมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเท่ากับ 0.9 แบบสัมภาษณ์ความต้องการเท่ากับ 0.91 แนวทางสนทนากลุ่มเท่ากับ 0.96 แสดงว่าเครื่องมือมีสอดคล้องกับเนื้อหาที่วัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำเครื่องมือไปใช้ได้ ตลอดจนได้ปรับการใช้ภาษาของข้อคำถามให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มและการนำเสนอร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายโดยวิธีการด้วยเทคนิคการตัดปะ แล้วนำมาตีความ จัดหมวดหมู่ และเปรียบเทียบคำตอบของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้านความเป็นจริง วิเคราะห์เนื้อหาด้านความหมายคำพูด แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 2** ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 3** ผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

### 1.1 ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

สภาพด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีนโยบายเพื่อมุ่งฝึกให้คนพิการมีงานทำ ได้รับการจ้างงาน ลดภาระให้แก่ครอบครัวและสังคม ควบคู่กับการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา และการปรับตัวเข้าสู่สังคมเพื่อให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

ปัญหาที่พบ คือ นโยบายหลายประการไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ขาดแคลนงบประมาณในการขับเคลื่อนนโยบาย นอกจากนี้ยังไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินนโยบายของหน่วยงานจากภาคส่วนต่างๆ

ความต้องการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ควรปรับปรุงการดำเนินนโยบาย “เชิงรุก” ในทุกๆด้าน เช่นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ การสำเนาโครงการที่น่าสนใจเพื่อรับการสนับสนุนงบประมาณ ควรร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน และควรตั้งเป้าหมายเพื่อมุ่งให้คนพิการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานและมุ่งให้คนพิการได้รับการจ้างงานอย่างแท้จริง

### 1.2 ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

สภาพด้านหลักสูตรการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า รูปแบบของหลักสูตรประกอบไปด้วยหลักสูตรฝึกอาชีพระยะสั้น – ระยะกลาง ตั้งแต่ 6 เดือนจนกระทั่ง 2 ปี เนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความบกพร่องพิการแต่ละประเภท เช่น หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำนักงาน คอมพิวเตอร์กราฟฟิก ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม ภาษาอังกฤษธุรกิจ ศิลปะประดิษฐ์ เป็นต้น นอกจากนี้ทางหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพยังได้รับความร่วมมือจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการตั้งแต่ในระดับชั้นประถมศึกษา -มัธยมศึกษาตอนต้น

ปัญหาที่พบในด้านหลักสูตร พบว่า เนื้อหาของหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ขาดความหลากหลายของหลักสูตร คุณภาพและมาตรฐานของหลักสูตรยังเป็นไปตามที่

มุ่งหวังไว้ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพขาดการมีส่วนร่วม การติดต่อประสานงานเพื่อสร้างมาตรฐานที่เป็นสากลเพื่อพัฒนาการจัดหลักสูตรโดยเฉพาะเจาะจงให้แก่คนพิการให้สามารถเข้าทำงานได้ทันทีภายหลังการเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

ความต้องการในหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่าควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพคนพิการให้ตรงตามต้องการของตลาดแรงงาน ควรปรับเนื้อหาหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบัน เช่น หลักสูตรการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ภาษาอาเซียน หลักสูตรเทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่สำหรับคนพิการ และควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการอีกทั้งควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพอิสระให้แก่คนพิการ

### 1.3 ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

สภาพด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการไม่แตกต่างจากคนปกติทั่วไป เช่น การบรรยาย การนำเสนอ การฝึกปฏิบัติจริง การแสดงตัวอย่าง และกิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น ความแตกต่างพบว่าคนพิการทางการมองเห็นจะเน้นรูปแบบกิจกรรมที่ใช้การฟัง และการสัมผัสวัตถุเป็นหลัก นอกจากนี้บางหลักสูตรมีรูปแบบกิจกรรมเฉพาะบุคคล ตามความถนัดของคนพิการอันเป็นไปตามการจัดทำแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลของคนพิการ

ปัญหาที่พบในการจัดรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพที่พบคือ รูปแบบกิจกรรมที่จัดให้ไม่ตอบสนองความต้องการ ความถนัดและความสามารถในการฝึกอาชีพสำหรับทุกคนได้ ขาดกิจกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอื่นๆ เช่น ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การปรับตัวเข้าสู่สังคม

ความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรม คือ ควรปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการ ความถนัด และความสามารถของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ควรให้คนพิการได้ลงมือปฏิบัติงานจริง โดยการจำลองบรรยากาศในการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้คนพิการได้เรียนรู้และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน และควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่หลากหลาย เช่น กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมด้านกีฬา สุขภาพ รวมทั้งกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนพิการ

#### 1.4 ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

สภาพด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ พบว่า ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการส่วนใหญ่มีความบกพร่องเช่นเดียวกับกับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการพบว่า ต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี หรือเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในวิชาชีพที่ทำการถ่ายทอดนั้นๆ มีใจที่จะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อีกทั้งผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการยังมีบทบาทอื่น ๆ นอกจากเป็นผู้ถ่ายทอดทักษะวิชาชีพ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาชีวิต การหางาน หรือสนับสนุนกิจกรรมของคนพิการในทุกๆ ด้าน

ปัญหาที่พบในด้านของผู้ฝึกสอน คือผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการหลายท่านยังขาดคุณสมบัติทางการศึกษาที่สอดคล้องกับวิชาชีพที่ทำการถ่ายทอดทำให้การจัดการฝึกอาชีพขาดคุณภาพ ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุของการขาดโอกาสดังกล่าว ได้แก่ การขาดแคลนทุนทรัพย์ ปัญหาครอบครัว และอุปสรรคในสังคมโดยเฉพาะผู้ฝึกสอนอาชีพที่มีความบกพร่องพิการ

ความต้องการในด้านผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการนั้นพบว่า ผู้ฝึกสอนคนพิการควรได้รับการพัฒนาทักษะในทางวิชาชีพที่ทำการถ่ายทอด ควรได้รับการส่งเสริมให้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการไม่จำเป็นจะต้องเป็นคนพิการเช่นเดียวกับผู้เข้ารับการฝึกอาชีพเสมอไป และควรปรับบทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีความหลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนส่งเสริมความสำเร็จของคนพิการ

#### 1.5 ด้านสื่อการเรียนการสอน

สภาพด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการทางร่างกายไม่แตกต่างจากสื่อที่ใช้สำหรับคนปกติทั่วไป เช่น ตำรา เอกสาร สื่อการนำเสนอ ตัวอย่างชิ้นงาน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น แต่สำหรับคนพิการทางการมองเห็น จำเป็นต้องใช้สื่อการเรียนการสอนเฉพาะเจาะจง เช่น หนังสืออักษรเบรลล์ หนังสือเสียง คอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการทางการมองเห็น

ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย เนื้อหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ไม่มีความหลากหลายของสื่อ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการเรียนรู้ของคนพิการทุกประเภทได้ ขาดความร่วมมือ

ประสานเชื่อมโยงในการผลิตสื่อ ซึ่งสื่อส่วนใหญ่ผู้ฝึกสอนอาชีพจำเป็นต้องผลิตเพียงเท่านั้น สื่อจึงขาดคุณภาพ ไม่ได้นำนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสื่อ

ความต้องการด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการนั้นควรพัฒนาสื่อให้มีความทันสมัย และมีความหลากหลายเหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลในการเรียนรู้ สนับสนุนให้คนพิการได้เรียนรู้ด้วยตนเอง นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาผลิตสื่อเพื่อให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

## 1.6 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

สภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่าภายในหน่วยงานให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ พบว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง มีการปรับสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการใช้งานของคนพิการ เช่น อาคาร ห้องเรียน วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นๆ ให้เหมาะสมในการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการ

ปัญหาที่พบในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความชำรุด ทรมานของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเนื่องมาจากระยะเวลาและขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมบำรุงหรือจัดหาทดแทน และยังขาดการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนพิการ เช่น ห้องสมุด ห้องนั่งนอนการ เป็นต้น สภาพแวดล้อมนั้นขาดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการฝึกอาชีพของคนพิการ

ความต้องการในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่า ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพิ่มเติมให้แก่คนพิการ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ ห้องสมุด ศูนย์สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีทางเลือกในการเรียนรู้ตามอัธยาศัยให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยเหลือให้คนพิการฝึกอาชีพและใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้แล้ว ควรจัดหาบุคลากรที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ รวมทั้งควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมสำหรับคนพิการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการและภายนอก เช่น สถานที่ราชการและสถานที่เอกชนอื่นๆ ควรออกแบบสถาปัตยกรรม อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design) ให้มากยิ่งขึ้น



### 1.7 ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

สภาพด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า การประเมินผลการฝึกอาชีพของคนพิการไม่แตกต่างจากคนปกติทั่วไปโดยมีการประเมินผลทั้งในเนื้อหาหลักสูตรในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ วิธีการประเมินผลที่ใช้ได้แก่ การทดสอบ การประเมินทักษะทางการปฏิบัติ ประเมินคุณภาพผลงาน การสัมภาษณ์ความเข้าใจ และการสังเกต เป็นต้น ควบคู่กับการประเมินพฤติกรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานของคนพิการ

ปัญหาที่พบในการประเมินผลการฝึกอาชีพคือ ขาดวิธีการประเมินคนพิการก่อนที่จะรับเข้ามาฝึกอาชีพจำเป็นจะต้องมีการวัดและประเมินคนพิการก่อนเสมออย่างมีคุณภาพเนื่องจากมีอัตราการลาออกกลางคันของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพอยู่สูง ผลของการฝึกอาชีพคนพิการไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าประสงค์ของหลักสูตร คนพิการหลังจากผ่านการฝึกอาชีพแล้วยังไม่สามารถหางานทำได้ ขาดการประสานงานในการประเมินผลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงภายในองค์กรธุรกิจที่จะต้องประเมินศักยภาพในการปฏิบัติงานของคนพิการอย่างแท้จริง

ความต้องการด้านการประเมินผลการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า ควร มีรูปแบบการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น ควรประเมินความพร้อมของคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพในทุกๆด้าน เช่น สุขภาพร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ความต้องการที่จำเป็นต่อการฝึกอาชีพ เพื่อลดปัญหาการลาออกกลางคันของคนพิการ ควรปรับรูปแบบการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการโดยร่วมมือกับองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้รูปแบบการประเมินผลมีความสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของคนพิการอย่างแท้จริง และควรประเมินและติดตามคนพิการเมื่อสำเร็จการฝึกอาชีพไปแล้ว เพื่อให้การช่วยเหลือคนพิการจนกระทั่งได้รับการจ้างงาน หรือให้คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องหากยังไม่ได้รับการจ้างงาน

### ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยเป็นแนวทางของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ แบ่งออกเป็นเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ 2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 5) ด้านสื่อการเรียนการสอน

6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ สามารถสรุปได้ดังนี้

## 2.1 ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

2.1.1 พัฒนานโยบาย และเป้าหมายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในรูปแบบของการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา โดยการมีความเข้าใจในสภาพของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล

2.1.2 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านคนพิการที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อฝึกอาชีพคนพิการด้วยรูปแบบ สหกิจศึกษา และการฝึกงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริงซึ่งจะทำให้คนพิการเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 พัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสู่การเป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยมีนโยบายเพื่อการสร้างแหล่งการศึกษา เช่น สถาบันฝีมือแรงงานคนพิการ ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้นมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สำหรับคนพิการทุกประเภท หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาด้านการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้

2.1.4 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆทั้งในและต่างประเทศโดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อความช่วยเหลือทางด้านการศึกษา วิชาชีพ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และการจัดสรรงบประมาณ

2.1.5 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ จัดทำแผน หรือโครงการเพื่อระดมผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับคนพิการ ได้แก่ ครอบครัว ผู้ดูแล ชุมชน หน่วยงานต่างๆให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานในทุกๆขั้นตอน

2.1.6 เพิ่มบทบาทของหน่วยงานสู่การเป็นผู้เสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ ในเรื่องความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ ให้แก่ทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการขึ้นใหม่อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

## 2.2 ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

2.2.1 หลักสูตรการฝึกอาชีพ จัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาและกิจกรรมสำหรับคนพิการในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ

2.2.2 ปรับปรุงรูปแบบของหลักสูตรโดยการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน (Individualized Transition Plan: ITP) ให้แก่คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อเชื่อมโยงคนพิการกับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานภายหลังการฝึกอาชีพซึ่งมีส่วนช่วยให้คนพิการมีงานรองรับ

2.2.3 จัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) โดยเนื้อหาหลักสูตรมีความชัดเจนในการพัฒนาทักษะความสามารถที่ได้รับการจากฝึกอาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรมไม่ว่าจะเป็นฝีมือการปฏิบัติงานของคนพิการ ข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

2.2.4 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตอย่างอิสระสำหรับคนพิการ (Independent Living) เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตหลังจากสำเร็จการฝึกอาชีพแล้ว เช่น การเตรียมตัวเพื่อสมัครงาน การเดินทางด้วยตนเอง การวางแผนการเงินหลังจากได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น

2.2.5 พัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของคนพิการในด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทย (AEC) ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรม หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพของคนพิการ

2.2.6 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อสภาพความบกพร่องความสามารถ และความสนใจของคนพิการแต่ละประเภทโดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกวิชาชีพที่เฉพาะ หรือหลักสูตรความชำนาญสำหรับคนพิการประเภทต่างๆ เช่น หลักสูตรการให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์สำหรับคนตาบอด หลักสูตรช่างออกแบบเครื่องประดับสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หลักสูตรการเป็นนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการทางด้านร่างกาย เป็นต้น อันจะส่งเสริมให้คน

พิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ในสายวิชาชีพนั้นๆ เกิดการต่อยอดพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการได้อีกด้วย

2.2.7 จัดทำหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการให้มากยิ่งขึ้นโดยพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ภูมิปัญญาเดิม ท้องถิ่นของคนพิการ สอดคล้องกับสภาพตลาดของสินค้า เพื่อให้คนพิการที่ไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับองค์กรต่างๆหรือมีปัญหาในการเดินทางมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้ อีกทั้งในกรณีที่คนพิการได้รับการจ้างงานสามารถใช้ประโยชน์จากหลักสูตรนี้ในการหารายได้เพิ่มเติมนอกเหนือเวลางาน

## 2.3 ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

2.3.1 จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการให้ตรงตามหลักสูตรแต่ละวิชาชีพ มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท แต่ละบุคคล โดยมีการจัดทำแบบแผนกิจกรรมในการฝึกวิชาชีพนั้นๆอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) และแผนการฝึกอาชีพเฉพาะบุคคล (Individualized Vocation Education Program: IVEP)

2.3.2 ประเมินพื้นฐานเบื้องต้นของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมในรูปแบบเฉพาะบุคคล กิจกรรมกลุ่ม หรือกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อคนพิการทุกคน

2.3.3 จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนพิการนอกเหนือไปจากการพัฒนาอาชีพให้มีความหลากหลายรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สุขภาพอนามัย สังคม การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนพิการ ให้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของคนพิการทุกคนที่เข้ารับการฝึกอาชีพ

2.3.4 จัดระบบอาสาสมัคร ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการหรือกิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆ เช่น กลุ่มผู้มีจิตอาสา นิสิตนักศึกษา กลุ่มพนักงานบริษัท เป็นต้น เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ในด้านวิชาชีพและการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาการฝึกอาชีพให้กับคนพิการได้อีกด้วย

2.3.5 จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการโดยร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการและองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ จัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริงโดยเฉพาะกับกลุ่มคนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพไปแล้วทั้งที่มีงานทำและที่ยังไม่มีงานทำ

2.3.6 พัฒนากิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบของการใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (Community Based Learning: CBL) โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดวิชาชีพและภูมิปัญญาที่อยู่ภายในชุมชน เพื่อเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพแล้วให้คนพิการได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการผลิตสินค้าของชุมชนนั้นๆ

## 2.4 ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

2.4.1 พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional standards) สำหรับผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ มีระบบการประเมินคุณสมบัติ คุณวุฒิ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการฝึกสอนวิชาชีพ

2.4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการในทุก รูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไม่ว่าจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่สอน หรือในด้านอื่นๆที่มีความจำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น จิตวิทยาสำหรับคนพิการ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคนพิการ การดูแลสุขภาพของคนพิการ เป็นต้น

2.4.3 ปรับปรุง และพัฒนาบทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการให้เป็นผู้ที่มีบทบาทที่หลากหลาย เช่น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ เช่น การแก้ไขปัญหาในการฝึกอาชีพของคน การแนะแนวหรือหาช่องทางจัดหางานให้แก่คนพิการ เป็นต้น และกิจกรรมอื่นๆที่ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น ด้านกีฬาและนันทนาการ การบอกเล่าประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนพิการ

2.4.4 พัฒนามาตรการในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เช่น การให้ค่าตอบแทน การประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ อีกทั้งยังสามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีศักยภาพเข้าสู่การเป็นผู้ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการได้อีกด้วย

## 2.5 ด้านสื่อการเรียนการสอน

2.5.1 เพิ่มปริมาณการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ ให้มีความหลากหลาย มีความทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบัน และครอบคลุมทุกวิชาชีพที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดหลักสูตรไว้เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ โดยออกแบบการผลิตสื่อต่างๆรองรับการเรียนรู้สำหรับคนพิการทุกประเภทตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)

2.5.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนหรือองค์กรคนพิการอาทิ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์กรธุรกิจประเภทเทคโนโลยีสารสนเทศ มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ โดยเฉพาะสื่อประเภทที่สัมผัสได้ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพจริง อันจะส่งผลให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

2.5.3 จัดบริการศูนย์สื่อ โดยรวบรวมสื่อการเรียนการสอนที่ทางหน่วยงานผลิตขึ้นให้แก่คนพิการของหน่วยงานเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการหรือบุคคลปกติทั่วไปที่สนใจเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีโอกาสศึกษา รวมถึงสามารถแลกเปลี่ยนสื่อระหว่างหน่วยงานต่างๆ ร่วมกัน

## 2.6 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

2.6.1 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ชุมชนโดยรอบหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในการออกแบบจัดสร้าง หรือซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในการดำรงชีวิต เช่น อาคาร สถานที่ ห้องฝึกอาชีพ ห้องน้ำ ราวเหล็ก หรือทางลาด ระบบการขนส่ง ให้มีความเหมาะสมกับคนพิการร่วมด้วยตามหลักของการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)

2.6.2 พัฒนา ประดิษฐ์ คิดค้นเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology: AT) เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือบริการที่สามารถอำนวยความสะดวก ทดแทนปัญหาความ

บกพร่องและความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในการฝึกอาชีพ การปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของคนพิการ

2.6.3 จัดทำพื้นที่ในระบบเครือข่ายออนไลน์ของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ผู้ฝึกสอน บุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะในการฝึกอาชีพ การดำรงชีวิตของคนพิการในด้านอื่นๆ โดยการตั้งกระทู้ถามตอบปัญหา การประกาศรับสมัครงานคนพิการ การทำกิจกรรม นันทนาการร่วมกันในกลุ่ม การแบ่งปันประสบการณ์ รูปภาพ วิดีโอต่างๆ เป็นต้น

2.6.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน เช่น บรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างความผ่อนคลาย มีความสะอาดอนามัย และมีความปลอดภัยให้แก่คนพิการอันจะส่งผลให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.7 ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

2.7.1 การประเมินผลคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพ มีการประเมินความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น ทักษะการอ่าน เขียน คณิตวิเคราะห์ เป็นต้น ควบคู่กับการสำรวจความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละคน เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพ รูปแบบของสื่อการเรียนการสอนเฉพาะ เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ

2.7.2 การประเมินผลคนพิการระหว่างการฝึกอาชีพ ได้แก่ มีการประเมินผลในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ จัดการประเมินพฤติกรรม และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้วิธีการประเมินผลในการฝึกอาชีพคนพิการ ในรูปแบบของฐานสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน หรือเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ

2.7.3 การประเมินผลคนพิการภายหลังการฝึกอาชีพ โดยการประเมินผลและติดตามผลการฝึกและพัฒนาอาชีพภายหลังเป็นระยะๆ เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมหากคนพิการบุคคลนั้นได้รับการจ้างงาน และการเก็บข้อมูลผลสะท้อนกลับของบุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเช่น ตัวผู้พิการเอง ครอบครัว ผู้ปกครอง ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน เพื่อนร่วมงาน ผู้ควบคุมการทำงานของคน

พิจารณา เป็นต้น เพื่อติดตามผลการฝึกและพัฒนาอาชีพ อีกทั้งยังเป็นการติดตามผลฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านอื่นๆอีกด้วย

2.7.4 จัดทำระบบการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วยการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Indicator: KPI) โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจากคุณภาพของหลักสูตร คุณสมบัตินักศึกษาและหน้าที่ของผู้ฝึกสอน ปริมาณของคนที่ได้รับการจ้างงานภายหลังการฝึกอาชีพ ความพึงพอใจของนายจ้าง และด้านการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

### **ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง**

จากประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ภายใต้ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาและผลการพิจารณา(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง จากผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นสำคัญได้จากการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาหลักทั้งหมด 4 ด้านคือ 1) ด้านการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ 2) ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ 3) ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการที่ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ ผู้วิจัยสรุปผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยแบ่งตามภาคส่วนต่างๆในสังคมที่มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบเป็น 3 ภาคส่วนได้ข้อสรุปดังนี้

#### **3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาครัฐ**

1) ภาครัฐควรกำหนดนโยบาย ข้อกฎหมายที่สร้างโอกาสให้คนพิการได้รับการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น การฝึกและพัฒนาอาชีพ การสนับสนุนทุนในการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คนพิการ ขยายอัตราการจ้างงานคนพิการในทุกภาคส่วน เพิ่มมาตรการภาษีสำหรับองค์กรที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่ภาครัฐกำหนดในการส่งเสริมศักยภาพคนพิการ เพื่อให้คนพิการมีโอกาสมากขึ้นในการเข้าสู่ตลาดแรงงานและการสร้างเจตคติที่ดีต่อคนพิการในสังคม



2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อให้คนพิการมีทักษะที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง จัดรูปแบบกิจกรรม และการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมตามความต้องการ ความถนัดเฉพาะบุคคลเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาผู้ฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาอาชีพคนพิการ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4) พัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ อาทิ การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ ส่งเสริมให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านอาชีพของคนพิการ การปรับปรุงนโยบายภายในหน่วยงานให้มีความพร้อมในการฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการในทุกๆด้าน

5) จัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน สื่อ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก บริการด้านข้อมูลข่าวสาร และการจัดสภาพแวดล้อมในสังคมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานของคนพิการตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)

6) ส่งเสริมให้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ครอบคลุม ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน และภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนพิการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการ

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคเอกชน

1) องค์กรภาคธุรกิจเอกชนควรดำเนินการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการภายใต้การดำเนินโครงการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสคนพิการได้รับการจ้างงานจากองค์กร โดยนำทรัพยากรบุคคล นวัตกรรมขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม และการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

2) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ โดยให้การสนับสนุนทุนพัฒนาผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้การปฏิบัติงานจริงของคนพิการภายในองค์กรภาคธุรกิจ

3) ประสานงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ โดยการมีส่วนร่วมทั้งการบริหารจัดการ สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ อาทิ การบริจาคทุนทรัพย์ ทรัพยากรการเรียนรู้ที่จะเป็น อาทิ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการอื่นใดที่ช่วยให้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีประสิทธิภาพ

4) วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินชีวิตประจำวัน อาทิ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น บริการทางการสื่อสารสำหรับคนพิการ ประเภทต่างๆ

5) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกรฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ อาทิ การนำเสนอสภาพ ปัญหา และความต้องการของคนพิการ หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ บทบาทหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับคนพิการด้วยกระบวนการของสื่อที่หลากหลาย

### 3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคประชาสังคม

1) ส่งเสริมกระบวนการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพโดยใช้ชุมชนเข้ามาเป็นฐานในการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมที่เป็นไปตามท้องถิ่น และมีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการที่มีคุณภาพตามบริบทของชุมชนและสังคมภายนอก

2) สร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาสังคม เครือข่ายนักวิชาการ ชุมชนองค์กรด้านคนพิการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีทักษะในการถ่ายทอดวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทที่หลากหลายในการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในทุกๆด้านเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ

3) ขับเคลื่อนกิจกรรมภาคประชาสังคม โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพ

4) รณรงค์ให้ประชาชนในสังคมไทยได้ตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อร่วมแสดง “เจตคติเชิงสร้างสรรค์” ต่อคนพิการ อันจะเสริมสร้างให้สังคมปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการอาสาเข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ ชุมชนท้องถิ่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณะให้แก่คนพิการ

5) จัดตั้งเครือข่ายการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในระดับครอบครัว ชุมชน อาทิจังหวัดปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัวคนพิการ เพื่อประสานการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คนพิการ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง” พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** อภิปรายผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 2** อภิปรายผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**ตอนที่ 3** อภิปรายผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

## ตอนที่ 1 อภิปรายผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

การอภิปรายผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง พบประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายตามเนื้อหาทั้ง 7 ด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

### 1. ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง ได้ดังนี้

สภาพด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในเขตภาคกลาง พบว่านโยบายของการฝึกและพัฒนาอาชีพของหน่วยงาน มีจุดมุ่งหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเอง หาเลี้ยงชีพ และไม่เป็นการระของครอบครัวและสังคม จุดมุ่งหมายของนโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ จุริรัตน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงความต้องการด้านอาชีพเนื่องจากคนพิการมีความต้องการพึ่งพาตนเอง มีรายได้ ไม่ต้องการเป็นภาระของผู้อื่นในครอบครัวหรือสังคม นอกจากการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการแล้ว หน่วยงานยังมีนโยบายเพื่อดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน ให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูทางการแพथย การศึกษา และสังคมควบคู่ไปกับการฝึกและพัฒนาอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และการปรับตัวให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

ปัญหาด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการที่พบ คือ คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพกับหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เมื่อผ่านการฝึกอาชีพไปแล้ว แต่ยังไม่สามารถได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Carter (2012) ที่พบว่าคนพิการที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการจ้างงาน เนื่องจากยังขาดทักษะ ประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และขาดการสนับสนุนการจ้างงานจากสถานประกอบการ ปัญหาอีกประการหนึ่งที่พบ คือ หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้ และยังขาดการประสานเชื่อมโยงความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อเข้ามาส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัชชัย กิตติโกสินทร์ (2550) ที่พบว่าศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการมีปัญหาภาวะข้อจำกัดในด้านเงินงบประมาณ ในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆที่จำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายหน่วยงานที่ตั้งไว้

ความต้องการด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในรูปแบบ เชิงรุก ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของนโยบายที่ได้วางไว้ อาทิ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ขอรับการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงาน การจัดบริการเพื่อสังคม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินนโยบายของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา คิมสุขศรี (2550) พบว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ ควรปรับปรุงวิธีการดำเนินการมาใช้รูปแบบ เชิงรุก โดยสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544) ศราวุธ การะเกตุ (2545) และเคเซนทร์ ปานสงฆ์ (2551) ที่พบว่า การดำเนินงานด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพยังขาดการประสานงานตามลักษณะของเครือข่ายในการร่วมดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ รวมถึงการจ้างงานคนพิการ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการขาดแคลนงบประมาณดำเนินงาน และการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งผลให้การดำเนินงานขาดทั้งคุณภาพและปริมาณ ฉะนั้นแล้วทุกภาคส่วนในสังคมจึงต้องเร่งหาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพคนพิการ เนื่องจากปัญหานี้เป็นวิกฤติเฉียบที่ทำให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ และมีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยในระยะยาว

## 2. ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ ได้ดังนี้

สภาพด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ พบว่า หลักสูตรที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพจัดให้สำหรับคนพิการ เป็นหลักสูตรเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น หลักสูตรฝึกอาชีพที่มุ่งให้คนพิการได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน ได้แก่ หลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ หลักสูตรการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการออกแบบกราฟฟิก หลักสูตรเครื่องช่างอุตสาหกรรม หลักสูตรเพื่อการเป็นพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ของคนพิการ เป็นต้น และหลักสูตรฝึกอาชีพที่มุ่งให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระ ได้แก่ หลักสูตรช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรอาชีพหัตถกรรม ศิลปะประดิษฐ์ เป็นต้น อีกทั้งหน่วยงานให้บริการฝึกยังร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป เพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการศึกษาหรือฝึกและพัฒนา

อาชีพในระดับที่สูงขึ้นสำหรับคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจา ชลธารนนท์ (2524) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต้องยึดหลักปรัชญา อันได้แก่ คนพิการทุกคนสามารถเรียนรู้ฝึกฝนตนเองให้ทำประโยชน์ได้ คนพิการมีสมรรถภาพในการทำงาน ความพิการของคนพิการไม่จำเป็นต้องเป็นความพิการตลอดชีวิต การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถของคนพิการแต่ละคน ทั้งด้านวิชาการ อาชีพ นันทนาการ และส่งเสริมความสำเร็จในการดำรงชีวิตของคนพิการ และสอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล (2551) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเพิ่มพูนความรู้ สร้างทัศนคติที่ดี เกิดทักษะหรือความชัดเจนในการดำรงชีวิต และเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรม สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาของทุกคน เพื่อสามารถให้ช่วยเหลือตนเองและสังคมได้

ปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ พบว่า เนื้อหาหลักสูตรที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดให้แก่คนพิการไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักสูตรที่มุ่งให้คนพิการประกอบอาชีพอิสระ ที่ผลิตภัณฑ์หรือผลงานที่คนพิการผลิตได้นั้นไม่ต้องตามความต้องการของผู้บริโภค คนพิการไม่สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือผลงานเหล่านั้นได้ สำหรับปัญหาของหลักสูตรที่มุ่งให้คนพิการได้รับการจ้างงาน พบว่า หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เนื้อหาหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความรู้ ทักษะที่คนพิการต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ยังขาดหลักสูตรที่ส่งเสริมให้คนพิการได้เตรียมความพร้อมในการปรับตัวเข้าสู่สังคม และการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ ส่งผลให้คนพิการถูกปฏิเสธในการรับเข้าทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับคนปกติทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา คิมสุขศรี (2550) พบว่าปัญหาของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการที่พบ คือ หลักสูตรไม่ทันสมัยส่งผลให้คนพิการที่จบการฝึกอาชีพไปแล้วไม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานจริง

ความต้องการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ พบว่า มีความต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน หลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับสภาพความบกพร่อง และความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล หลักสูตรที่มีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานเพื่อให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริง ตัวอย่างหลักสูตร เช่น การสื่อสารภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม หลักสูตรเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นของคนพิการ นอกจากนี้แล้วความต้องการด้านหลักสูตรที่พบ คือ คนพิการต้องการหลักสูตรที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอิสระ

นอกเหนือจากหลักสูตรด้านอาชีพ ได้แก่ หลักสูตรด้านกฎหมาย หลักสูตรการปรับตัวให้เข้ากับสังคม เป็นต้น จากความต้องการด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการที่ได้กล่าวมานั้นสอดคล้องกับรูปแบบของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนในลักษณะของการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับคนพิการ ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ที่กล่าวว่า หลักสูตรการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องมีรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และตรงตามความต้องการของคนพิการ โดยมีเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และการพัฒนาสังคมและชุมชนสำหรับคนพิการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังศณา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) และ ดวงนภา เดชสองชั้น (2549) ที่พบว่า หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ควรพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรกับหน่วยงานต่างๆ และสำรวจความต้องการของคนพิการ ความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับคนพิการอย่างมีคุณภาพ ให้คนพิการสามารถได้รับการจ้างงาน และประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง

### 3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพ ได้ดังนี้

สภาพด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า วิธีการจัดกิจกรรมการที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีวิธีการที่หลากหลาย เช่นเดียวกับการจัดกิจกรรมสำหรับคนปกติทั่วไป เช่น การบรรยายพื้นฐานในรายวิชาชีพ การฝึกปฏิบัติจริง การใช้ตัวอย่างประกอบ กรณีศึกษา การสัมภาษณ์ และการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น แต่สำหรับคนพิการจำเป็นต้องมีการปรับวิธีการจัดกิจกรรม โดยมุ่งให้ความสำคัญกับสภาพความบกพร่อง และความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการเป็นหลัก เนื่องจากสภาพความบกพร่องทำให้วิธีการเรียนรู้ของคนพิการย่อมมีความแตกต่างกันไป และมีผลต่อสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ อารมณ์ที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมสำหรับคนพิการอีกด้วย สอดคล้องกับ เบญจา ชลธารินทร์ (2524) และ IDEA (2004) (อ้างถึงใน ชนิตา อภิชาติบุตร, 2554) ที่กล่าวว่า การจัดรูปแบบและวิธีการศึกษาสำหรับคนพิการจำเป็นต้องมีการปรับเนื้อหาวิธีการสอนตามลักษณะเฉพาะของคนพิการ โดยจัดกิจกรรมที่เน้นรายบุคคลให้มากที่สุด หรือจัดกลุ่มย่อยสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องคล้ายคลึงกัน และมีระดับความสามารถใกล้เคียงกัน เพื่อให้คนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

สำหรับคนพิการที่พบ คือหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพใช้รูปแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในด้านอาชีพคนพิการ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ นอกจากนี้ยังใช้รูปแบบกิจกรรมที่ช่วยให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่างๆ และกิจกรรมตามความสนใจของคนพิการ สังเกตได้ว่า รูปแบบกิจกรรมที่จัดให้แก่คนพิการนั้น มุ่งเน้นความต้องการจำเป็นพิเศษเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ระบุว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักที่ว่า ทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัญหาด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ พบว่า เนื่องจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ จัดการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการแบบการเรียนรวมกลุ่มของคนพิการ ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมทั้งมีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละคน สำหรับรูปแบบกิจกรรม ที่เสริมสร้างการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆของคนพิการ และกิจกรรมเสริมสร้างการเรียนรู้ตามความสนใจของคนพิการยังไม่ทั่วถึงคนพิการทุกคน เนื่องจากสภาพความพร้อมของแต่ละคนเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาในรูปแบบกิจกรรมให้แก่คนพิการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังศณา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) พบว่า ปัญหาด้านรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับคนพิการยังเลือกใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม

ความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ คือ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคลให้มากยิ่งขึ้น วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพและการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ควรสะท้อนถึงผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง สำหรับรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพควรมีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายไม่เพียงแต่การฝึกและพัฒนาอาชีพเท่านั้น แต่ต้องดำเนินการจัดกิจกรรมที่ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในทุกๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการเข้าสู่สังคม พัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษาเรียนรู้ตามความถนัด และความสนใจของคนพิการแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้ระบุว่ารูปแบบกิจกรรมการศึกษาสำหรับคนพิการ มีรูปแบบ 4 ประเภทได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมการรู้หนังสือของคนพิการ กิจกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาอาชีพ ทักษะ



ชีวิต พัฒนาสังคมและชุมชน และรูปแบบของการศึกษาตามอรรถศาสตร์ ตามความสนใจของผู้เรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติสุข และสอดคล้องกับ Kidd (1973) ที่กล่าวว่า หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การประกอบอาชีพ ระบุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ชัดเจน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหา สภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้เวลาทำลังมาก

#### 4. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ ได้ดังนี้

สภาพด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ แต่ละแห่งมีความบกพร่องพิการเช่นเดียวกับผู้เรียน คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ ได้แก่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ ทักษะฝีมือในด้านวิชาชีพ นั้นๆ มีความพร้อมที่จะอุทิศตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ คือ ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาชีพให้แก่คนพิการทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ถ่ายทอดประสบการณ์ พื้นฐานการปรับตัวเข้าสู่สังคมของคนพิการ และเป็นผู้ร่วมถ่ายทอดวิชาการขั้นพื้นฐานในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในหลักสูตรการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับบทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการนอกเหนือจากการเป็นผู้ถ่ายทอด ความรู้ ทักษะต่างๆ แล้ว ผู้ฝึกสอนบางท่านมีบทบาทอื่นๆ เช่น เป็นผู้ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหาของคนพิการ ทั้งปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพ ปัญหาส่วนตัวของคนพิการ เป็นผู้แนะแนวทางในการประกอบอาชีพ และให้การสนับสนุนกิจกรรมอื่นๆตามความถนัดและความสนใจของคนพิการแต่ละคน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถัญญา รัตนอุบล (2551) ที่ระบุว่า บทบาทของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สำคัญประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) การช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 2) การช่วยให้ผู้เรียนแก้ไขปัญหาในเชิงปฏิบัติการได้ 3) การช่วยให้ผู้เรียน วิเคราะห์ความต้องการและปัญหาได้ และ 4) การสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาอื่นๆเพื่อการ พัฒนาการ โดยบทบาทเหล่านี้ส่งผลให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพควบคู่ไปกับการ พัฒนาสมรรถภาพในด้านอื่นๆเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ของคนพิการ

ปัญหาด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ พบว่า ผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการมี คุณสมบัติที่ไม่สอดคล้องกับวิชาชีพที่ตนเป็นผู้ถ่ายทอด เช่น คุณวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงตาม รายวิชาที่สอน ไม่มีความชำนาญในวิชาชีพนั้นๆโดยตรง เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ฝึกสอน

อาชีพคนพิการขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดทุนทรัพย์ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องส่งผลให้ความรู้ในวิชาชีพที่นำมาถ่ายทอดให้แก่คนพิการไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของตลาดแรงงาน ขาดทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงของคนพิการ ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา คิมสุขศรี (2550) ที่พบว่าปัญหาด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพของคนพิการ ประการหนึ่งคือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาชีพให้แก่คนพิการที่มีคุณภาพ

ความต้องการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ คือ ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการทุกคนมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองให้สอดคล้องเหมาะสมกับวิชาชีพที่ทำการสอน และสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ข้อมูล ข่าวสารอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ บทบาทของผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ พบว่า มีความต้องการให้ผู้ฝึกสอนปรับบทบาทของตนเองให้มีความหลากหลาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการ การจัดกิจกรรมอื่นๆเพื่อพัฒนาคนพิการตามความถนัดและความสนใจ เป็นผู้ให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ สร้างขวัญและกำลังใจในการฝึกและพัฒนาอาชีพ รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแก่คนพิการ และเป็นผู้มีบทบาทในการประสานเชื่อมโยงหน่วยงานอื่น ๆ ในการรับคนพิการเข้าทำงาน ความต้องการด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Heike (2010) พบว่า แนวทางในการตอบสนองความต้องการของคนพิการที่เข้ามาใช้บริการของศูนย์บริการอาชีพคนพิการของประเทศสหรัฐฯ และประเทศอังกฤษ คือ บุคลากรควรพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาท และประสิทธิภาพของตนเอง เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5. ด้านสื่อการเรียนการสอน

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้านสื่อการเรียนการสอนได้ดังนี้

สภาพด้านสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ พบว่า สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ มีความแตกต่างตามประเภทของคนพิการ ตัวอย่างเช่น คนพิการทางการเคลื่อนไหว ใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีรูปแบบเช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป เช่น ตำราหนังสือ

สื่อการนำเสนอ เป็นต้น แต่สำหรับคนตาบอด จำเป็นต้องใช้สื่อการเรียนการสอนเฉพาะสำหรับคนตาบอด เช่น หนังสือเสียง เอกสารอักษรเบรลล์ เครื่องอ่านหนังสือเสียง และคอมพิวเตอร์สำหรับคนตาบอด ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2551) ที่ระบุว่า สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ ได้แก่ วัสดุ เครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้เกิดความเข้าใจในที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ พบว่า สื่อการเรียนการสอนที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และผู้ฝึกสอนอาชีพใช้มีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สื่อที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านอาชีพ จำเป็นต้องมีความทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังศณา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) และสุรัชย์ กิตติโกสินทร์ (2550) ที่พบว่า หน่วยบริการฝึกอาชีพคนพิการมีปัญหาเรื่อง การขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ จำเป็นต้องมีการผลิตสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน นอกจากนี้สื่อการเรียนการสอนหรือเครื่องมือที่ช่วยให้คนพิการเกิดการเรียนรู้ เป็นสื่อการเรียนการสอนเฉพาะเจาะจงสำหรับคนพิการแต่ละประเภทต้องใช้งบประมาณสูงในการจัดหา ซึ่งเมื่อเกิดความชำรุดขึ้นย่อมทำให้ปริมาณสื่อเหล่านี้ไม่เพียงพอต่อคนพิการ

ความต้องการด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ พบว่า ควรพัฒนาจัดหาสื่อที่มีความทันสมัย มีเนื้อหาที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้ของคนพิการแต่ละประเภทที่สามารถเข้าถึงประโยชน์ในการเรียนรู้ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้านอาชีพให้แก่คนพิการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ คเชนทร์ ปานสงฆ์ (2551) ที่วิจัยพบว่า ทิศทางการพัฒนาบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549 -2558) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนด้านการฝึกอาชีพคนพิการควรทุ่มเทพัฒนาให้คนพิการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะสื่อการเรียนการสอนที่มีเนื้อหาทันสมัย ผสมกับการนำความเจริญทางเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสื่อสำหรับคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ

## 6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ได้ดังนี้

สภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม พบว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพ อาทิ การจัดห้องเรียนที่เหมาะสมกับคนพิการ การจัดห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ การปรับปรุงกรณีและเครื่องมือในการฝึกอาชีพให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความบกพร่อง เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แป้นพิมพ์ เครื่องจักรอุตสาหกรรมที่ใช้ในการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ เป็นต้น สำหรับสภาพแวดล้อมพบว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพมีการปรับให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตของคนพิการ ที่มุ่งเน้นความสะดวกและปลอดภัยเป็นสำคัญ อาทิ การออกแบบอาคารเรียน การจัดทำทางลาดสำหรับรถเข็น รวบรวมผลิตภัณฑ์โดยสาร ห้องน้ำ ลานกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานมีความสะอาด เรียบร้อย สร้างบรรยากาศให้คนพิการมีความต้องการในการฝึกและพัฒนาอาชีพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ชนิศา อภิชาติบุตร (2554) ที่กล่าวว่า หลักการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ต้องให้ความสำคัญกับหลักการจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดน้อยที่สุด (Least Restrictive Environment: LRE) คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่มีขีดจำกัดหรืออุปสรรคต่อคนพิการให้น้อยที่สุดให้คนพิการได้รับประโยชน์มากที่สุด โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เท่าเทียมกับคนปกติทั่วไป ส่งเสริมการศึกษาและโอกาสในด้านอื่นๆ การปรับสภาพแวดล้อมและบริการสนับสนุนเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับคนพิการ

ปัญหาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดให้สำหรับคนพิการนั้น เกิดความชำรุด ทดุดโทรมเนื่องจากการใช้งานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อีกทั้งทางหน่วยงานขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมบำรุง และยังพบว่ายังขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ เช่น ห้องสมุดที่ทันสมัย เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังศณา บุญเฉลิมศักดิ์ (2543) และ สุรัชย์ กิตติโกสินทร์ (2550) พบว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก หรือไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนพิการ สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับสภาพความบกพร่องของคนพิการ และขาดแคลนงบประมาณการ

จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกและการปรับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

ความต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม จากการสัมภาษณ์คนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ ในฐานะผู้ที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพมาแล้วนั้น พบว่า มีความต้องการในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการฝึกอาชีพเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ ชนิศา อภิชาติบุตร (2554) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการควรยึดหลักการออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นสากล (Universal Design for Learning) โดยการจัดเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและผู้เรียนปกติทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน และในด้านสภาพแวดล้อมควรที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ ควรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทั้งภายในรวมถึงภายนอกหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เช่น การออกแบบอาคารสถานที่ต่างๆ ระบบสาธารณูปโภค บริการช่วยเหลือคนพิการในด้านต่างๆซึ่งในปัจจุบันยังไม่ได้รับการจัดสรรหรือมีการปรับปรุงให้เอื้อประโยชน์ต่อคนพิการอย่างทั่วถึง นอกจากนี้จะเป็นอุปสรรคต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพแล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537) และ วารี ปัญจะผลินกุล (2543) พบว่า คนพิการต้องเผชิญกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการศึกษาที่สมรรถภาพด้านต่างๆ และการเข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สังคมจัดให้สำหรับคนพิการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุปสรรคในการเดินทางของคนพิการ

## 7. ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ ได้ดังนี้

สภาพด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ พบว่า ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ มีรูปแบบการประเมินผลเช่นเดียวกับรูปแบบที่ใช้สำหรับคนปกติทั่วไป คือ การประเมินผลในภาคทฤษฎี ควบคู่กับภาคปฏิบัติ โดยใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การทดสอบความรู้ การประเมินทักษะ ความสามารถจากการปฏิบัติงานของแต่ละวิชาชีพ ประเมินผลงาน การสัมภาษณ์ความเข้าใจ การสังเกตจากคนพิการ หรือสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ ใช้รูปแบบการประเมินผลคนพิการในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การประเมินพฤติกรรมของคนพิการ เพื่อให้คนพิการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการปรับตัวเข้าสู่สังคม สอดคล้องกับ สมศรี ตรีทิเพนทร์ (2552) ที่กล่าวว่า การประเมินพฤติกรรม (Behavioral Assessment) ทำให้ทราบถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดพฤติกรรมที่ต้องการปรับเปลี่ยน และดำเนินการปรับพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ พบว่า การประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ไม่สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์กรภาคธุรกิจ เนื่องจากผู้ฝึกสอนยังเห็นว่าผู้เรียนมีความพิการ จึงมุ่งเน้นการปรับวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับคนพิการเพียงอย่างเดียว ไม่ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง ทำให้ไม่สามารถรับรู้ถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่แท้จริงของคนพิการได้ การประเมินผลและติดตามผลการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการขาดความต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึง ส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงาน ต้องตกเป็นภาระของครอบครัวและสังคมตลอดไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรายุทธ การะเกตุ (2545) พบว่าการประเมินผลการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพ ไม่มีการประเมินผลทางด้านสมรรถภาพที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของจริงคนพิการเมื่อได้รับการจ้างงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของคนพิการก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงานจากตลาดแรงงาน

ความต้องการด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ พบว่า สิ่งสำคัญในการประเมินผลคนพิการนั้น คือ การประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพความบกพร่องของคนพิการแต่ละประเภท แต่ละบุคคลเนื่องจากคนพิการแต่ละคนมีความบกพร่องที่แตกต่างกันทำให้มีความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลทั้ง ด้านอารมณ์ จิตใจ และการปรับตัวเข้าสู่สังคม ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาพิเศษ (Special Education) ตามแนวคิดของ เบญจา ชลธารันท์ (2524) และ IDEA (2004) (อ้างถึงใน ชนิตา อภิชาติบุตร, 2554) ที่กล่าวว่าคนพิการจำเป็นต้องได้รับการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการจำเป็นโดยการออกแบบปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆทั้งเนื้อหาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม และวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล นอกจากนี้ควรสำหรับการฝึกอาชีพคนพิการควรมีการประเมินผลการฝึกอาชีพในรูปแบบการประเมินสมรรถภาพและความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุทธ การะเกตุ (2545) พบว่าในการเตรียมความพร้อม

พร้อมในการจ้างงานของคนพิการควรจัดประเมินสมรรถภาพด้านการปฏิบัติงานให้แก่คนพิการก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสในการมีงานทำของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ จำเป็นต้องยึดหลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยจัดหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของคนพิการ ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนเนื้อหา วิธีการฝึกอาชีพและการประเมินผลได้รับการออกแบบเป็นพิเศษตามลักษณะเฉพาะของคนพิการอันเป็นหลักสำคัญของการศึกษาพิเศษ (Special Education)

## ตอนที่ 2 อภิปรายผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

### 1. ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ

แนวทางในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ นอกจากการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อการมีงานทำของคนพิการแล้ว ควรพัฒนานโยบายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพ และความต้องการของคนพิการด้วยความเข้าใจในสภาพของคนพิการ เข้าถึงคนพิการให้ได้รับการฟื้นฟูความบกพร่อง ความต้องการจำเป็นในทุกๆด้าน และพัฒนาระบบการจัดฝึกอาชีพคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้อง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ที่กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น มีรูปแบบที่หลากหลายที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของมนุษย์มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และหลักการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่ง สุมาลี สังข์ศรี (2545) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนควรยึดหลักสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย มีการสำรวจความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย พิจารณาถึงความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมายแต่ละประเภท และหลักความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตโดยจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้สัมพันธ์กับปัญหาชีวิตเพื่อให้นำไปปรับใช้ได้กับการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่แตกต่างจากคนปกติทั่วไป นอกจากนี้หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรดำเนินนโยบายในเชิงรุก Proactive อาทิการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานให้เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและภูมิหลังของคนพิการ มีการประชาสัมพันธ์สร้างความน่าเชื่อถือ เผยแพร่

องค์ความรู้ของหน่วยงานสู่สาธารณะชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนabethาของหน่วยงานให้มีความหลากหลาย เช่น เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของคนพิการให้กับสังคม ดำเนินการทำวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาแนวทางและองค์ความรู้ใหม่ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้การดำเนินนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เช่น การบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดหางานให้แก่คนพิการ และการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการทัศนในการพัฒนาอาชีพและการจ้างงานคนพิการ สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี (2547) ที่กล่าวว่า ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพรวมถึงการจ้างงานเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนงานนโยบายให้คนพิการได้รับการศึกษาฟื้นฟูสมรรถภาพอาชีพ เช่น การแนะแนวอาชีพ ประเมินสมรรถภาพ เป็นต้น และเปิดโอกาสให้ผู้แทนคนพิการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานทุกระดับ

## 2. ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ

แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ด้านหลักสูตร พบว่า รูปแบบของหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการควรพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ โดยการจัดหลักสูตรที่เรียนรวม มีการจัดทำแผนการเรียนรู้เฉพาะบุคคลควบคู่กับการจัดทำแผนการฝึกอาชีพ และแผนการเปลี่ยนผ่านสำหรับคนพิการแต่ละคนตามแนวคิดของการศึกษาพิเศษ (Special Education) ซึ่งเบญจา ชลธารินทร์ (2524) และ IDEA (2004) เสนอว่า การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการมีลักษณะแตกต่างจากคนปกติทั่วไป มีความเฉพาะเจาะจงแต่ละประเภทแต่ละบุคคล โดยต้องจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับคนพิการแต่ละคน จัดรูปแบบหลักสูตรตามลักษณะเฉพาะบุคคลเพื่อมุ่งให้คนพิการเรียนรู้หลักสูตรทั่วไปแล้วสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สามารถเรียนร่วมกับบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้ การจัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ ต้องคำนึงถึงภูมิหลัง ประสบการณ์ในชีวิตของคนพิการมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Knowles (1975) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีการวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคนอย่าง



ละเอียด ซึ่งประสบการณ์สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ได้ เนื่องจากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ คือ แหล่งการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า

สำหรับแนวทางด้านเนื้อหาหลักสูตร พบว่าควรพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สมรรถนะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ปฏิบัติงานจริง เช่น ทักษะ การสื่อสารภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม การแสดงออกในที่สาธารณะ เป็นต้น นอกจากนี้หลักสูตรที่จัดให้สำหรับคนพิการ ควรมีเนื้อหาที่ช่วยสร้างเสริมความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างอิสระสำหรับคนพิการ (Independent Living) และหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการร่วมด้วย เพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงาน มีอาชีพทำกินและสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับ ชีวภาพ คุ่มจอหอ (2544) ที่กล่าวว่า ลักษณะของหลักสูตรการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ จำเป็นต้องจัดหลักสูตรโดยคำนึงถึงขีดจำกัดในการปฏิบัติงานของคนพิการแต่ละคน มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และหลักสูตรต้องมีระยะเวลาฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยเร็ว โดยสอดคล้องกับ Knowles (1975) ที่ได้กล่าวว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อสิ่งที่เรียนรู้นั้นตรงกับความต้องการและความสนใจ อีกทั้งผู้ใหญ่มีความต้องการเรียนรู้เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้ได้ทันที (Time Perspective) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพล้วนแล้วแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการได้รับการจ้างงาน ประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองไม่เป็นภาระต่อครอบครัวพร้อมทั้งสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ

### 3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ด้านรูปแบบกิจกรรมคือ ควรจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นและสภาพความพร้อมของคนพิการแต่ละคนให้มากที่สุดด้วยการวิเคราะห์ความต้องการในรูปแบบกิจกรรมแบบเฉพาะบุคคล กิจกรรมเฉพาะกลุ่มคนพิการประเภทนั้นๆ สอดคล้องกับ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542) ที่เสนอว่าวิธีการจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับคนพิการควรคำนึงถึงความแตกต่างของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล ยึดหลักความสะดวกและยืดหยุ่นเป็นสำคัญโดยจัดกิจกรรมการศึกษาเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเฉพาะกลุ่มคนพิการให้เป็นไปตามความต้องการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนพิการมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของคนพิการเช่นเดียวกัน ดังที่สำนักงานการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2555) ได้ระบุว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับคนพิการ

ในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อมุ่งส่งเสริมให้คนพิการได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

นอกจากนี้กิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการจำเป็นต้องได้รับการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ เอกชน อาสาสมัคร ภาคประชาสังคม ชุมชนและครอบครัวของคนพิการให้เข้ามามีส่วนร่วม ดังที่ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2539) ได้เสนอว่าการฝึกอาชีพของคนพิการควรได้รับการฝึกอาชีพร่วมกับคนปกติทั่วไปเพื่อเรียนรู้การทำงานร่วมกัน การอาศัยชุมชนเป็นฐานในการฝึกอาชีพแก่คนพิการในชุมชนโดยอาศัยทรัพยากรต่างๆในชุมชนทั้งครอบครัว สมาชิกในชุมชนจัดบุคลากร หรืออาสาสมัครทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ

#### 4. ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ

แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ (พ.ศ. 2555 - 2559) คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2555) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตครูที่สอนคนพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องทุกรูปแบบการศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนคนพิการสามารถในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสำหรับคนพิการ

นอกจากนี้แนวทางในด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการคือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ฝึกสอนโดยการส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้แก่คนพิการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการนำมาใช้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิชาชีพ และด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ แล้วนอกเหนือจากบทบาทของผู้ถ่ายทอดวิชาชีพให้แก่คนพิการแล้วผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการควรปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเพื่อพัฒนาคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเป็นผู้กระตุ้นให้คนพิการเกิดแรงบันดาลใจ เป็นผู้สนับสนุนความสามารถเฉพาะตัวของคนพิการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาต่างๆให้แก่คนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี สังข์ศรี (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้สอนผู้ใหญ่อุปการะต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

สนับสนุนให้ผู้เรียนประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิต สร้างเสริมกำลังใจ ความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน และเป็นคอยให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนในทุกๆด้านอีกด้วย

## 5. ด้านสื่อการเรียนการสอน

ผลการพัฒนาแนวทางฯ พบว่า แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ด้านสื่อการเรียนการสอนคือ ควรพัฒนาผลิตสื่อที่ใช้ในการฝึกอาชีพที่หลากหลายมีความทันสมัยสอดคล้องกับสิ่งที่จะต้องนำไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เนื้อหาของสื่อควรส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในทุกๆด้านให้คนพิการสามารถเข้าถึงสื่อและใช้ประโยชน์จากสื่อได้ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียนโดยการศึกษาตามความสนใจของคนพิการแต่ละคน สอดคล้องกระบวนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542) ที่ระบุกล่าวถึงการจัดการศึกษาสำหรับเฉพาะกลุ่มคนพิการเฉพาะทางที่ต้องใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์พิเศษ อาทิ สื่อบุคคลหรือล่ามภาษามือ สื่ออักษรเบรลล์และหนังสือเสียง ควรมุ่งระดมสรรพกำลังเพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกหน่วยงานในการผลิตสื่อเพื่อเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ให้กับคนพิการ และสอดคล้องกับลักษณะของการศึกษาตามอัธยาศัยที่ ชัยยศ อิมสุวรรณ (2544) กล่าวว่า การศึกษาตามอัธยาศัยมีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต เรียนรู้ได้อย่างอิสระเน้นสร้างความรู้ความเข้าใจในสังคมมีการเชื่อมโยงส่งเสริมการศึกษารูปแบบอื่นๆร่วมด้วย

นอกจากนี้ สื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการจำเป็นต้องมีความเหมาะสมกับสภาพความบกพร่องของผู้เรียนด้วยเช่น คนตาบอด ไม่สามารถเรียนรู้จากสื่อที่มีภาพประกอบ คนพิการทางสื่อสารไม่สามารถเรียนรู้จากสื่อประเภทเสียงได้ เป็นต้น โดยสำหรับสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการจึงจำเป็นต้องได้รับการประสานร่วมมือเพื่อพัฒนาปรับปรุงสื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป สอดคล้องกับ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2555) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่ระบุว่า พัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

## 6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ พบว่า สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกจำเป็นต้องคำนึงถึงความสะดวกในการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีและบริการที่อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการที่

สามารถทดแทนปัญหาความบกพร่อง และความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในการฝึกอาชีพ การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการต้องสนองความต้องการให้เกิดความเหมาะสมในทุกๆด้าน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้เหมาะสม และช่วยให้คนพิการสามารถเรียนรู้ได้มากที่สุด

อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้แก่คนพิการตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design) เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตในสังคมสำหรับคนพิการ เช่น อาคาร สถานที่ ระบบขนส่งมวลชน และสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ จูริรัตน์ ผ่องแผ้ว (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงปัญหาและความต้องการด้านสังคมว่า เมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจที่จะประกอบอาชีพ และเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบสังคม ทั้งนี้สังคมย่อมต้องมีความพร้อมต่อคนพิการด้วยเช่นกัน โดยการปรับปรุงและพัฒนาสภาวะแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ เช่น อาคาร สถานที่ และบริการอื่นๆที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนพิการ

## 7. ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ

ผลการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย ในเขตภาคกลาง ด้านการประเมินผลนั้นควรแบ่งรูปแบบการประเมินผลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ การประเมินผลก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพ การประเมินผลระหว่างการฝึกอาชีพ และการประเมินผลภายหลังการฝึกอาชีพ สอดคล้องกับ ดุสิตา ทินมาลา (2554) ที่เสนอว่ากระบวนการตรวจสอบและประเมินผลทางการศึกษาพิเศษจำแนกชั้นตอนต่างๆโดยเริ่มตั้งแต่ 1) การคัดกรองข้อมูลเบื้องต้นทางการศึกษา 2) การส่งต่อเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 3) การตรวจสอบประเมินผล 4) การวางแผนเพื่อจัดการศึกษาและให้บริการที่เหมาะสม 5) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้ และ 6) ติดตามและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยการประเมินคนพิการก่อนเข้ารับการฝึกอาชีพ เป็นการรับทราบข้อมูลว่าคนพิการว่าแต่ละคนมีพื้นฐาน ภูมิหลังเป็นอย่างไรมีความจำเป็นจะต้องได้รับการช่วยเหลือ การเตรียมความพร้อมอย่างไรก่อนเข้าสู่การฝึกอาชีพ สอดคล้องกับ วรณิเจตจานนุช และสมศรี ตรีทิเพนทร์ (2554) ที่กล่าวว่า การจัดการฝึกทักษะต่างๆให้กับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษต้องมีการประเมินความต้องการช่วยเหลือก่อนเข้าสู่กระบวนการฝึกทักษะเพื่อรับรู้ถึงขีดจำกัดของผู้เรียน การจัดสื่ออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ทักษะนั้นๆ เพื่อให้

ผู้เรียนได้รับประโยชน์และบริการต่างๆตามความเหมาะสมช่วยให้การฝึกทักษะดำเนินการไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สำหรับรูปแบบการประเมินผลคนพิการระหว่างการฝึกอาชีพ ควรมีการประเมินทางทฤษฎี และปฏิบัติควบคู่กันไปในรูปแบบของฐานสมรรถนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการจัดประเมินพฤติกรรมของคนพิการเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของคนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรและสังคม สอดคล้องกับ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2543) ที่กล่าวว่า ควรการเลือกปรับพฤติกรรมที่เมื่อบุคคล แสดงออกแล้วจะได้รับการเสริมแรงจากสังคม เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคคลที่ ปรับพฤติกรรมนั้นสามารถไปสู่เป้าหมายของตนได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้วิธีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ควรมีการประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องทุกระดับให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการฝึกอาชีพของคนพิการให้มีมาตรฐาน แนวทางนี้สอดคล้องกับ ดุสิตา ทินมาลา (2552) ที่เสนอว่า หลักการ ประเมินผลทางการศึกษาพิเศษจำเป็นต้องดำเนินงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันหารือในการวางแผนการ ประเมินผลให้แก่คนพิการจากบุคคลต่างๆในรูปแบบของ คณะสหวิทยาการ (Multidisciplinary team) ซึ่งประกอบด้วย พ่อแม่ ผู้สอน ผู้บริหาร บุคลากรทางการแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นัก วิชาชีพต่างๆ เป็นต้น เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง พบว่า การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริม ศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 ของการ พัฒนาสมรรถภาพคนพิการโดยแยกขาด หรือจะให้พัฒนาคนพิการในด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะมิได้ ตามแนวคิดการพัฒนาสมรรถภาพคนพิการ องค์กรสหประชาชาติ (อ้างถึงใน ขนิษฐา เทวินทรภักดี, 2540) ที่กล่าวว่า คนพิการมีความจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การ ฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ 2) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา 3) การฟื้นฟูสมรรถภาพ ทางสังคม และ 4) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ร่วมกับทุกคนใน สังคมได้อย่างปกติสุข มีความเสมอภาคเท่าเทียมในการดำรงชีวิต

### ตอนที่ 3 อภิปรายผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพ เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ภายใต้ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการ ด้านหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ โดยผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตามภาคส่วนต่างๆในสังคมที่มีบทบาทในการรับผิดชอบคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จากผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาครัฐ

จากผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาครัฐ พบว่า รัฐบาลและหน่วยงานสังกัดภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพคนพิการ เป็นภาคส่วนหลักของสังคม ที่มีบทบาทในการดำเนินงานพัฒนารูปแบบ กลไก ระบบต่างๆ อาทิ การออกกฎหมาย การจัดทำแผนดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ มุ่งส่งเสริมศักยภาพของคนพิการวัยแรงงานสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในมาตรา 49 ที่ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ผู้พิการหรือทุพพลภาพต้องได้รับสิทธิการจัดการศึกษาอบรมขององค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559 ที่ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการดำเนินการอย่างบูรณาการทุกภาคส่วนโดยเน้นการผลลัพธ์สุดท้ายเพื่อคนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่ระบุว่า ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมพัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ และยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการ

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการสำหรับภาครัฐ จะเห็นได้ว่าภาครัฐมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการจัดระบบบริหารงานด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในระดับต่างๆให้เกิดการประสานเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐเองกับภาคส่วนต่างๆอย่างบูรณาการ เพื่อมุ่งพัฒนา ปรับปรุง รูปแบบ และวิธีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการฝึกและพัฒนาอาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนพิการทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ที่ระบุว่าหน่วยงานด้านคนพิการและเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในสังคมควรมีมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ การพัฒนากลไกการประสานงานของเครือข่ายในการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคเอกชน

จากผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคเอกชน พบว่า ภาคเอกชน เป็นภาคส่วนที่มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ รวมถึงการจ้างงานคนพิการอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรด้านคนพิการ องค์กรวิชาชีพ และองค์กรด้านสื่อมวลชน เนื่องจากภาคเอกชนมีทรัพยากรต่างๆที่มีศักยภาพ มีองค์ความรู้ และรูปแบบบริหารงานที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น การร่วมลงทุนในโครงการของภาครัฐ ให้การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ หรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆของภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ พรเมศวร์ สุขมาก (2544) กล่าวว่า การจัดการศึกษาออกโรงเรียนสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ ซึ่งหมายความว่าคนพิการด้วย จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือในการประสานงานร่วมกันเป็นเครือข่าย โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชน มีสรรพภาพสูงในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายพิเศษ

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งพบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการสำหรับภาคเอกชนนั้น ภายใต้บทบาทหน้าที่ขององค์กรภาคธุรกิจที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นหลักแต่จากข้อเสนอแนะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ที่มีต่อสังคมเป็นอย่างมาก องค์กรภาคธุรกิจเป็นภาคส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนและร่วมแก้ไขปัญหาของสังคมได้

อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotler and Lee (2005) การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ผลักดันให้เกิดการรับรู้ประเด็นทางสังคม การสร้างความตระหนักโดยให้การสนับสนุน ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เพื่อช่วยเหลือสังคมในรูปแบบของการระดมทุน การจัดระบบอาสาสมัคร และการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อมุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาในสังคมด้วยศักยภาพของทรัพยากรที่องค์กรมี ซึ่งประเด็นการฝึกอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการก็เป็นประเด็นหนึ่งในสังคมที่ควรได้รับความร่วมมือจากการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคธุรกิจ

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ขนิษฐา เทวินทรภักดี (2540) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (2553) ที่ระบุว่า องค์กรภาคธุรกิจมีบทบาทสำคัญต่อการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อคนพิการในภาคธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนพิการ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อคนพิการ และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการจ้างงานจากองค์กรภาคธุรกิจ

ดังนั้น องค์กรภาคเอกชนทุกหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงมีหน้าที่ในการแสดงบทบาทในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยตรงต่อคนพิการ

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคประชาสังคม

จากผลการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางสำหรับภาคประชาสังคม พบว่า ภาคประชาสังคม เป็นภาคส่วนหนึ่งในสังคมที่มีความใกล้ชิด และสามารถเข้าถึงคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน เครือข่ายและอาสาสมัครภาคประชาสังคม ฯลฯ การดำเนินงานของภาคประชาสังคมมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการภายในสังคม เช่น การขับเคลื่อนกิจกรรมภาคสังคม การสร้างความตระหนักในการส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ การเข้าร่วมเป็นเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า ภาคประชาสังคม โดยเฉพาะชุมชนนั้นสามารถใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ตามแนวคิดการพัฒนาศักยภาพคนพิการโดยชุมชน (Community Based Rehabilitation: CBR) สอดคล้องกับ วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ (2539) ที่กล่าวว่า การฝึกและพัฒนา



อาชีพคนพิการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆในชุมชน ครอบครัวคนพิการ สมาชิกและผู้นำชุมชน อาสาสมัครเข้าไปดำเนินการช่วยเหลือคนพิการ

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จากผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง มีความจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนจากทุกภาคส่วนในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ สอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2542) ที่ระบุว่า ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ อาทิ การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการโดยภาครัฐร่วมกับภาคเอกชน ภาครัฐร่วมกับครอบครัวชุมชน และภาครัฐร่วมกับภาคประชาสังคมหรืออาสาสมัคร

นอกจากนี้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ยังชี้ให้เห็นว่าการจะดำเนินการให้คนพิการได้รับการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากให้การฝึกและพัฒนาอาชีพแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมต่างๆภายในสังคมให้เอื้อประโยชน์แก่คนพิการอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานของ พวงแก้ว กิจกรรม (2555) ที่เสนอว่าการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงานสิ่งที่ต้องดำเนินการคือ การเตรียมการศึกษาให้แก่คนพิการ การพัฒนาทักษะและความสามารถของคนพิการ การปรับเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อคนพิการของสังคม การสนับสนุนเงินทุนให้แก่คนพิการ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานของคนพิการซึ่งการเตรียมคนพิการให้มีศักยภาพ และความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในสังคมตั้งแต่กระบวนการให้คนพิการได้ศึกษาในขั้นพื้นฐาน ต่อเนื่องถึงการฝึกและพัฒนาอาชีพ และปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อคนพิการอย่างเป็นธรรมและมีความยั่งยืนสืบไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

1.1 ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการฝึกคนพิการ จากผลการวิจัยพบว่า นโยบายหน่วยงานให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการยังคงมีการดำเนินงานเชิงรับ กล่าวคือ ต้องรับการสนับสนุนงบประมาณและเงินบริจาคเป็นส่วนใหญ่ซึ่งทำให้การบริหารจัดการมีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ หากหน่วยงานมีการปรับรูปแบบการดำเนินการในเชิงรุก (Proactive) เช่น การจัดหารายได้จากการบริการทางการศึกษา จัดฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์

1.2 ควรพัฒนารูปแบบการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการทุกประเภทอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความร่วมมือดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม การผลิตสื่อการเรียนการสอน การประเมินผล โดยให้คนพิการได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานตามสภาพความพิการ ความถนัด ความสามารถเฉพาะบุคคลของคนพิการ

1.3 ในด้านของผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการ จากผลการวิจัยพบว่าผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแต่ยังมีอุปสรรคที่ทำให้ผู้ฝึกสอนขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาทิ การขาดแคลนทุนทรัพย์ ภาระครอบครัว สภาพความพิการในรายที่ฝึกสอนอาชีพเป็นคนพิการ ฉะนั้นแล้วหากได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ หรือการบริการทางการศึกษาต่างๆให้แก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ย่อมจะส่งผลให้ผู้ฝึกสอนอาชีพแก่คนพิการได้พัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ทักษะและความสามารถในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ๆอันจะช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้รับการพัฒนาคุณภาพการฝึกอาชีพที่ดียิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ มีความพึงพอใจและต้องการขยายโอกาสการจ้างงานให้แก่คนพิการมากขึ้น ดังนั้นทางหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการควรพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และฝึกอาชีพแก่คนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรภาคธุรกิจมากยิ่งขึ้นโดยการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคธุรกิจเหล่านี้เพื่อร่วมกันพัฒนา ทักษะของคนพิการสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า คนพิการมีความต้องการในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อพิการ เนื่องจากปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยรวมของสังคมยังขาดความสะดวกให้แก่คนพิการในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพ ภายนอกหน่วยงาน เช่นระบบสาธารณูปโภค การออกแบบอาคาร สถานที่ รวมไปถึงบริการข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อคนพิการ ดังนั้นทุกภาคส่วนในสังคมจึงควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการให้มากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาขยายผลสู่การศึกษาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละประเภท ด้วยกระบวนการวิจัยต่างๆ เช่น การศึกษาเป็นรายกรณี การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ การศึกษาเชิงนโยบาย เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละเขตพื้นที่ของประเทศไทย เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทคนพิการในแต่ละเขตพื้นที่

2.2 ควรมีการพัฒนา รูปแบบของการจัดฝึกอาชีพคนพิการโดยใช้สมรรถนะเป็นฐานเพื่อส่งเสริมให้คนพิการเกิดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และขยายผลสู่การพัฒนาเป็นมาตรฐานอาชีพของคนพิการ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์สำหรับคนพิการ ที่ทุกภาคส่วนในสังคมมีความรู้ ความเข้าใจ และพร้อมที่จะส่งเสริม และสนับสนุนคนพิการให้ได้พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กวี พันธศิริ. สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555.

กัลยาณี พุ่มชูศรี. สถานภาพการทำงานของคนพิการทางกายที่จบการศึกษาจากโรงเรียนอาชีว  
พระมหาไถ่ พัทยา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารฟื้นฟูสมรรถภาพ  
คนพิการ วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา  
คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคน  
พิการ กรมประชาสงเคราะห์, 2550.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. แนวทางการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน, 2540.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. การศึกษาผลการดำเนินงานการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับ  
คนพิการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายพิเศษ, 2542.

การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. 22 ปี กศน. สู่การศึกษาตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การ  
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2544.

กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป. แถลงความร่วมมือภาคธุรกิจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โครงการ  
“เปิดประตู เปิดใจ .คนพิการทำอะไรได้มากกว่าที่คิด”. [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา :  
<http://www.nisecorporation.com/node/1613>

กิจการเพื่อสังคมไนส์คอร์ป. เปิดตัวธุรกิจนำร่องโครงการ CSR D-Ability ธุรกิจสร้างสรรค์คนพิการ  
เข้มแข็ง ร่วมหารื้อคณะไตรภาคีประเมินศักยภาพธุรกิจส่งเสริมการสร้างงานคนพิการ  
หลังจากเริ่มใช้กฎหมายอัตราส่วนใหม่ 100 ต่อ 1. [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา :  
<http://www.nisecorporation.com/node/1679> [2555, พฤษภาคม 14]

กิตติพงษ์ เวชมนต์. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555.

กุลวีณ์ วุฒิมกร. การติดตามผลการปฏิบัติงานของคนพิการในสถานประกอบการเขต

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :

โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ชนิษฐา เทวินทรภักดี. แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการที่ยั่งยืนของคนพิการ.

กรุงเทพฯ : กรมประชาสงเคราะห์, 2541.

คเชนทร์ ปานสงฆ์. การศึกษาศาสตร์ทางการพัฒนาบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ.

2549-2558) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการโดยใช้เทคนิค EDFR. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. เข้มทิศธุรกิจเพื่อสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

ไอคอนพริ้นติ้ง, 2551.

คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่อง การมีงานทำ

ของคนพิการในสหัสวรรษใหม่. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542.

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติพิการ. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต

คนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสัย, 2555

คำพันธุ์ ราชดา. สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555.

จักรินทร์ กิริยานนท์. โอกาสการมีงานทำของผู้พิการทางการมองเห็น. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต

สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

จิตติมา คิมสุขศรี. องค์กรทางสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพคนพิการ : กรณีศึกษาศูนย์

ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สหสาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

จิตรลดา สิริชาดาพงศ์. สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2555.

จวีร์รัตน์ ผ่องแพ้ว. คนพิการในสังคมไทย : สถานภาพปัญหาและความต้องการ. กฎหมายเพื่อคนพิการ, 20 - 23. กรุงเทพฯ : สมาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป..

เฉลิม เฉลียวศิลป์. สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555.

ชลธิชา สวรรค์กสิกร. สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555.

ชนัสตา เรือนเย็น. สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555.

ชนิศา อภิชาติบุตร. โมดูล 2 การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และเทคนิคการปรับหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์เครือข่ายทั่วประเทศ, การศึกษาพิเศษ ชุดฝึกอบรมครู, 51-115. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554

ชัยยศ อิมสุวรรณ. การเรียนรู้ตลอดชีวิต : สิทธิของการอยู่รอดในสังคม – โลกาภิวัตน์. วรรัตน์ อภินันท์กุล, แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน, 215-226. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551

ชาย โพธิ์สิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2550.

ชาย โพธิ์สิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2550.

ชีวาพร คุ่มจวบ. กลยุทธ์การใช้ TQM เพื่อพัฒนากระบวนการฝึกอาชีพคนพิการของกรมประชาสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

เชียรศรี วิวิธศิริ. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน:เทคโนโลยีทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2530.

เชียรศรี วิวิธศิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ณรงค์ รัตนโสภา. สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555.

ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

ดวงนภา เดชสองชั้น. ทิศทางใหม่การบริหารงานของมูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการในทศวรรษ  
หน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

दनัย เทียนพุ่ม. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ทวีป อภิสัทธ์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป., 2523.

ทวีป อภิสัทธ์. การศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2543.

ทัศนีย์ เหลืองตระกาลกูร. การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจที่ได้รับรางวัลจาก  
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์, 2552.

ธงชัย สันติวงศ์. ชุดวิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ หน่วยที่ 1 - 9. นนทบุรี :  
สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.

ธีรกานต์ ชัยพรหม. สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555.

นพเก้า ตรีนิก. สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. พัฒนาอาชีพในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
2546.

นัฐภูมิ แสงประสิทธิ์. สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555.

- บริษัท ไทย-แอกซ่า จำกัด (มหาชน). ข้อมูลบริษัท ปี 2555. กรุงเทพฯ : ไทย-แอกซ่า, 2555.
- บาทหลวงอารอน อัลโกเซบา. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555).
- เบญจา ชลธารินทร์. ปรัชญาการศึกษาพิเศษเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ครูปริทัศน์, 2524.
- ปรเมศวร์ สุขมาก. การจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษ. กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 22 ปี กศน...สู่การศึกษาตลอดชีวิต, 243-246. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2544
- ปฐม นิคมานนท์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2528.
- ปภัสกรณ์ อิมบัญชร. สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555.
- ประชาสงเคราะห์, กรม. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์, 2534.
- ปิยวรรณ พันธุ์มงคล. เอกสารคำสอนวิชาแรงจูงใจในการศึกษา 2759702. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ปิยวรรณ ถิ่นจันทร์. สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555.
- แผนงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย. นอัยกัหนึ่ง : แผนงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : ศาสตร์ศิลป์การพิมพ์, 2548.
- พวงแก้ว กิจธรรม. การมีงานทำของคนพิการ, กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย, ม.ป.ป.
- พวงแก้ว กิจธรรม. การเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน. [ออนไลน์]. 2555. แหล่งที่มา : <http://www.tddf.or.th/tddf/library/download.php> [2555,มิถุนายน 26]
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน : ปฐมบท. กรุงเทพฯ : ธิงค์บียอนด์นิวส์, 2553.
- ภูษิต กิตติสาเวศ . สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555.
- มนทิรา แซ่หวัง. สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555.
- เมืองแมน กุหลาบ. สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555.



มูลนิธิส่งเสริมและพัฒนาคนพิการ. เกี่ยวกับเรา [ออนไลน์]. 2551. แหล่งที่มา

: <http://www.fsdd.org/aboutus.php> [2555, มิถุนายน 26]

รสสุคนธ์ โตประยูร. สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2555.

รองสันต์ อมรมเมฆพงศ์. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555.

รัตนะ บัวสนธ์. วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คำสมัย, 2551

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์, 2546

วงเดือน รอดเจริญ. สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555.

วัฒน์ะ พันธุระศรี. สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555.

วรรณกร สีจันทิก. สัมภาษณ์, 27 ธันวาคม 2555.

วรรณภา ประยุกต์วงศ์ และ ปารีณา ประยุกต์วงศ์. เป้าหมายของกำไร : คุณค่าแห่งความร่วมมือ.

กรุงเทพฯ : เครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2554.

วารีย์ ปัญจะผลินกุล. การเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการกรมประชาสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

วาสนา ตะเกาพงษ์. การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

วิจัยตลาดแรงงาน, กอง. วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556.

กรุงเทพฯ : กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2556.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์. กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
วิญญูชน, 2539.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการ  
เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม : ศึกษากรณีกฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการใน  
การประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.

วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และโยธิน แสงดี. การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ศรายุทธ การะเกตุ. ปัญหาการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้างงานตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

ศักดิ์ธร อุบลวัตร. สภาพการทำงานของคนพิการทางการมองเห็นในสถานประกอบการ ศึกษาเฉพาะ : กรณีกลุ่มพนักงานสลับสายโทรศัพท์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. ศัพท์การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World, 2547.

ศรียา นิยมธรรม. การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, 2546.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ม.ป.ป.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

ศุวิล จิตตั้งสกุล. สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2555.

สนธยา พานโน. สัมภาษณ์, 23 พฤศจิกายน 2555.

สมคิด บางโม. การประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์, 2538.

สรยุทธ มีนะพันธ์. เศรษฐศาสตร์การจัดการองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สแตรตโนมิคส์, 2546.

สมประสงค์ วิทยเกียรติ. การศึกษานอกระบบเพื่อชีวิตและการศึกษาตลอดชีวิต. คัดลอกโรงเรียน :  
เอกสารวิชาการรวบรวมแนวความคิดพื้นฐาน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอก  
ระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในโลกยุคโลกาภิวัตน์, กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงาน  
การศึกษานอกโรงเรียน, 2547.

สกุลทิพย์ กীরติพันธวงศ์. เอกสารประกอบการประชุมความคิดเห็นเรื่อง “การประเมินความต้องการ  
และศักยภาพของภาคธุรกิจในการสร้างโอกาสการทำงานให้แก่คนพิการ”, 27 เมษายน  
2555.

สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม. เขย่าวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยความรับผิดชอบต่อคนพิการของ  
ภาคธุรกิจ. [ออนไลน์]. 2554. แหล่งที่มา :  
<http://www.csri.or.th/columnist/Webmaster/Story/1275> [2554, ตุลาคม 3]

สังเวียน งามแสง. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555.

सानรัก, มูลนิธิ. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :  
<http://www.sarnrak.net/csr/csr.php?csr=90119123145> [2554 ตุลาคม 13].

สายใจ เล็กเจริญ. สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555.

สายทิพย์ ไสรัตน์. หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประเด็นทางสังคมเพื่อการดำเนินกิจกรรมความ  
รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ. ปรินูญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ  
และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2551.

สิรินาด บุญเกียรติ. การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะ  
สถานประกอบการที่เข้าร่วมสัมมนาเรื่องพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ  
พ.ศ. 2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

สุจิตร พรหมเสียง. สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2555.

สุจิตรา ธนานันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human resource development. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550

สุนันทา ชิงชัย. สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2555.

- สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2544.
- สุภางศ์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- สุมาลี สังข์ศรี. การจัดการศึกษานอกระบบด้วยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545.
- สุมาลี สังข์ศรี. การศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต.แนวคิดและทฤษฎีที่นำสู่ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- สุรัชย์ กิตติโกสินทร์. การฝึกอาชีพคนพิการตามแผนนโยบายภาครัฐ: กรณีศึกษาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2550.
- สุรพล ปธานวนิช. ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. บทบาทการศึกษาตลอดชีวิตต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้. ญัฐลักษณะ ศรีมีชัย, รวบรวมความคิดทางวิชาการ เรื่องความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 224-257. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ทำงานได้มิใช่ภาระ. [ออนไลน์]. 2552. แหล่งที่มา : <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/features/12696> [2552, ธันวาคม 04]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555 – 2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2550

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. เอกสารสาระหลักการและแนวคิดประกอบการดำเนินงานกศน. : คัมภีร์ กศน.. กรุงเทพฯ : เอ็นเอ รัตนะเทรตดีง, 2552.

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับคนพิการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท, 2555.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. สถิติข้อมูลคนพิการจำแนกตามประเภทความพิการ เพศ และจังหวัด ณ วันที่ 13 พฤษภาคม 2555.ฐานข้อมูลทะเบียนคนพิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2555.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพปัญญาวิสัย, 2555.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สรุปผลที่สำคัญการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบลิ๊อค, 2551.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. บทบาทภาครัฐเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์, 2554.

องค์การสหประชาชาติ. ทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2526 – 2534 วาระเพื่อการปฏิบัติ. สมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ : แนวปฏิบัติไอแอลโอ. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2553.

- อรพินทร์ พิทักษ์มหาเขต. ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ, 2550.
- อรุณ รัชชธรรม. การพัฒนาองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2536.
- อมรา ปฐภิญโญบุญรณ์. การศึกษาตามอัธยาศัย : ที่ผ่านมาและเป็นไป. ญัฐลักษณ์ ศรีมีชัย, รวบรวมความคิดทางวิชาการ เรื่องความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 170-189. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554
- อังศนา บุญเฉลิมศักดิ์. การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวในศูนย์สงเคราะห์คนพิการ เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- อาชัญญา รัตนอุบล. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน: ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- อาชัญญา รัตนอุบล. การเรียนรู้อะไรและพัฒนาการของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- อาชัญญา รัตนอุบล. พัฒนาการ การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- เอกลักษณ์ ชูพลสัตย์. สัมภาษณ์, 21 พฤศจิกายน 2555.
- อุดม เขยกีวงศ์. การส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย : การศึกษาที่ไม่จำกัดวัยและสถานที่. กรุงเทพฯ : แสงดาว, 2551.
- อุ๋นตา นพคุณ. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2523.

เอมานูเอลา พอซซาน. เอกสารประกอบการประชุมเรื่อง “Do you know that Disability Inclusion is Good for Business”. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2554.

แอนนา จุมพลเสถียร. เข้าถึงใจผู้บริโภคด้วย Focus Groups. กรุงเทพฯ : แพค อินเทอร์เน็ตกรุ๊ป, 2554.

### ภาษาต่างประเทศ

Baron Steve. Barriers to training for disabled social work students. Disability & Society Vol. 11 no.3 1996 : 361 - 378.

Brickley, James A. Managerial economics and organizational architecture. 5th ed. Boston : McGraw-Hill, 2009.

Brookfield, S.D. Understanding and Facilitating Adult Learning. San Francisco : Jossey-Bass, 1986.

Brown, J.W. ,Lewis, R.B. and Horeleroad, F.F. Administering Educational Media. New York: McGraw-Hill Book, 1977.

Carter Erik W. Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults With Severe Disabilities. Journal of Disability Policy Studies Vol. 23, June 2012 : 50 - 63.

Colin Barners and Geof Mercer. Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people. Work, Employment & Society Vol. 19,3 September 2005 : 527 - 545.

Coombs, Philip H, Manzoor Ahmed. Attacking rural poverty : how non formal education can help. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1974.

David H. Griffin. Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults with Mild Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported Employment Programs. Dissertation Abstracts International-A. February 1994 : 54.

- David, W. Stewart. Focus groups: Theory and practice/ David W. Stewart, Prem N. Shamdasani, Dennis W. Rook. 2 nd ed. California : Sage Publications, 2007.
- Dessle, Gary. Human resource management. 12th ed. Boston : Prentice Hall, 2011.
- Ellen, E. Kossek, Richard N. Block. Managing Human Resource in the 21st Century: From Core Concepts to Strategic Choice. Ohio : South-Western Publishing, 2000.
- Ellis D. Evans Transitions to teaching. NewYork : HOH, Rinechart and Winston, 1976.
- Heike Boeltzig. Disability Specialist Staff in Us One-Stop Career Centers and British Jobcentre Plus Offices: Roles, Responsibilities, and Evidence of Their Effectiveness. Journal of Disability Policy Studies Vol. 21, June 2012 : 101 - 115.
- Hennink, M.M. International focus group research: A handbook for the health and social sciences. Cambridge University Press : Cambridge, 2007.
- Heron Robert. Job and work analysis : guidelines on identifying jobs for persons with disabilities. Geneva : the International Labour office, 2005.
- Irwin L. Goldstein, Training in organizations : needs assessment, development, and evaluation. 3rd ed. Pacific Grove, Cal : Brooks / Cole, c1993.
- James W. Mc Daniel. Physical Disability and Human Behavior. 2 nd ed. NewYork : Pergamon Press, 1976.
- Kidd, J.R. How Adult Learn. NewYork : Association Press, 1973.
- Knowles, M.S. Self Directed Learning : A guide for Learners and Teachers. Chicago : Association Press, 1975.
- Knowles, M.S. The Modern Practices of Adult education : Andragogy versus Pedagogy. NewYork : Association Press, 1980.



- Litosseliti, Lia. Using Focus Groups in Research. New York : Continuum, 2003.
- Lovell R.B. Adult Learning. NewYork : John Wiley & Sons. Inc, 1980.
- Mondy R. Wayne, Robert M. Noe. Human resource management. 9th ed. Upper Saddle River,N.J. : Pearson/Prentice Hall, 2005
- Nardle, Leonard, Zeace. Developing human resources. 3 rd ed. London : Jossy-Bass, 1989.
- Philip Kotler and Nancy Lee. Developing human resources. 3 rd ed. London : Jossy-Bass, 1989.
- R. Wayne Mondy, Robert M. and Premeaux, Shane R. Human resource management. 8th ed. Upper Saddle River,N.J. : Prentice Hall, 2002.
- The Convention on the Rights of Persons with Disabilities. [online]. 2009. Available from: <http://www2.onchr.org/english/law/disabilities.convention.html>.
- The International Labour office. The Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation. Geneva : the International Labour office, 1983.
- UNESCO. Inclusive Education. Support Materials for Managers and Administrators. UNESCO, 2001.
- UNESCO. Nurturing the Treasure-Vision and strategy of the UNESCO Institution for Education 2002-2007.Hamburg: Druckerei 2003.
- Zoltan J. Acs, Daniel A. Managerial economics and organization. 1st ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1996

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

### ด้านการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. อาจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ด้านการพัฒนาอาชีพคนพิการ

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พา ขจรธรรม

อาจารย์ประจำสาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะอนุกรรมการด้านคนพิการ วุฒิสภา

### ด้านบริหารองค์การภาคธุรกิจ

5. รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี มินระวงศ์

อาจารย์ประจำสาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม**  
**การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย**  
**ในเขตภาคกลาง**

วันจันทร์ที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 09.00 – 12.00 ห้องประชุม 211.04

อาคารประชุมสุข อาชีวอารุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ด้านการศึกษาดลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบโรงเรียน**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยาภรณ์ รุจิโมระ

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา

**ด้านการศึกษาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ**

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ชื่นเกษม

อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาพิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

4. อาจารย์ ดร.อิศวรา ศิริรุ่งเรือง (ผู้พิการทางการมองเห็น)

อาจารย์ประจำภาควิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ วิทยาลัยราชสุดา  
มหาวิทยาลัยมหิดล

5. อาจารย์ ธีรศักดิ์ ศรีสุรกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาอนุวศึกษา วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

**ด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมายพิเศษ**

6. อาจารย์ ศิริวรรณ ทองสกุล

ครูชำนาญการพิเศษศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมาย  
พิเศษ ด้านคนพิการ

#### 7. อาจารย์ ณัฐริกา ปานเอี่ยม

ครูชำนาญการพิเศษศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกลุ่มเป้าหมาย  
พิเศษ ด้านคนพิการ

### **ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับคนพิการ**

#### 8. คุณพวงแก้ว กิจธรรม

ผู้จัดการมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย คณะอนุกรรมการด้านคนพิการวุฒิสภา

#### 9. คุณสกุลทิพย์ กীরติพันธวงศ์

กรรมการคณะกรรมการกิจกรรมสังคม และคุณภาพชีวิต หอการค้าไทยและสภา  
หอการค้าแห่งประเทศไทย

### **ผู้แทนหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ**

#### 10. คุณสายใจ เล็กเจริญ

หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและการฝึกอาชีพ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง

#### 11. คุณงามนิตย์ มีศรีจันทร์

หัวหน้าฝ่ายงานกายภาพบำบัด ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง

### **ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ**

#### 12. คุณวิภา ฝื่อสองไชย

หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ปัทมาส์ โซลูชั่น จำกัด

### **ผู้แทนคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ**

#### 13. คุณเฉลิม เฉลียวศิลป์ (ผู้พิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว)

(Business Process Management) บริษัท ปัทมาส์ โซลูชั่น จำกัด

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำเสนอร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพ  
เพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ด้านการศึกษาดลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1. อาจารย์ ดร.สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. ดร. วิรุฬห์ นิลโมจน์

นักวิชาการชำนาญพิเศษ หัวหน้ากลุ่มแผนงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ  
และการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ

ด้านการวิเคราะห์นโยบายด้านการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. คุณ พวงแก้ว กิจธรรม

อนุกรรมการและเลขานุการคณะอนุกรรมการด้านคนพิการ วุฒิสภา

ผู้จัดการมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย

ภาคผนวก ข  
ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย





ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55- 4420

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

5 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. พัชรีย์ มินระวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอิทธิพล จัตุรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ  
นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. มณีสวาสน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง  
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
โทร.82681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-4422

วันที่ 5 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ด้วย นายอวิรุทธ์ นัตรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ  
นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาศน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทาง  
วิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55- 4426

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนมูลนิธิพระมหาไถ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายวิรุทธิ์ ฉัตรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในระหว่างการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาทน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ กับผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนอาชีพ และเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55- 4567

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน คุณ วาวเดือน ลำชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอวิรุทธ์ นัทรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในระหว่างการค้างานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ  
นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาทน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูล  
วิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคน  
พิการ กับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้  
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว  
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/ 55- 4653

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

19 พฤศจิกายน 2555

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัท บีทามส์ โซลูชั่น จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอวิรุทธ์ นัตรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในระหว่างการค้างานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การ  
นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาทน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูล  
วิจัยด้วยแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคน  
พิการ กับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรของท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้  
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว  
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-5192

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

27 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริยาภรณ์ รุจิโมระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอก  
ระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในระหว่างการทำนิพนธ์เรื่อง “การ  
นำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนา อาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ” โดยมี ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาศน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม  
(Focus group) ในวันที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 09.00 น. ณ ห้อง 211.04 ชั้น 2 อาคารประชุมสุข  
อาชีวอำรุง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ในวันและเวลา  
ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2771)/55-5198

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

27 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้จัดการมูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายอวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำเสนอแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสวาสน์ โกวิทยา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus group) ในวันที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 09.00 น. ณ ห้อง 211.04 ชั้น 2 อาคารประชุมสุข อาชาวาร์จ ทั้งนี้นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเข้าร่วมประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ในวันและเวลาดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จุฑารัตน์ วิบูลผล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์  
ของแบบสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริม  
ศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	-1	1	3	0.6	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
3	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
8	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
9	1	1	1	-1	1	3	0.6	สอดคล้อง
10	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
11	1	1	1	0	1	5	0.8	สอดคล้อง
12	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
13	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
14	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์  
ของแบบสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพ  
แรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	-1	1	3	0.6	สอดคล้อง
2	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
6	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
7	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์  
ของแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
2	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
3	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
4	1	1	1	1	1	5	1.0	สอดคล้อง
5	1	1	1	1	0	4	0.8	สอดคล้อง

## ภาคผนวก ง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
3. แนวทางการสนทนากลุ่มการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
4. (ร่าง)แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง
5. (ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย  
สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ  
ไทยในเขตภาคกลาง**

---

**วัตถุประสงค์**

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของ หน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

**แบบสัมภาษณ์** แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 คำถามการสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นาย อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง  
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แบบสัมภาษณ์

สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานฝึกอาชีพคนพิการ

ชื่อหน่วยงาน.....

ประเภทคนพิการที่รับเข้ามาฝึก.....

ระยะเวลาดำเนินงาน.....ปี จำนวนคนพิการที่รับการฝึก.....คน

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ.....ปี เพศ.....ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

#### ตอนที่ 3 คำถามการสัมภาษณ์สภาพและปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

##### 3.1 สภาพปัจจุบัน

1. ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการอย่างไร (เช่น เป้าหมายของหน่วยงาน พันธกิจ )

.....

.....

.....

.....

.....

2. หลักสูตรที่จัดฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการในปัจจุบันมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. การจัดกิจกรรมในการฝึกอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง และมีรูปแบบจัดกิจกรรมอย่างไร (เช่น กิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง กิจกรรมมีความเหมาะสมกับคนพิการแต่ละประเภท มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับรายบุคคล)

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านผู้ฝึกสอน

4.1 ปัจจุบันคุณสมบัติ ของผู้ฝึกสอนอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

.....  
 .....  
 .....

4.2 ปัจจุบัน บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ  
 ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

5. ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการของหน่วยงานของท่านมี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก  
 และสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

6. สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการของหน่วยงานของท่านมีอะไรบ้าง

.....  
 .....  
 .....



.....  
.....

7. ในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยงานของท่านมีวิธีการประเมินผลอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และ/หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### 3.2 ปัญหา

1. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. การฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดหลักสูตรหรือไม่ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในการจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการท่านพบปัญหาในการจัดรูปแบบกิจกรรมหรือไม่ อย่างไร (เช่น ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนพิการ ไม่เหมาะสมต่อสภาพความบกพร่องของคนพิการ ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4. ด้านผู้ฝึกสอน

4.1 คุณสมบัติของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4.1 บทบาท และหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. หน่วยงานของท่านมีปัญหาด้านการใช้สื่อการสอนในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการหรือไม่ อย่างไร (เช่น อุปกรณ์ชำรุด ไม่มีความหลากหลาย ไม่ตรงตามความต้องการและสภาพของผู้เรียน ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัญหาที่พบในการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการมี ปัญหาหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และ/หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย**  
**ในเขตภาคกลาง (สำหรับผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ)**

---

---

**วัตถุประสงค์**

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาถึงความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางของ ผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาคธุรกิจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 คำถามการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นาย อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง  
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาจากระบบโรงเรียน  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แบบสัมภาษณ์

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย  
ในเขตภาคกลาง (สำหรับผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ)

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรภาคธุรกิจ

ชื่อองค์กร.....

ประเภทของธุรกิจ.....

ระยะเวลาดำเนินการดำเนินธุรกิจ.....ปี จำนวนพนักงานคนพิการ.....คน

#### ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ.....ปี เพศ.....ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

#### ตอนที่ 3 คำถามการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริม ศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1. ท่านคิดว่านโยบายในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วย  
ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร

.....  
.....  
.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการจัดหลักสูตรในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร (เช่น เพิ่ม เนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการตลาดแรงงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการจัดรูปแบบกิจกรรมในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการขององค์กรของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรมีการปรับเปลี่ยน พัฒนา เพิ่มเติมในส่วนใดบ้างหรือไม่ อย่างไร (เช่น มีความหลากหลาย ตรงตามสภาพความบกพร่องของคนพิการ)

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าคุณสมบัติ บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และท่านต้องการปรับบทบาท หน้าที่ของผู้ฝึกสอนให้เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และท่านต้องการให้เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าการใช้สื่อการสอนในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ควรต้องปรับเปลี่ยน พัฒนาตรงส่วนใดเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร (เช่น ความหลากหลายประเภทของสื่อ สื่อที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าวิธีการประเมินผลในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการมีของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และท่านต้องการให้เป็นอย่างไร( เช่น การประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง ฯลฯ)



.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และ/หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย**  
**ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย**  
**ในเขตภาคกลาง(สำหรับคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ)**

---

---

**วัตถุประสงค์**

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาถึงความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของ คนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม

นาย อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง  
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสัมภาษณ์

ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย  
ในเขตภาคกลาง(สำหรับคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรภาคธุรกิจ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ.....ปี เพศ.....ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

ประเภทของความพิการ.....

หน่วยงานที่ให้บริการฝึกและพัฒนาอาชีพ.....

หลักสูตรอาชีพที่ผ่านการฝึก.....ระยะเวลาที่ฝึก.....

ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....

ตอนที่ 2 คำถามการสัมภาษณ์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริม  
ศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

1. ท่านคิดว่านโยบายในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วย  
ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการของท่าน มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมท่านคิดว่าควร  
เปลี่ยนแปลงอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการจัดหลักสูตรในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรปรับเปลี่ยนอย่างไร (เช่น เพิ่ม เนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องของการตลาดแรงงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการจัดรูปแบบกิจกรรมในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรปรับเปลี่ยนอย่างไร (เช่น มีความหลากหลาย ตรงตามสภาพความบกพร่องของคนพิการ)

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าคุณสมบัติ บทบาทและหน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และท่านต้องการปรับบทบาท หน้าที่ของผู้ฝึกสอนให้เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และควรปรับเปลี่ยนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าการใช้สื่อการสอนในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมควรต้องปรับเปลี่ยนอย่างไร (เช่น ความหลากหลายประเภทของสื่อ สื่อที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าวิธีการประเมินผลในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการมีของหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมเป็นอย่างไร และถ้าไม่เหมาะสมเป็นอย่างไร และควรปรับเปลี่ยนอย่างไร ( เช่น การประเมินผลตามสภาพที่เป็นจริง ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และ/หรือ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**แนวทางการสนทนากลุ่ม**  
**การพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทย**  
**ในเขตภาคกลาง**

---

---

**ก. ขั้นเริ่มต้นการสนทนากลุ่ม**

1. แนะนำตัวผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย
2. มอบหนังสือขอความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม
3. ผู้วิจัยทำความรู้จักและแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อสร้างความคุ้นเคย
4. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประชุมปฏิบัติการและแนวทางในการสนทนากลุ่มในภาพรวม
5. ขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม

**ข. แนวทางการสนทนากลุ่ม**

1. **การพิจารณาความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการโดย**
  - 1.1 พิจารณาผลการศึกษาศักยภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่ปัจจุบันเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
  - 1.2 พิจารณาผลการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการที่เป็นอยู่ปัจจุบันเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
  - 1.3 พิจารณาผลการศึกษาความต้องการของผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรธุรกิจที่มีต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

2. **พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ**  
โดยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 แสดงข้อคิดเห็น และ/หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

2.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ

3. **ข้อคิดเห็น และหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆเพิ่มเติม** เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการให้เกิดความเหมาะสมไปดำเนินการจริง

**ค. ขั้นการปิดการสนทนากลุ่ม**

ผู้วิจัยขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกับมอบของที่ระลึก และถ่ายภาพร่วมกัน

**ง. จบการสนทนากลุ่ม**

---



(ร่าง)  
แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยใน  
เขตภาคกลาง

---

ร่างแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ร่วมกันเชื่อมโยงและพิจารณาความเหมาะสมของร่างแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ และร่วมกันพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ ซึ่งขณะนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสร็จสิ้นในแล้วขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้ฝึกสอนของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ให้สัมภาษณ์ถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ของผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ และคนพิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาคธุรกิจ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ และความต้องการของผู้แทนองค์กรภาคธุรกิจ และคนพิการที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจต่อผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านมาเพื่อพิจารณาและขอความคิดเห็นจากท่าน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการให้สนองความต้องการขององค์กรภาคธุรกิจต่อไป โดยขอปรึกษาเป็นรายด้านประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบาย
2. ด้านหลักสูตร
3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ
4. ด้านผู้ฝึกสอน
5. ด้านสื่อการเรียนการสอน
6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม
7. ด้านการประเมินผล

## 1. ด้านนโยบาย

- การกำหนด การจัดดำเนินการของนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ มีแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

1.1 พัฒนาการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ ในรูปแบบของ การเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (Understanding Access to development) โดยการมีความเข้าใจในสภาพของคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล มุ่งแก้ไขฟื้นฟูความบกพร่อง ความต้องการจำเป็นในทุกๆด้านเพื่อเสริมสร้างสร้างศักยภาพในการพัฒนาการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ

1.2 พัฒนาระบบการฝึกอาชีพคนพิการที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) หลากหลายโดยขยายโอกาสให้แก่คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการไปแล้ว สามารถเข้ารับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพิ่มเติมในภายหลังได้ รวมถึงการเพิ่มโอกาสให้แก่คนพิการในวัยแรงงานที่ด้อยโอกาสให้สามารถเข้ารับการฝึกอาชีพเพิ่มเติมตามความต้องการได้

1.3 ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานด้านคนพิการที่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน โดยการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อฝึกอาชีพคนพิการด้วยรูปแบบสหกิจศึกษา (Co-Operative Education) และการฝึกงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้คนพิการได้ปฏิบัติงานจริงซึ่งจะทำให้คนพิการเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกคนพิการที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพให้มีความเหมาะสม มีการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และภูมิหลังพื้นฐานของคนพิการที่มีผลต่อการฝึกอาชีพ เพื่อให้กระบวนการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ช่วยเพิ่มจำนวนคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน และลดจำนวนคนพิการที่ออกกลางคันขณะเข้ารับการฝึกอาชีพ

1.5 พัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสู่การเป็นแหล่งการเรียนรู้ โดยมีนโยบายเพื่อการเป็นแหล่งการศึกษา แลกเปลี่ยนองค์ความรู้สำหรับคนพิการทุกประเภท หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในพัฒนาด้านการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)

1.6 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ สร้างความน่าเชื่อถือ ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน (Image) โดยการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก (Proactive Communication) เพื่อเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงาน ช่องทางการสนับสนุนและช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ภายนอก การจัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงาน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Road Show การจัดฝึกอบรมพิเศษให้ผู้สนใจงานด้านการพัฒนาอาชีพคนพิการ เป็นต้น

1.7 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศโดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum Of Understanding: MOU) เพื่อความช่วยเหลือทางด้านการฝึกวิชาชีพ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (AT) การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และการจัดสรรงบประมาณ

## 2. ด้านหลักสูตร

- หลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ ควรมีการปรับปรุงรูปแบบของหลักสูตร และพัฒนาลักษณะหลักสูตรในทิศทางต่อไปนี้

2.1 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพ จัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดเนื้อหาและกิจกรรมสำหรับคนพิการในรูปแบบของการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สอดคล้องกับความต้องการพิเศษของคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ ทั้งในรูปแบบของหลักสูตรรวม (Inclusive Curriculum) และการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program)

2.2 จัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการในรูปแบบฐานสมรรถนะ (Competency Based Curriculum) โดยมุ่งเป้าหมายของหลักสูตรเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนาทักษะความสามารถที่ได้รับการจากฝึกอาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรมไม่ว่าจะเป็นฝีมือการปฏิบัติงานของคนพิการ ข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นต้น

2.3 ส่งเสริมให้มีการบูรณาการจัดหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ของหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอาชีพคนพิการมีความร่วมมือกับสถานประกอบการ หรือองค์กรของภาครัฐที่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ในรูปแบบของสหกิจศึกษา (Co-Operative Education) เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เป็นต้น

2.4 จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตอย่างอิสระสำหรับคนพิการ (Independent Living) เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตภายหลังสำเร็จการฝึกอาชีพแล้ว เช่น การเตรียมตัวเพื่อสมัครงาน การเดินทางด้วยตนเอง การวางแผนการเงินหลังจากได้รับค่าตอบแทน เป็นต้น

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของคนพิการในด้านอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทย (AEC) ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น โปรแกรม

คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานของคนพิการ และการพัฒนาบุคลิกภาพการแสดงออกต่อสาธารณะ เพื่อให้คนพิการเกิดความมั่นใจและทำให้เจตคติที่มองคนพิการเป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้นในการทำงานหรือการดำรงชีวิต

2.6 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม (Good match) ต่อสภาพความบกพร่องความสามารถ และความสนใจของคนพิการแต่ละประเภทโดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกวิชาชีพที่เฉพาะ(Unique) สำหรับคนพิการประเภทต่างๆ เช่น หลักสูตรการให้บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ สำหรับคนตาบอด หลักสูตรช่างออกแบบเครื่องประดับสำหรับคนพิการทางการได้ยิน หลักสูตรการเป็นนักพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับคนพิการทางด้านร่างกาย เป็นต้น อันจะส่งเสริมให้คนพิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ในสายวิชาชีพนั้นๆ เกิดการต่อยอดพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการได้อีกด้วย

### 3. ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ

- เพื่อให้รูปแบบกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพที่จัดให้สำหรับคนพิการ มีความเหมาะสมควรมีแนวทาง ดังนี้

3.1 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการให้ตรงตามหลักสูตร แต่ละวิชาชีพ มีความเป็นมาตรฐานเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท แต่ละบุคคล โดยมีการจัดทำแบบแผนกิจกรรมในการฝึกวิชาชีพนั้นๆอย่างเป็นระบบ

3.2 มีการใช้ระบบการประเมินพื้นฐานเบื้องต้นของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ (Needs Analysis) เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการฝึกอาชีพเฉพาะบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อคนพิการทุกคน

3.3 ส่งเสริมการสอดแทรกการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคนพิการนอกเหนือไปจากการพัฒนาอาชีพให้มีความหลากหลายรอบด้าน ทั้งร่างกาย จิตใจ สุขภาพอนามัย สังคม การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนพิการ

3.4 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆเพื่อร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบวิธีการเรียนทางไกลสำหรับคนพิการ (Distance learning) เช่น ผ่านช่องทางโทรทัศน์สำหรับคนพิการด้านร่างกายรวมถึงการมีล่ามภาษามือประกอบการบรรยายสำหรับคนพิการทางการได้ยิน รายการวิทยุเสียงตามสายสำหรับคนตาบอด หรือช่องทางออนไลน์ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่ให้แก่คนพิการอีกด้วย

3.5 ดำเนินการจัดระบบอาสาสมัคร (Volunteer) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เช่น นักกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นิสิตนักศึกษา กลุ่มพนักงานบริษัท เป็นต้น เพื่อช่วยเสริมความรู้ในด้านวิชาชีพ การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และช่วยแก้ไขปัญหาการฝึกอาชีพให้กับคนพิการได้

3.6 จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบต่อเนื่อง (Continually) เพื่อพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการโดยร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการและองค์กรภาคธุรกิจที่มีการจ้างงานคนพิการ จัดกิจกรรมเพื่อถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ

การปฏิบัติงานจริงโดยเฉพาะกับกลุ่มคนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพไปแล้วทั้งที่มีงานทำและที่ยังไม่มีงานทำ

#### 4. ด้านผู้ฝึกสอน

- ผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการควรได้รับการพัฒนาคุณภาพ ดังนี้

4.1 พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional standards) ของผู้ฝึกสอนคนพิการ มีการประเมินคุณสมบัติ คุณวุฒิ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ รวมถึงมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพผู้ฝึกสอนคนพิการให้มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการฝึกสอนวิชาชีพ

4.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการในทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไม่ว่าจะเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่สอน หรือในด้านอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น จิตวิทยาสำหรับคนพิการ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคนพิการ การดูแลสุขภาพของคนพิการ เป็นต้น

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างผู้ฝึกสอนที่มีคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจการนำศักยภาพและประสบการณ์ของคนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ รวมถึงบุคลากรของหน่วยงานอื่นจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และหน่วยงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 ปรับปรุง และพัฒนายุทธศาสตร์ของผู้ฝึกสอนอาชีพสำหรับคนพิการให้เป็นผู้ที่มีบทบาทการเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ เช่น การวางแผนออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาในการฝึกอาชีพของคนพิการ สนับสนุนให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพได้มีโอกาสแข่งขันฝีมือแรงงาน การแนะแนวหรือหาช่องทางจัดหางานให้แก่คนพิการ เป็นต้น และกิจกรรมอื่นๆที่ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น ด้านกีฬาและนันทนาการ การบอกเล่าประสบการณ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนพิการ

## 5. ด้านสื่อการเรียนการสอน

- การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ควรมีแนวทาง ดังนี้

5.1 เพิ่มปริมาณการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ ให้มีความหลากหลาย มีความทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบัน และครอบคลุมทุกวิชาชีพที่หน่วยงานให้บริการ ฝึกอาชีพคนพิการจัดหลักสูตรไว้เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ

5.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนหรือองค์กรด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนสำหรับคนพิการ ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการ อันจะส่งผลให้มีสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5.3 จัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการฝึกอาชีพคนพิการให้อยู่ในรูปแบบของบทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction: CAI) โดยมีเนื้อหาประกอบในเชิงวิชาการและให้ความบันเทิงร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เช่น มีบทเรียนในวิชาชีพ พร้อมทั้งมีเกมจำลองสถานการณ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหวสำหรับคนพิการที่ไม่สูญเสียการมองเห็น และการจัดเป็นบทเรียนเสียง บรรยาย รูปภาพต่างๆ เพื่อให้คนพิการทางสายตาได้เรียนรู้ เป็นต้น

5.4 หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการจัดบริการศูนย์สื่อ (Media center) โดยรวบรวม สื่อการเรียนการสอนที่ทางหน่วยงานผลิตขึ้นให้แก่คนพิการของหน่วยงานเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการหรือบุคคลอื่นๆ ที่สนใจเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีโอกาสศึกษา รวมถึงสามารถแลกเปลี่ยนสื่อระหว่างหน่วยงานต่างๆ ร่วมกัน



## 6. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม

- การอำนวยความสะดวกและการจัดสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนพิการ ดังนั้นควรมีแนวทางในการพัฒนาดังต่อไปนี้

6.1 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ชุมชนโดยรอบหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในการออกแบบจัดสร้าง หรือซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการในการดำรงชีวิต เช่น อาคาร สถานที่ ห้องฝึกอาชีพ ห้องน้ำ ราวเหล็ก หรือทางลาดระบบการขนส่ง ให้มีความเหมาะสมกับคนพิการร่วมด้วยตามหลักของการออกแบบเพื่อมวลชน (Universal Design)

6.2 พัฒนา ประดิษฐ์ คิดค้นเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (Assistive Technology :AT) เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือบริการที่สามารถอำนวยความสะดวก ทดแทนปัญหาความบกพร่องและความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการในการฝึกอาชีพ การปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตของคนพิการ

6.3 จัดทำพื้นที่ในระบบเครือข่ายออนไลน์ (Online Network) ของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ คนพิการที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ผู้ฝึกสอน บุคลากรของหน่วยงาน รวมถึงอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการแก้ไขปัญหา ข้อสงสัยในการฝึกอาชีพ การดำรงชีวิตของคนพิการในด้านอื่นๆ โดยการตั้งกระทู้ถามตอบปัญหา การประกาศรับสมัครงานคนพิการ การทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันในกลุ่ม การแบ่งปัน (Share) ประสบการณ์ รูปภาพ วิดีโอต่างๆ เป็นต้น

6.4 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพในทุกๆด้าน เช่น บรรยากาศที่ปลอดภัย สร้างความผ่อนคลาย มีความสะอาดอนามัย และมีความปลอดภัยให้แก่คนพิการอันจะส่งผลให้คนพิการที่เข้ารับการฝึกได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5 จัดสภาพแวดล้อมเชิงนามธรรม (Abstract Environment) การมีระเบียบ วินัย คุณธรรม จริยธรรมโดยเป็นข้อตกลงในทางพฤติกรรมที่เหมาะสมของการฝึกอาชีพภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาให้คนพิการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

## 7. ด้านการประเมินผล

- การพัฒนารูปแบบและวิธีการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการควรมีแนวทางในการพัฒนารูปแบบและวิธีการประเมินผล ดังนี้

7.1 ก่อนการรับคนพิการเข้าฝึกอาชีพควรมีการจัดประเมินความต้องการจำเป็นพื้นฐาน (Basic Needs) ต้องการทั้งในด้านความช่วยเหลือพิเศษ ความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อม และให้การฝึกอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 จัดการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการอย่างมีคุณภาพ มีการประเมินผลในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้มีความเหมาะสมสำหรับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล

7.3 ส่งเสริมการประเมินผลการฝึกอาชีพคนพิการที่นอกเหนือจากการประเมินผลจากความรู้ ทักษะ และความสามารถในทางวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกเพียงอย่างเดียว ส่งเสริมการประเมินผลในด้านทักษะ ความสามารถอื่นๆ เช่นการประเมินพฤติกรรม (Behavioral Assessment) และการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

7.4 พัฒนารูปแบบการประเมินผลในการฝึกอาชีพคนพิการ ในรูปแบบของฐานสมรรถนะ (Competency Based) เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน หรือเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ ที่จัดฝึกตามสมรรถนะของคนพิการแต่ละคน หรือเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ

7.5 ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศได้แก่ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรสหประชาชาติ กระทรวงสาธารณสุข กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ในการประเมินผลการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการโดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum Of Understanding: MOU) อาทิ การจัดประเมินผลความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความฉลาดทางจริยธรรม (MQ) การประเมินสายงานที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพ

7.6 จัดทำระบบการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วยการสร้างตัวชี้วัด (Key Performance Indicator) โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจาก คุณภาพของหลักสูตร คุณสมบัตินักศึกษาและหน้าที่ของผู้ฝึกสอน ปริมาณของคนพิการที่ได้รับการจ้างงาน ภายหลังการฝึกอาชีพ ความพึงพอใจของนายจ้าง และด้านการบริหารงบประมาณ เป็นต้น





**(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริม  
ศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง**

**คำชี้แจง**

การจัดทำ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง (ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1) และข้อมูลที่ได้จากการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง(ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2) นั้นมาทำการพิจารณาในประเด็นที่สำคัญที่ควรเสนอแนะให้เกิดการขับเคลื่อนสู่การจัดทำเป็นนโยบาย

สำหรับ(ร่าง)ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการที่ผู้วิจัยได้จัดทำนั้น ได้มีข้อเสนอแนะประเด็นที่สำคัญในการดำเนินงานด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ สำหรับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในสังคมประกอบไปด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคสื่อมวลชน และภาคครอบครัวและชุมชน อันจะมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการนั้นผู้วิจัยทำการสรุปประเด็นหลักออกเป็น 4 ประการดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ
2. การพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ
3. การพัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

**คำอธิบาย**

ขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิโปรดพิจารณาความสอดคล้องและความเป็นไปได้ในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง

## ประเด็นที่1 การพัฒนาคุณภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ

### 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐ

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนายุทธศาสตร์ในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการให้เป็นไปตามหลัก ความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา(Understanding Access to development) เพื่อให้คนพิการได้ฝึกและพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพ ความต้องการ ทักษะความสามารถของคนพิการ	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
2. เสริมสร้างการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านอาชีพ โดยจัดบริการการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้แก่คนพิการตั้งแต่ระดับพื้นฐานการเรียนรู้ วิชาชีพพื้นฐาน (Basic) ต่อเนื่องในระดับวิชาชีพขั้นสูง (Advance)	- กระทรวงศึกษาธิการ - สำนักงาน กศน.
3. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ ด้วยการ พัฒนาการจัดทำแผนการฝึกอาชีพเฉพาะบุคคล ควบคู่กับการจัดทำแผนการเชื่อมโยงคนพิการกับกระบวนการต่างๆในการฟื้นฟูสมรรถภาพทุกๆด้าน เพื่อให้คนพิการมีความพร้อมในการทำงานอย่างแท้จริง	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
4. ดำเนินการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานทุกภาคส่วนจัดการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการได้ฝึกอาชีพที่ตนสามารถปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้กับคนพิการได้รับการฝึกงานภายในหน่วยงานต่างๆมากยิ่งขึ้น	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
5. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ (Freelance) ของคนพิการในปัจจุบันและอนาคต เช่น หลักสูตรการสื่อสาร ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน นวัตกรรมสื่อสาร โพรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาบุคลิกภาพและการแสดงตนในที่สาธารณะ	- กระทรวงศึกษาธิการ - กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
6. จัดสรรและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ บริการ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความจำเป็นต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละประเภทแต่ละบุคคล รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือ กับหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ - กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

	- ศูนย์สื่อการศึกษา เพื่อคนพิการ
--	-------------------------------------

## 1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคเอกชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. สนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการโดยใช้องค์กรเป็นฐานการเรียนรู้ (Organization Base Learning) โดยจัดเนื้อหาหลักสูตร รูปแบบกิจกรรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติจริงใช้สมรรถนะเป็นฐานในการประเมินผล การฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการจริง	- องค์กรธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ เอกชน
2. ดำเนินการจัดตั้งสถาบันการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการภายใต้การบริหารจัดการขององค์กรภาคธุรกิจ โดยระดมทรัพยากรที่มีศักยภาพเพื่อจัดฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ และให้การจ้างงานคนพิการภายหลังสำเร็จการศึกษา ตามรูปแบบของ มหาวิทยาลัยบรรษัท (Corporate University) โรงเรียนในโรงงาน	- องค์กรธุรกิจ
3. ให้การสนับสนุนงบประมาณ หรือทุนเพื่อการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ บริการ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ	- องค์กรธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ เอกชน
4. สร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความชำนาญตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาชีพ (Professional Standard) ให้แก่คนพิการ โดยการรวบรวมคนพิการที่ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภทเพื่อจัดทำฐานข้อมูล ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมทางวิชาชีพสำหรับคนพิการที่มีความต้องการจะประกอบวิชาชีพ นั้นๆ เช่น นักกฎหมายคนพิการ นักบัญชีคนพิการ นักพัฒนาโปรแกรม คอมพิวเตอร์คนพิการ เป็นต้น	- องค์กรวิชาชีพ ชมรม วิชาชีพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูล (Database) เพื่อนำเสนอองค์ความรู้ที่น่าสนใจ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพคนพิการ ทิศทาง (Trend) ในการประกอบอาชีพของคนพิการในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการเตรียมความพร้อมสำหรับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตัวคนพิการเองด้วย	- องค์กรธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ เอกชน

### 1.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคประชาสังคม

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ดำเนินการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ รวมถึงสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆของภาครัฐให้เกิดความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการจัดระบบเครือข่ายอาสาสมัคร (Volunteer Network) จากภาคประชาสังคมเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรเสริม กิจกรรมนันทนาการเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้แก่คนพิการในทุกๆด้าน ทั้งด้านวิชาชีพ การมีงานทำ หรือการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น การอบรมประกอบอาชีพอิสระ การแนะแนวอาชีพ จัดกิจกรรมการทักษะชีวิตเพื่อการปรับตัวเข้าสู่สังคมของคนพิการ เป็นต้น	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
3. รณรงค์ให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้โอกาสคนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ รวมถึงการมีงานทำของคนพิการ อันจะนำมาสู่การให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการที่ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพที่มีคุณภาพ	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง

### 1.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสื่อมวลชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านพัฒนาคุณภาพการฝึกและพัฒนาอาชีพของคนพิการ การนำเสนอ ข่าวสารที่น่าสนใจในกรณีศึกษา ตัวอย่างที่ดีในการฝึกและพัฒนาอาชีพทั้งในและต่างประเทศ การเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ เผยแพร่ข้อมูลสภาพ ปัญหา และความต้องการของคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพ	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในวงการสื่อมวลชนสำหรับคนพิการ เข้ามาใช้ประกอบในการผลิตสื่อการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของสื่อสำหรับคนพิการที่ใช้การฝึกและพัฒนาอาชีพ	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง



### 1.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับครอบครัวและชุมชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมภายในครอบครัว หรือชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ให้แก่คนพิการซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการผลักดันให้คนพิการพัฒนาตนเอง	- ครอบครัวและชุมชน
2. ชุมชนที่มีคนพิการอาศัยอยู่ควรพัฒนาชุมชนของตนเองสู่การเป็นฐานในการเรียนรู้ (Community Based Learning: CBL) ทางด้านอาชีพให้แก่คนพิการ โดยเฉพาะการประกอบอาชีพอิสระสำหรับคนพิการที่มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ทรัพยากรในท้องถิ่น ภูมิปัญญา	- ครอบครัวและชุมชน
3. เสริมสร้างการจัดทำฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหา และความ ต้องการจำเป็นของคนพิการในระดับครัวเรือน ชุมชนที่มีคนพิการอาศัยอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดกระบวนการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ	- ครอบครัวและชุมชน

## ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ

### 2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐ

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนามาตรฐานของเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้เชื่อมโยงกับบทบาท หน้าที่ ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาชีพหรือส่งเสริม สนับสนุนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในด้านอื่นๆ	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
2. สนับสนุนทุนอุดหนุนการศึกษา ทุนการพัฒนาทักษะวิชาชีพโดยให้ทุนตั้งแต่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป การอบรมวิชาชีพระยะสั้นกับสถาบันที่มีความชำนาญในวิชาชีพต่างๆทั้งในและต่างประเทศ เพื่อผลิตผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมีความชำนาญในการถ่ายทอดวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	- กระทรวงศึกษาธิการ
3. พัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่จูงใจคนเก่ง มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในทางวิชาชีพ และมีใจอุทิศตนให้แก่คนพิการมาเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เช่น ค่าเบี้ยพิเศษ ปรับขึ้นเงินเดือน ให้สวัสดิการอื่นใดที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต การยกย่องเชิดชูเกียรติแต่ผู้ฝึกสอนคนพิการ	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ได้พัฒนาบทบาทใหม่ นอกเหนือจากการฝึกสอนอาชีพโดยให้การฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบทบาท เช่น การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นนักจัดการความรู้ (Knowledge Management)	- กระทรวงศึกษาธิการ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ ได้ดำเนินการทำวิจัยและพัฒนา (Research & Development) องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับ การฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ	- กระทรวงศึกษาธิการ - วช.
6. จัดตั้งสถาบันพัฒนาริชาชีพสำหรับผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เพื่อเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ รวบรวมผู้ที่มี	- กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงแรงงาน

ความเชี่ยวชาญในการฝึกสอนอาชีพคนพิการเพื่อให้ความรู้ ฝึกอบรม ทดสอบมาตรฐานแก่ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ	
--	--

## 2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคเอกชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนการศึกษา ทุนพัฒนาวิชาชีพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ฝึกสอนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนให้มากยิ่งขึ้น	- องค์กรภาคธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่องค์ความรู้ จัดฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไปยังผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้มีองค์ความรู้ใหม่ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบทบาท หน้าที่ของวิชาชีพนั้นๆ ที่สามารถถ่ายทอดให้แก่คนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สมาคมวิชาชีพ ชมรมวิชาชีพ
3. จัดดำเนินโครงการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนคนพิการทุกคน ทุกหน่วยงานได้เข้าศึกษาดูงาน ฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานจริงระยะสั้นๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ ในระบบการปฏิบัติงานจริงภายในองค์กรภาคธุรกิจ นำไปสู่การปรับปรุง หลักสูตร รูปแบบกิจกรรม จัดทำสื่อ อุปกรณ์ที่จำเป็นอื่นๆ ให้มีความสอดคล้องกับระบบการปฏิบัติงานจริงภายในองค์กรภาคธุรกิจ สถานประกอบการ	- องค์กรภาคธุรกิจ
4. ประสานความร่วมมือในการนำเอาศักยภาพของทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรภาคเอกชน เพื่อพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ผู้ฝึกสอนคนพิการ ได้ออกแบบผลิตสื่อการเรียนรู้ (Media) เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (AT) อุปกรณ์เฉพาะของคนพิการ ที่มีความจำเป็นต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการในทุกประเภท	- องค์กรภาคธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ - สมาคมวิชาชีพ ชมรมวิชาชีพ

### 2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคประชาสังคม

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ดำเนินการผลักดันให้เกิดกระแสสังคมร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆให้เกิดความร่วมมือในการส่งเสริม สนับสนุนผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
2. จัดเวทีประชาสังคมเพื่อระดมความคิดเห็น แนวทางต่างๆในการพัฒนาคุณภาพผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
3. ระดมทุน และทรัพยากรอื่นๆเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง

### 2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสื่อมวลชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ผลิตรายการที่มีเนื้อหาสะท้อนถึงบทบาท หน้าที่ของผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการที่อุทิศตนเองเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับคนพิการ เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้เห็นถึงความสำคัญของวิชาชีพผู้ฝึกสอนคนพิการ	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง
2. จัดสรรพื้นที่ของสื่อเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการได้มีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์ หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพคนพิการสู่สาธารณชน เช่น การเขียนบทความในสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเครือข่ายออนไลน์ การดำเนินรายการวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง

## 2.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับครอบครัวและชุมชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาชีพประจำชุมชน ท้องถิ่นให้แก่ผู้ฝึกสอนคนพิการบูรณาการให้ผู้ฝึกสอนอาชีพนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้บริบทของชุมชน ภูมิปัญญา ให้แก่คนพิการเพื่อการพัฒนาเป็นอาชีพต่อไป	- ครอบครัวและชุมชน
2. ระดมทรัพยากรมนุษย์ภายในชุมชนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีความชำนาญด้านวิชาชีพของชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ เช่น ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา เป็นต้น	- ครอบครัวและชุมชน
3. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆที่ดำเนินการโดยผู้ฝึกสอนอาชีพคนพิการ อันเป็นประโยชน์ต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ	- ครอบครัวและชุมชน

### ประเด็นที่ 3 การพัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐ

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ดำเนินการให้มีระบบสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เช่น ระบบการเงินและงบประมาณ การสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานของหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - กระทรวงวิทยาศาสตร์
2. จัดและส่งเสริมให้หน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ พัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ภายในที่มีความสะดวกปลอดภัยเหมาะสมกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของคนพิการตามหลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design)	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
3. เสริมสร้างการจัดการหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการสู่การเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายด้านคนพิการ ที่มีคุณค่าต่อทุกภาคส่วนในสังคม เช่น การจัดห้องสมุดวิชาฝึกอาชีพคนพิการ พิพิธภัณฑ์อุปกรณ์และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก	- กระทรวงศึกษาธิการ - สำนักงาน กศน.
4. จัดตั้งหน่วยงานหรือปรับปรุงกลไกการดำเนินงานของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ จัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอย่างครบวงจรได้แก่ ด้านอาชีพ การศึกษา การแพทย์ สังคม รวมถึงการจัดหางาน/อาชีพให้แก่คนพิการโดยเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service)	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคเอกชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้แก่หน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ โดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานฝึกอาชีพ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้จริงในองค์กรธุรกิจ การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ภายในหน่วยงานฝึกอาชีพ	- องค์กรภาคธุรกิจ
2. สนับสนุนการให้คำปรึกษา (Consult) ในการบริหารจัดการต่างๆภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เช่น แผนบริหารงบประมาณ การระดมทุน โครงสร้างหลักสูตร-กิจกรรม รูปแบบการประเมินคุณภาพของหน่วยงานฝึกอาชีพคนพิการ เป็นต้น	- องค์กรภาคธุรกิจ - องค์กรด้านคนพิการ - สมาคมวิชาชีพ ชมรมวิชาชีพ
3. จัดสรร และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน เช่น สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานฝึกอาชีพ เป็นต้น	ภาคเอกชนทุก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคประชาสังคม

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1. จัดเวทีระดมความคิดเห็น ระดมทุนในการพัฒนาหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ	- เครือข่ายภาค ประชาสังคมที่ เกี่ยวข้อง
2. สนับสนุนการใช้พื้นที่ของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ต่อคนพิการหรือสังคมโดยรวม	- เครือข่ายภาค ประชาสังคมที่ เกี่ยวข้อง

### 3.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสื่อมวลชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. จัดสรรพื้นที่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการให้มากยิ่งขึ้น เช่น การรับสมัครคนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพ ความประสงค์ในการช่วยเหลือบริจาคเพื่อพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง
2. นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการภายในหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ เช่น รายการโทรทัศน์ที่มีการเยี่ยมชมหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการต่างๆ หรือการเผยแพร่ข้อมูลหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพที่สามารถเป็นกรณีศึกษาที่ดีในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง

### 3.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับครอบครัวและชุมชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ให้ความร่วมมือในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพดำเนินการอยู่ เช่น ใช้องค์ความรู้ วัสดุต่างๆที่มีอยู่ในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ	- ครอบครัวและชุมชน
2. เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการตามความสมัครใจ เช่น การจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ การทำความสะอาดปรับปรุงทัศนียภาพในบริเวณของหน่วยงานให้บริการฝึกอาชีพคนพิการ	- ครอบครัวและชุมชน



ประเด็นที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาครัฐ

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. จัดทำแผนงานด้านการปลูกฝังและเสริมสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ (Creative Attitude) ให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนในสังคมเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในทุกๆด้านให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนในสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมความรู้และความเข้าใจด้านคนพิการ	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
2. จัดสรรงบประมาณในการพัฒนา ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการโดยใช้หลักการออกแบบที่เป็นธรรม (Universal Design) เช่น ระบบการขนส่งมวลชน อาคารสถานที่ราชการ สถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ ระบบข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ - กระทรวงคมนาคม - หน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วน
3. ใช้มาตรการภาษี (Tax Measure) เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในทุกภาคส่วน เช่น ปรับลดภาษีเงินได้บุคคลหากบุคคลนั้นมีส่วนร่วมในพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไม่ว่าจะเป็นการบริจาคช่วยเหลือ หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการองค์กรภาคธุรกิจ ปรับลดภาษีสถานประกอบการใดที่มีการจ้างงานคนพิการหรือให้การช่วยเหลืออื่นใดต่อคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพเพิ่มอัตราภาษีให้กับองค์กรใดที่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น	- กระทรวงการคลัง
4. ดำเนินการจัดทำแผนบูรณาการเพื่อเชื่อมโยงคนพิการที่ผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพแล้วให้ได้รับการจ้างงานจากทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
5. สนับสนุนเบี้ยเลี้ยงในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ ตลอดช่วงเวลาที่คนพิการเข้ารับการฝึกอาชีพ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอุปกรณ์ ค่าอาหารเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพมาก	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ - กระทรวงศึกษาธิการ

ยิ่งขึ้น	
6. ปรับปรุง แก้ไขข้อกำหนดบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการ โดยให้ความเป็นธรรมแก่คนพิการทุกคนที่มีความประสงค์ที่จะประกอบอาชีพหลังจากผ่านการฝึกและพัฒนาอาชีพมาแล้ว	- กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ -
7. กระจายอำนาจในการบริหารจัดการเพื่อการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ ไปสู่นายงานภาครัฐทุกระดับ เช่น ท้องถิ่น ชุมชน ครอบครัวให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ	- กระทรวงมหาดไทย - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคเอกชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. เสริมสร้างการปรับเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรมขององค์กรให้เปิดรับและเข้าใจคนพิการให้มากขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้คนพิการได้ปฏิบัติงานร่วมกับคนปกติทั่วไปภายในองค์กร จัดสวัสดิการให้มีความเท่าเทียมในฐานะทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	- องค์กรภาคธุรกิจ
2. ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อคนพิการในการดำเนินชีวิต	ทุกหน่วยงานเอกชน
3. ให้การสนับสนุนงบประมาณ หรือทุนเพื่อการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ บริการ และเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและพัฒนาอาชีพสำหรับคนพิการ	ทุกหน่วยงานเอกชน
4. จัดตั้งหน่วยงานกลางเพื่ออำนวยความสะดวกในการประสานงานกับทุกภาคส่วนในสังคม (Contract Center) ในการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คนพิการ การจัดหางาน เช่นจัดตั้งศูนย์เบ็ดเสร็จ จัดทำหมายเลขสายด่วน (Hotline) เพื่อบริการคนพิการด้านอาชีพ	- องค์กรด้านคนพิการ
5. กำหนดพันธกิจ เป้าหมายขององค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อมีส่วนร่วมในการจ้างงานคนพิการ หรือสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการ	- องค์กรภาคธุรกิจ
6. พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้เช่น โปรแกรมสำนักงานสำหรับคน	- องค์กรภาคธุรกิจ

تابعอด อุปกรณ์การปฏิบัติงานสำหรับคนพิการ เป็นต้น	
--	--

#### 4.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับภาคประชาสังคม

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเวทีประชาคม ที่เปิดโอกาสให้คนพิการได้มีสิทธิในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการฝึกและพัฒนาอาชีพคนพิการ	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเครือข่าย(Network)ภาคประชาสังคมในการบริการข้อมูลประสานงานในการช่วยเหลือคนพิการในการฝึกและพัฒนาอาชีพอย่างเป็นระบบ	- เครือข่ายภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง

#### 4.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสื่อมวลชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการฝึกและพัฒนาอาชีพแก่คนพิการ การรับคนพิการเข้าทำงาน เป็นต้น	- องค์กรด้านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้อง

#### 4.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับครอบครัวและชุมชน

แนวทางดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. เสริมสร้างบทบาทการสนับสนุนคนพิการให้ได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการได้พัฒนาคุณภาพชีวิต ลดภาระให้กับครอบครัว ผู้ดูแลคนพิการ	- ครอบครัวและชุมชน



ภาคผนวก จ  
ประมวลภาพการจัดสนทนากลุ่ม

ประมวลภาพการจัดสนทนากลุ่ม  
เพื่อการพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการ  
ไทยในเขตภาคกลาง

วันจันทร์ที่ 14 มกราคม 2556 เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 211.04 ชั้น 2

อาคารประชุมสุข อาชีวอำรุง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายอิทธิทธิ ฉัตรมาลาทอง เกิดเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ.2531 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษภูวนารถ ปีการศึกษา 2552 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโทบัณฑิต ปีการศึกษา 2553 ในสาขาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน ภาควิชาการศึกษาดลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย