

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS FOR LOCAL AUTHORITIES TO PROMOTE JOB
OPPORTUNITIES FOR PERSON WITH DISABILITY



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Development Education
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

FACULTY OF EDUCATION

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ
โดย	น.ส.รัชณี จันทร์ทับทอง
สาขาวิชา	พัฒนศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.อมรวิชัย นาครทรรพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาพร มาติลโกวิท

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุขชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปรีดีติลล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.อมรวิชัย นาครทรรพ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาพร มาติลโกวิท)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นชนก โควินท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยรัตน์ ทับพร)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี อุทัยรัตนกิจ)

รัชนี้ จันทร์ทับทอง : แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ. (DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS FOR LOCAL AUTHORITIES TO PROMOTE JOB OPPORTUNITIES FOR PERSON WITH DISABILITY) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. ดร.อมรวิเศษ นาคทรพรพ, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ. ดร.จรรยาสุรี มาดิลกโกวิท

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสำรวจและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$) สภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ลำดับที่ 1 คือ การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ลำดับที่ 2 คือ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ อย่างยั่งยืน และ ลำดับที่ 3 คือ การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ และสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาที่พบสูงสุด ได้แก่ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการรับรู้และตระหนัก ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ขั้นการวางแผนดำเนินงาน ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ขั้นการประเมินผลและขั้นการพัฒนาต่อยอด กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรและทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน 3) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้ร่วมเรียนรู้ เหตุผลและความจำเป็น ประเด็นการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 7 ขั้นตอน เพื่อทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถเป็นผู้กระทำการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการ สร้างการเปลี่ยนแปลงกับโครงสร้าง คือ นโยบาย กฎหมาย ทัศนคติ ทรัพยากร ภาควิชาหรือข่ายได้อย่างงดงาม นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างยั่งยืน

สาขาวิชา พัฒนศึกษา
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อ นิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5784464427 : MAJOR DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORD: LEARNING PROCESS LOCAL AUTHORITIES PERSONS WITH DISABILITY PROMOTE JOB OPPORTUNITIES

Ratchanee Juntuphong : DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS FOR LOCAL AUTHORITIES TO PROMOTE JOB OPPORTUNITIES FOR PERSON WITH DISABILITY. Advisor: AMORNWICH NAKORNTHAP, Ph.D. Co-advisor: Assoc. Prof. CHAROONSRI MADILOGGOVIT, Ph.D.

The objectives of this research were three-fold: 1) to examine the current condition and problems in job promotions for person with disability; 2) to develop a model plan for local personnel and 3) to propose guidelines for developing model plan for local personnel in promoting jobs for person with disability. The study was a qualitative and quantitative research, held in survey, documentary research, observation, interview, focus group discussion, and Participatory action research.

The research findings were 1) the current condition of promotion opportunities in person with disability were at the medium level ($\bar{x} = 2.87$) and expected conditions were found at a medium level ($\bar{x} = 3.18$). This data identified 3 specific priorities need to improve job opportunities for person with disability as follows: First, preparing persons with disabilities for employment. Second, sustainability-enhancing career. Third, essential skills for career development. The most problematic issue were insufficient budget. 2) developing a model plan for local personnel. This study developed 7 stages for individuals and organizations : being aware ,analyzing problem, selecting intervention plan, implementing intervention plan, testing and measuring, evaluating, and continuing in development. 3) guidelines for developing learning process for local authorities to promote job opportunities for person with disability consist of objective, learners, necessary reason and 7 stages of the learning process for sustainable career promotion for person with disability. These can drive the disability section works forward and change organizational structure are those changes policy, legislation, attitude, and the association of person with disability. Toward improving quality of life through sustainable development for person with disability.

Field of Study: Development Education

Student's Signature

Academic Year: 2019

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตา ความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. อมรวิรัช นาคทรพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่จุดประกายแนวคิดในการทำวิจัยเรื่องนี้ และ รองศาสตราจารย์ ดร.จรรยาศรี มาติลโกวิท อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ทั้งสองได้ให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ ได้เสียสละเวลาเป็นอย่างมากในการเคี่ยวเข็ญ ตรวจสอบกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนพร้อมให้คำแนะนำอันมีคุณค่า รวมทั้งตรวจแก้ไขงานอย่างละเอียดตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดงานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านทั้งสองเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเรื่องนี้ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมืออย่างดีในการให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเทศบาลตำบลเขาพระงาม ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของ “การส่งเสริมอาชีพคนพิการ” ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย รวมไปถึงคนพิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ที่ร่วมตอบแบบสอบถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพัฒนศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ ทักษะคุณลักษณะที่ดี ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีค่าแก่นิสิตคนนี้ด้วยดีเสมอมา ปลุกพลังนิสิตคนนี้จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณทีม 23.00 น. พัฒนศึกษา ที่เป็นกำลังใจให้กันและกัน ร่วมเรียนด้วยกันจนถึงปีสุดท้าย รวมไปถึงรุ่นพี่ รุ่นน้อง สาขาวิชาพัฒนศึกษาที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้วยดีเสมอมาและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ ความรัก ความเชื่อมั่น ให้การสนับสนุนในทุก ๆ อย่างและที่สำคัญเป็นกำลังใจอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่พิราภรณ์ จันทร์ทับทอง ที่มอบความรัก ความเชื่อมั่น อยู่เคียงข้างเป็นกำลังใจที่สำคัญและสนับสนุนผู้วิจัยในทุก ๆ ด้านตลอดมา เป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในความสำเร็จครั้งนี้

รัชณี จันทร์ทับทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ.....	12
1.1. ความหมาย ประเภท และระดับของคนพิการ	13
1.2 สถานการณ์ของคนพิการในประเทศไทย.....	23
1.3 การประกอบอาชีพของคนพิการ	27
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	29
2.1 สถานการณ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการ	29

2.2 กฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมอาชีพคนพิการ	33
2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	43
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	51
3.1 บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคนพิการ	54
3.2 กฎหมายเกี่ยวกับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	60
3.3 การจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	61
3.4 การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	65
ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน	105
4.1 พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ชุมชน	106
4.2 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน	108
4.3 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน.....	111
4.4 องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้.....	114
4.5 ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน	118
4.6 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน.....	124
4.7 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน.....	130
ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	137
5.1 ทฤษฎี Structuration.....	137
5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	142
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	148
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ.....	148
ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ.....	156
ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ.....	163

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	172
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	173
1.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตอบแบบสอบถาม.....	173
1.2 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	174
1.3 สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	191
1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	192
ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ.....	194
2.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา	195
2.2 ผลการศึกษาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา.....	206
2.3 ผลการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา.....	234
2.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ	266
2.5 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ	281
ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ.....	297
3.1 ร่างแนวทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1).....	297
3.2 ร่างแนวทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2).....	330

3.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพ

คนพิการ.....	350
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	378
สรุปผลการวิจัย.....	379
อภิปรายผลการวิจัย.....	392
ข้อเสนอแนะ.....	418
บรรณานุกรม.....	420
ภาคผนวก.....	430
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	431
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	436
ภาคผนวก ค ภาพการลงภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล	507
ประวัติผู้เขียน.....	519



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ และต่างประเทศ.....	89
ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	91
ตารางที่ 2.3 การแสดงผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ และรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี การบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555-2559.....	103
ตารางที่ 2.4 การวิเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ชุมชน	123
ตารางที่ 2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้.....	129
ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่แบ่งสัดส่วนตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	150
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพ คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	174
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	175
ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม	176
ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ	177
ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ	178
ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน	180
ตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ภาพรวม	182
ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..	183

ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 184

ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน..... 186

ตารางที่ 4.11 ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 191

ตารางที่ 4.12 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 239

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการก่อนและหลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 249

ตารางที่ 4.14 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) 299

ตารางที่ 4.15 แสดงสาระสำคัญข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนาประเด็นการเรียนรู้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1)..... 309

ตารางที่ 4.16 แสดงสาระสำคัญข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนาวิธีการเรียนรู้ ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1)..... 313

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)..... 323

ตารางที่ 4.18 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) 331

ตารางที่ 4.19 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) 343

ตารางที่ 4.20 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ..... 355

สารบัญญภาพ

ภาพที่ 2.1 แสดงสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559).....	23
ภาพที่ 2.2 แสดงสาเหตุความพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)	24
ภาพที่ 2.3 แสดงประเภทความพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)	25
ภาพที่ 2.4 แสดงอายุของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559).....	26
ภาพที่ 2.5 แสดงการศึกษาของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559).....	26
ภาพที่ 2.6 แสดงจำนวนคนพิการในการประกอบอาชีพ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559).....	28
ภาพที่ 2.7 แสดงการประกอบอาชีพของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559).....	29
ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	43
ภาพที่ 2.9 แผนภูมิแสดงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	95
ภาพที่ 2.10 วิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2553).....	117
ภาพที่ 2.11 ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2553).....	122
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	160
ภาพที่ 3.2 สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	171
ภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการดำเนินงานในปัจจุบันและการดำเนินงานที่คาดหวังของการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	188
ภาพที่ 4.2 มิติเชิงทวิภาวะของโครงสร้าง (The Dimension of the Duality of Structure).....	414

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนพิการถือว่าเป็นผู้ด้อยโอกาสกลุ่มหนึ่งในสังคม ที่ยังไม่สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตรงตามความต้องการของตนเองได้อย่างอิสระ ยังต้องให้คนในสังคมให้ความช่วยเหลือเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุสภาพความพิการ และการให้บริการของสังคมยังไม่เพียงพอ ไม่ตอบสนองความต้องการของคนพิการ ทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ไม่ดีเท่าที่ควร คนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับคนพิการได้ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งบริการของภาครัฐ ภาคเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือ การรักษาพยาบาล การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ และด้านอื่น ๆ ทำให้คนพิการยังใช้ชีวิตส่วนตัวและใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติค่อนข้างลำบาก ยังต้องพึ่งพาอาศัยคนรอบข้างในการดูแลเสมอ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการเป็นอย่างมาก อีกทั้งคนในสังคมยังมีทัศนคติที่ยังไม่เชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการ มองเห็นคนพิการเป็นบุคคลที่แตกต่างจากปกติ มุมมองต่อคนพิการเป็นลักษณะของกรรม มองคนพิการเป็นบุคคลที่น่าสงสาร น่าเวทนา ลักษณะการให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่จึงเป็นลักษณะการให้ความสงเคราะห์แก่คนพิการ หากคนในสังคมมีความรู้ความเข้าใจในคนพิการ มองคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความรู้ ความสามารถเหมือนเดียวกับคนปกติ หากแต่ต้อง ใช้ความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับความพิการเพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม เมื่อคนปกติปรับทัศนคติและมีความรู้ความเข้าใจในคนพิการแล้ว เข้าใจความแตกต่างเฉพาะบุคคล ก็จะเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ถ้าเรามีความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์ที่ดีถูกต้อง ก็สามารถแสดงออกมาเป็นการกระทำที่ถูกต้องและดีงามต่อคนพิการ ซึ่งจะส่งผลให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ดังนั้น การที่จะพัฒนาคุณภาพคนพิการที่ชีวิตที่ดีขึ้นนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง คือ มุมมองทัศนคติที่มีต่อคนพิการ อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกันพัฒนา มิได้เป็นเรื่องของเฉพาะบุคคลหรือครอบครัวของคนพิการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนต่างๆของสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้นนั้น คนพิการและครอบครัวจะต้องใช้ชีวิตด้วยตนเองได้ในระยะยาว เป็นภาระของสังคมให้น้อยที่สุด จะต้องพัฒนาให้คนพิการมีความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างพลังอำนาจให้แก่ตนเอง จนทำให้คนพิการเกิดศักยภาพสามารถใช้ชีวิตด้วยตนเองได้อย่างอิสระ พึ่งพาตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนปกติในสังคมได้อย่างมีความสุข นำผลไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างประสบความสำเร็จและยั่งยืน

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับคนพิการเป็นอย่างมาก โดยเห็นได้จากมีการกำหนดพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ พ.ศ.2550 ที่มุ่งหวังให้คนพิการทุกกลุ่มได้รับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการศึกษา การมีอาชีพ รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา,2550) นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2555-2559 ที่กำหนดสาระสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ว่า เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างสังคมที่บูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ ตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬา และการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลังและงบประมาณเพื่อ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ และกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคมและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจน จัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ ให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ อย่างเท่าเทียมในสังคม (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ,2555)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน เพื่อเข้ามาช่วยเหลือพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น ก็ยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น คนพิการก็ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเท่าที่ควร และคุณภาพชีวิตที่สำคัญของคนพิการคือ ที่สำคัญคือคนพิการจำนวนมากยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จะเห็นได้จากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2559) พบว่า มีคนพิการในประเทศไทยที่ได้รับการจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,725,601 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 ของประชากรทั่วประเทศ และในจำนวนนี้มีคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุ 15-60 ปี มีจำนวน 781,576 คน คนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 196,021 คน คิดเป็นร้อยละ 25.08 คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ ที่ยังคงไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 463,018 คน คิดเป็นร้อยละ 59.24 คนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เนื่องจากพิการมาก ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ จำนวน 122,537 คน ร้อยละ 15.68 ซึ่งคนพิการกลุ่มนี้ ต้องอาศัยผู้ดูแลคอยช่วยเหลือ ดังนั้นเมื่อเมื่อรวมคนพิการที่ว่างงานกับคนพิการที่ต้องพึ่งพาผู้ดูแลมีมากถึง 585,555

คน หรือร้อยละ 74.92 ของจำนวนคนพิการที่สามารถทำงานได้ แต่ไม่มีงานทำหรืออาจจะเรียกว่าในกลุ่มคนพิการที่ทำงานได้และผู้ดูแลคนพิการที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ 100 คน ว่างงานอยู่ประมาณ 75 คน ซึ่งเป็นตัวเลขคนพิการที่ว่างงานจำนวนมากและเมื่อพิจารณาถึง ลักษณะของงานที่คนพิการจะเห็นว่า อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 17.24 เกษตรกรรม ร้อยละ 37.12 มากสุด รวมแล้วคือร้อยละ 74.36 ประกอบอาชีพอิสระประมาณ ร้อยละ 10.94 เป็นลูกจ้างภาคเอกชน ร้อยละ 6.72 รับราชการ รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.45 และอาชีพอื่น ๆ อีกร้อยละ 6.53 จากข้อมูลดังกล่าวเราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ประเทศไทยประสบปัญหา คนพิการที่มีความสามารถทำงานได้และผู้ดูแลคนพิการที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ มีจำนวนคนที่ว่างงานสูงมากอยู่ในขั้นวิกฤตจริง ๆ ซึ่งการไม่ได้ประกอบอาชีพของคนพิการนี้ แสดงให้เห็นว่าคนพิการยังไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากการไม่มีรายได้นั้นเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างหนึ่ง แสดงว่ากฎหมายนโยบาย การให้ความช่วยเหลือคนพิการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2559)

ดังนั้น การส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คนพิการควรจะได้รับ การพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมกับศักยภาพของคนพิการ ประกอบอาชีพที่ถนัดตามความพิการที่ สามารถทำได้ ซึ่งการส่งเสริมอาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้คนพิการสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ เป็น การสร้างความเชื่อมั่น ตลอดจนมีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีเช่นบุคคลทั่วไป การประกอบอาชีพของคนพิการเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้คนพิการที่มีศักยภาพสามารถ ดำเนินการชีวิตเองได้ เน้นการพึ่งตนเองและอยู่ได้ด้วยตนเอง โดยมีรายได้จากการประกอบอาชีพ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น มีทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของเอกชนเข้ามาช่วย ส่งเสริมประสานความร่วมมือกัน ให้ความสนใจ ในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการแต่ยังไม่ ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คนพิการส่วนที่ยังก็ยังคงไม่ได้ประกอบอาชีพ มีปัญหาในการประกอบ อาชีพของคนพิการมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศของคนพิการ ขาดการ ประชาสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ทั่วถึงทำให้คนพิการไม่มีข้อมูล สารสนเทศในหางาน ไม่ว่าจะการเดินทางมาทำงานของคนพิการ ซึ่งสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ใน เมืองไม่ได้อยู่ในท้องถิ่น ประเทศของเราสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการยังไม่พร้อม ทำให้ คนพิการเดินทางยากลำบากในการมาทำงาน คนพิการไม่มีทักษะในการทำงานคุณสมบัติไม่พร้อมใน การเข้าทำงานในสถานประกอบการ คนพิการไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ หรือไม่ว่าคนพิการไม่ เข้าถึงการศึกษา ไม่ได้รับการศึกษาทำให้ไม่มีความรู้ไม่มีทักษะในการทำงาน คนพิการไม่เข้าถึงข้อมูล สารสนเทศในการประกอบอาชีพ คนพิการไม่มีเงินทุน เป็นต้น อีกทั้งทัศนคติของเพื่อนร่วมงานยังไม่ เปิดใจยอมรับจึงทำให้คนพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ต้องกลับไปอาศัยอยู่บ้าน ยังเป็นภาระ ของสังคมอยู่ ยังไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เมื่อคนพิการไม่มีงานทำ ไม่มีโอกาสในการประกอบ อาชีพ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจฝืดเคือง เป็นปัญหาที่ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง ต้องพึ่งพา

ผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนส่งผลให้คนพิการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของตนเอง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ อีกทั้งยังส่งผลต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม เราควรที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างเร่งด่วน โดยมีเป้าหมายให้คนพิการ มีอาชีพ มีรายได้ สามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นอย่างยั่งยืน ซึ่งการจะส่งเสริมอาชีพนั้นก็ต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการตามพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่กล่าวว่า “งานช่วยเหลือผู้พิการมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าผู้พิการมิได้เป็นผู้ที่อยากจะทำแต่อยากช่วยตัวเอง ถ้าเราไม่ช่วยให้เขาให้สามารถที่จะปฏิบัติงานอะไรเพื่อชีวิตและมีเศรษฐกิจของครอบครัว จะทำให้เกิดสิ่งที่หนักในครอบครัว หนักแก่สังคม ฉะนั้น นโยบายที่จะทำก็คือช่วยเขาให้ช่วยตนเองได้เพื่อที่จะให้เขาสามารถเป็นประโยชน์ต่อสังคม”

ท้องถิ่นกับงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการถือว่าเป็นงานสำคัญ การพัฒนาคนพิการโดยท้องถิ่นเองนั้นจะทำให้คนพิการได้รับประโยชน์โดยตรง คนในชุมชนเห็นความสำคัญมีทักษะใช้ทรัพยากรในชุมชนได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือพัฒนาคนพิการ คนในชุมชนเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ คนในชุมชนได้เรียนรู้ร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อช่วยเหลือให้คนพิการได้พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องทุกส่วนได้เรียนรู้ และสรุปบทเรียนร่วมกัน คนพิการเองก็ได้รับผลประโยชน์ ได้มีโอกาสใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนของตนเองให้คนสามารถดำรงชีวิตในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องอพยพไปอยู่ในสถานที่ห่างไกลจากบ้านเกิดซึ่งทำให้มีวิถีชีวิตที่แตกต่างไปจากบ้านและชุมชนของตนเอง ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองของคนพิการ นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว โดยทุกฝ่ายไม่คิดผลกระทบให้กับสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด จะต้องเป็นหน่วยงานที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตนเอง ดำเนินการได้อย่างอิสระ ประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งคนในท้องถิ่นนี้ก็ต้องให้ความสำคัญของคนพิการด้วยเช่นกัน ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกับคนปกติในท้องถิ่น ต้องจัดกิจกรรม โครงการ ดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตคนพิการดีขึ้น

บทบาทหน้าที่หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญคือ การส่งเสริมอาชีพ โดยมีเป้าหมายคือ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ มีอาชีพ มีรายได้ มีโอกาส มีการบริหารจัดการด้านอาชีพ การส่งเสริมการรวมกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง มีระบบฐานความรู้ด้าน

อาชีพระดับท้องถิ่น ระดับครัวเรือน และระดับบุคคล การพัฒนามาตรฐานอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต คือ การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ทั้งในระดับบุคคล ครัวเรือน และชุมชน โดยการพัฒนา ในด้านการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ การพัฒนาสู่มาตรฐานในระดับประเทศ ระดับต่างประเทศ พัฒนาผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ให้ได้มาตรฐานทุกขั้นตอน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นองค์ประกอบหลัก การพัฒนา กลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการประกอบอาชีพแบบเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในระดับหมู่บ้าน ระดับชุมชน ระดับท้องถิ่น ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2547) รวมไปถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องมีการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วยเช่นกัน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี การเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้กลายเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในกระบวนการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นการดำเนินการอย่างมีขั้นตอน ตั้งแต่การรับรู้ ตระหนักในปัญหา แสวงหาวิธีการแก้ปัญหา การดำเนินโครงการ การประเมินผลและการปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างกลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความเข้มแข็งของกลุ่มคนพิการ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการจึงมีความสำคัญ จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี จะมีนวัตกรรมท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จ ได้รับ รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นกิจกรรม โครงการ นวัตกรรมที่เกี่ยวกับส่งเสริมอาชีพคนพิการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เนื่องจากตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนา คนในท้องถิ่นไม่ว่าวันแม้แต่คนพิการ ซึ่งกิจกรรม โครงการทุกสิ่งทุกอย่างเหล่านี้ล้วนเกิดมาจากกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี การบริหารจัดการที่ดี มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น จะมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาชุมชน รวมไปถึงคนพิการที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ส่งเสริมให้คนในท้องถิ่น ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างเฉพาะบุคคล คนพิการสามารถมีอาชีพ สร้างรายได้ ลดข้อจำกัด เพิ่มโอกาสให้แก่คนพิการ อันนำไปสู่ให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นอย่างไร
2. กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ปัญหาและข้อเสนอแนะของการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาจากแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพและ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน
- 1.2 พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านการวิจัยเชิง

ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสร้างกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่กระบวนการ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพและ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เกิดกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด ที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระดับบุคคล ระดับองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ คนพิการมีอาชีพ สร้างรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน อยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

- 1.3 วิเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยถอดบทเรียนจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพความคาดหวัง สภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมถึงวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 1.4 วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาในยุคหลังโครงสร้างหน้าที่นิยมของ Giddens (1984) ที่เกี่ยวกับทฤษฎี Structuration ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เสริมสร้างให้คนพิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดพลังอำนาจในฐานะผู้กระทำ การที่สามารถดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมได้จากกระทำ

2. ขอบเขตเชิงกลุ่มเป้าหมาย

- 2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งที่ไม่ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการและดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดำเนินการออกข้อบัญญัติ มีนโยบาย แผนงาน/โครงการ กิจกรรมและการดำเนินการที่ส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาส อย่างเป็นรูปธรรม มีนวัตกรรมและได้รับรางวัลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการศึกษาข้อมูล สถิติ ผลของการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี ที่มีความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และพิการออทิสติก มีความพิการตั้งแต่ระดับเล็กน้อยไปจนถึงระดับปานกลาง ช่วยเหลือตนเองได้สามารถประกอบอาชีพได้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

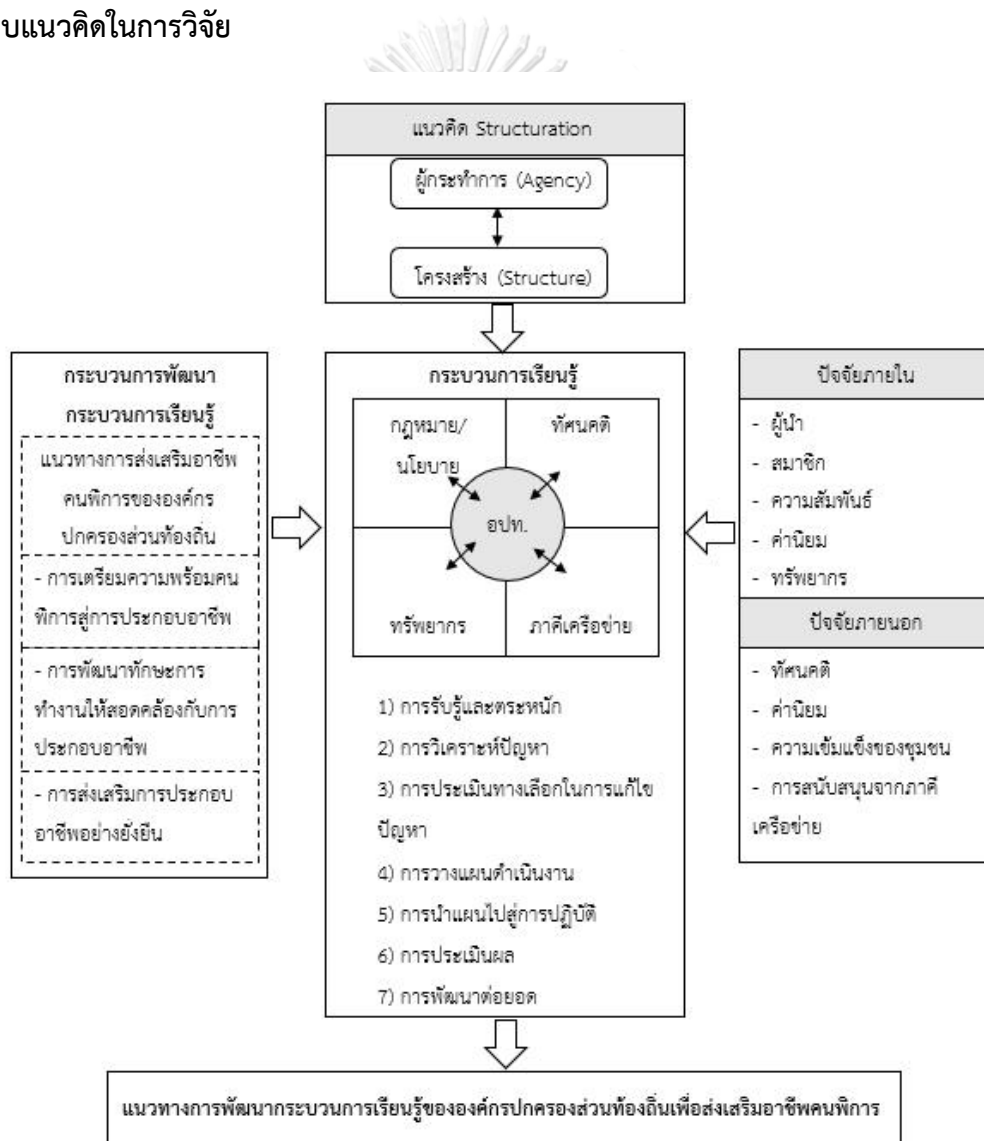
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ หมายถึง เทศบาล ที่ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม มีการดำเนินการออกข้อบัญญัติ มีนโยบาย แผนงาน/โครงการ กิจกรรมและการดำเนินการที่ส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นรูปธรรม มีนวัตกรรมและได้รับรางวัลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการจากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการ หมายถึง การสนับสนุน การดำเนินการให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในการทำงาน คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง วิธีการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นวิธีการที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติรวมไปถึงการดำเนินการที่พึงประสงค์ ทั้งในระดับบุคคล และ ระดับองค์กร เน้นการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ หมายถึง ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้และผู้ร่วมเรียนรู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือครอบครัว อยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา ลักษณะ บทบาท ความต้องการ สภาพที่คาดหวังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการในท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนัก และให้ความสำคัญในการพัฒนาคนในท้องถิ่นทุกคน รวมไปถึงคนพิการ ซึ่งการพัฒนาคนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คนจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เกิดความตระหนักในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่อื่น ๆ สามารถนำกระบวนการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้นได้

3. ได้ทราบปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ช่วยส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้สามารถทำให้รัฐบาลปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ช่วยให้เอื้อต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีงานทำตามความเหมาะสมของความพิการในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

4. ได้แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผลการศึกษาจะเป็นตัวอย่างและเป็นการจุดประกายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำรูปแบบ แนวทางที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง ส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ สามารถดำรงชีพและอยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข รวมไปถึงพัฒนางานด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ เกิดการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการในครั้งนี้ได้มีการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์แนวทางการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

- 1.1 ความหมายและประเภทของคนพิการ
- 1.2 สถานการณ์คนพิการในประเทศไทย
- 1.3 สถานการณ์การมีอาชีพของคนพิการ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

- 2.1 สภาพและปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2.2 กฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 3.1 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคนพิการ
- 3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.3 การจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.4 การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.4.1 การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศ
 - 3.4.2 การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ
 - 3.4.3 สถานการณ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.4.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

- 4.1 พัฒนาการของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
- 4.2 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
- 4.3 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

- 4.4 องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
- 4.5 ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
- 4.6 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน
- 4.7 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน

ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 ทฤษฎี Structuration
- 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการของสังคมไทยในอดีต มองว่าคนพิการต้องได้รับการเลี้ยงดูให้มีชีวิตรอดด้วยความเมตตาสงสาร สังคมไม่ได้ให้ความสำคัญกับแก้ไขปัญหาเรื่องของการฟื้นฟูให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้เหมือนคนปกติในสังคม คนพิการจะไม่ค่อยได้รับการดูแลจากรัฐและสังคม จนกระทั่งเมื่อมีพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 สังคมจึงเริ่มให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูคนพิการในด้านการแพทย์ การศึกษา การฝึกอาชีพ รวมถึงการมีส่วนร่วมของสังคมต่อคนพิการ

ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และยกเลิกพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับแก้ไขปัญหาเรื่องของการการฟื้นฟูแก่คนพิการมากยิ่งขึ้น เน้นการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคแห่งสิทธิพลเมือง การเข้าใจถึงความแตกต่างที่มีความหลากหลายในแต่ละบุคคล การขจัดอุปสรรคทั้งด้านเจตคติและสภาพแวดล้อม การประสานความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน การให้เงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการจากกองทุนให้แก่สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การคนพิการแต่ละประเภท ซึ่งจะช่วยให้การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยกระบวนการทางการแพทย์ การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด ให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นปกติมากที่สุด เพื่อให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในสังคมได้ทำกิจกรรมที่ตนสนใจและนำไปสู่การมีความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี (มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ, 2553)

1.1. ความหมาย ประเภท และระดับของคนพิการ

ความหมาย

Hammerman และ Maikowski (1981) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่อง โดยไม่พิการและพิการโดยไม่เกิดการเสียเปรียบก็ได้ หากได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้สามารถเยียวยาความบกพร่องที่มีอยู่ได้ และจะไม่ส่งผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเสียเปรียบในการดำรงชีวิต เช่น คนตาบอดทำงานที่ใช้สายตาไม่ได้ แต่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ที่มีเสียงประกอบได้ สามารถเล่นดนตรีได้ เป็นนักกีฬาได้ เป็นต้น

สุเวช ทรงอยู่สุข (2550) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความบกพร่อง มีความผิดปกติทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจที่จำเป็นหรือใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติเหมือนคนทั่วไป

อโนชา ทศนารณชัย (2551) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า เป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้ชีวิตได้เยี่ยงคนปกติธรรมดาหรือใช้ชีวิตในสังคมปกติได้ โดยที่ไม่มีสิ่งช่วยเหลือพิเศษ ซึ่งอาจเกิดจากความบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง ไม่ว่าจะเป็แต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิคนพิการขององค์การสหประชาชาติ (1993) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า บุคคลใดก็ตามที่มีความบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเป็มาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม จนทำให้ไม่แน่ใจว่าจะสามารถดำรงชีวิตได้เช่นคนปกติ ไม่ว่าจะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ด้วยตนเอง

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจตามประเภท และหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง (กรมประชาสงเคราะห์, 2540)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2554)

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2552) ได้ให้ความหมายของคนพิการไว้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ประกาศกำหนด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสารจิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาหรือความต้องการจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ประเภทของความพิการ

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2555) เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ได้กำหนดประเภทความพิการไว้ 7 ประเภท ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

1) ความพิการทางการเห็น ได้แก่

1.1) ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับแยกกว่า

3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

1.2) ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็นเมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาข้างที่ตีกว่า เมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับตั้งแต่ 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแคบกว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่

2.1) หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยินจนไม่สามารถรับข้อมูลผ่านทางกรไต่ยีน เมื่อตรวจการไต่ยีนโดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1,000 เฮิร์ตซ์ และ 2,000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้างที่ไต่ยีนดีกว่าจะสูญเสียการไต่ยีนที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2) หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการไต่ยีน เมื่อตรวจวัดการไต่ยีนโดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1,000 เฮิร์ตซ์ และ 2,000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้างที่ไต่ยีนดีกว่าจะสูญเสียการไต่ยีนที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

2.3) ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ได้แก่

3.1) ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

3.2) ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้อารมณ์หรือความคิด

5) ความพิการทางสติปัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเขาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

6) ความพิการทางการเรียนรู้ ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมโดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องในด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

7) ความพิการออทิสติก ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรม และอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์ (Asperger)

ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีการกำหนดประเภทความพิการตามกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้แบ่งประเภทของคนพิการไว้ 9 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1.1) คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมากจนต้องใช้สื่อสัมผัสและสื่อเสียง หากตรวจวัดความชัดของสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 (20/200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง

1.2) คนเห็นเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษรตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หากวัด ความชัดเจนของสายตาข้างดีเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 (20/70)

2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1) คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทาง การได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยิน จะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2) คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูด ผ่านทางการได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบล ลงมาถึง 26 เดซิเบล

3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้านทักษะทางสังคม/การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ มีอุปสรรคในการเคลื่อนไหว ความบกพร่องดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การไม่สมบูรณ์แต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

4.2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังหรือมีโรคประจำตัวซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงานของสมองบางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถ ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน คือ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้านที่บกพร่องได้ ทั้งที่มีระดับสติปัญญาปกติ

6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่งเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติ หรือบุคคลที่มีความบกพร่องในเรื่องความเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจเกี่ยวกับรูปแบบ เนื้อหาและหน้าที่ของภาษา

7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรม เบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของ การรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม เป็นต้น

8) บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมอง บางส่วน ซึ่งส่งผลต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้น ค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

9) บุคคลพิการซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีสภาพความบกพร่องหรือความพิการมากกว่าหนึ่งประเภทในบุคคลเดียวกัน

ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข (2554) แบ่งประเภทของผู้พิการได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่ ก. คนที่มีสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตา ธรรมดาแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือ ข. คนที่มีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2) คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่ ก. คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่า ที่มีความดังเฉลี่ยดังต่อไปนี้ สำหรับเด็ก อายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบล ขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียงสำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบล ขึ้นไปจน ไม่ได้ยินเสียง หรือ ข. คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3) คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือคนที่การสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือ ลำตัว อันเนื่องมาจากแขนหรือขาขาด อัมพาตหรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวัน หรือดำรงชีวิตในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

4) คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของ การรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5) คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญา หรือสมองจนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

การวินิจฉัยว่าบุคคลใดเข้าข่ายประเภทใด กฎกระทรวงได้ระบุว่าจะต้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม คือ แพทย์ที่สังกัดโรงพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม โรงพยาบาลรัฐวิสาหกิจและโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนดเป็นผู้วินิจฉัยความพิการพร้อมออกเอกสารรับรองความพิการตามแบบที่แนบท้ายกฎกระทรวง

จากประเภทของคนพิการที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ประเภทของคนพิการมีหลายประเภทได้แก่ ความพิการทางการเห็น ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และความพิการออทิสติก

ระดับของความพิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2555) ได้แบ่งระดับความพิการไว้ดังนี้

1) ความพิการทางการเห็น

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นจะมีปัญหาด้านการมองเห็น โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ คนสายตาเลือนราง คนตาบอด สามารถแบ่งระดับความพิการได้ดังนี้

1.1) การมองเห็น 6/18 ลงไปถึง 6/60 (สายตาเลือนราง) ลานสายตาแคบกว่า 30 องศา จนถึง 10 องศา

1.2) การมองเห็นน้อยกว่า 6/60 ลงไปถึง 1/60 (สายตาเลือนราง) ลานสายตาแคบกว่า 30 องศา จนถึง 10 องศา

1.3) การมองเห็นน้อยกว่า 3/60 ลงไปถึง 1/60 ลานสายตาแคบกว่า 10 องศา จนถึง 5 องศา (ตาบอด)

1.4) การมองเห็นน้อยกว่า 1/60 ลงไปถึงเห็นเพียง แสงสว่าง ลานสายตาแคบกว่า 5 องศา ลงไป (ตาบอด)

1.5) มองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง (ตาบอด)

2) ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินจะมีปัญหาด้านการได้ยินเสียง การเข้าใจภาษาพูด และการใช้ภาษาพูด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คนหูหนวก คนหูตึง สามารถแบ่งระดับความพิการได้ดังนี้

ระดับที่ 1 ได้ยินเสียง ในระดับ 26-40 เดซิเบล (หูตึงน้อย)

ระดับที่ 2 ได้ยินเสียง ในระดับ 41-55 เดซิเบล (หูตึงปานกลาง)

ระดับที่ 3 ได้ยินเสียง ในระดับ 56-70 เดซิเบล (หูตึงมาก)

ระดับที่ 4 ได้ยินเสียง ในระดับ 71-90 เดซิเบล (หูตึงอย่างรุนแรง)

ระดับที่ 5 ได้ยินเสียง ในระดับมากกว่า 90 เดซิเบล (หูหนวก)

3) ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย มี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1) คนพิการทางการเคลื่อนไหว คือ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขนขา ออมาจากสาเหตุ อัมพาต แขนขา อ่อนแรง แขนขา ขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

3.2) คนพิการทางร่างกาย คือ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำ ตัว และภาพลักษณ์ภายนอกของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

4) ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

บุคคลที่มีความบกพร่องทางจิตใจหรือพฤติกรรม คือ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด แบ่งเป็นโรคทางจิต และโรคทางสมอง

5) ความพิการทางสติปัญญา

บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักมีพัฒนาการด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ภาษาและสติปัญญาล่าช้ากว่าบุคคลทั่วไป สามารถแบ่งระดับความพิการได้ดังนี้

5.1) แบ่งตามระดับความรุนแรง เป็นการแบ่งโดยใช้ค่าคะแนนระดับเชาวน์ปัญญาหรือ IQ ทั้ง APA และ AAMR แบ่งภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- (1) เล็กน้อย (mild)
- (2) ปานกลาง (moderate)
- (3) รุนแรง (severe)
- (4) รุนแรงมาก (profound)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 AAMR ได้เปลี่ยนการแบ่งเหลือเพียง 2 ระดับ โดยเน้นที่ระดับความช่วยเหลือที่บุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาต้องการ ได้แก่

(1) ระดับเล็กน้อย ระดับเชาวน์ปัญญาเท่ากับ 50-70 เป็นกลุ่มที่เรียนได้ (educable) ให้ได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการศึกษา

(2) ระดับมาก ระดับเขาวนปัญญาน้อยกว่า 50 เน้นการฝึกทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต (trainable)

5.2) แบ่งตามระดับความช่วยเหลือที่ต้องการ เป็นการแบ่งเพื่อออกแบบและจัดหาบริการสนับสนุนสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแต่ละบุคคล ที่มีข้อจำกัดให้เข้าถึงระบบการศึกษาทั่วไป และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ใกล้เคียงกับคนปกติมากที่สุด แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

(1) ระดับเล็กน้อย (Mild mental retardation) ระดับเขาวนปัญญาเท่ากับ 50-70 ต้องการความช่วยเหลือเป็นครั้งคราว พบประมาณร้อยละ 85 มีความสามารถสูงพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 10 ปี สังเกตได้ไม่ชัดเจนนักว่ามีความบกพร่องทางสติปัญญา แต่พัฒนาการด้านการเคลื่อนไหวช้า พูดช้า สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ฝึกทักษะได้ ปฏิบัติตามการสอนคำแนะนำได้ เขียนได้แต่ค่อนข้างช้า มีความสามารถในการฝึกอาชีพ ต้องได้รับการแนะนำสั่งสอนอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถกระทำหรือเรียนรู้สิ่งรอบตัวได้

(2) ระดับปานกลาง (Moderate mental retardation) ระดับเขาวนปัญญาเท่ากับ 35-49 ต้องการความช่วยเหลือปานกลาง พบประมาณร้อยละ 10 มีความสามารถสูงพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 3-7 ปี หัดพูดช้า สามารถฝึกให้ดูแลช่วยเหลือตนเองได้ สื่อความหมายง่าย ๆ ได้ สามารถอ่านเขียนได้บ้าง ทำเลขง่าย ๆ ได้ สามารถฝึกอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ฝีมือหรือรายละเอียดมากนัก ต้องการการแนะนำสำหรับการดำเนินชีวิต

(3) ระดับรุนแรง (Severe mental retardation) ระดับเขาวนปัญญาเท่ากับ 20-34 ต้องการความช่วยเหลือมาก พบประมาณร้อยละ 3-4 มีความสามารถสูงพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 2 ปี มักพบมีความพิการทางร่างกายร่วมด้วย มีพัฒนาการช้า เข้าใจการสื่อสารความหมายได้บ้าง พอสั่งให้ดูแลความสะอาดและอนามัยของตนเองอย่างง่ายได้ หัดให้ทำอาชีพอย่างง่ายได้ โดยมีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

(4) ระดับรุนแรงมาก (Profound mental retardation) ระดับเขาวนปัญญาต่ำกว่า 20 ต้องการความช่วยเหลือตลอดเวลา พบประมาณร้อยละ 1-2 มีวุฒิภาวะและพัฒนาการที่ช้ามาก โต้ตอบเบื้องต้นทางอารมณ์ได้เล็กน้อย ไม่สามารถฝึกฝนอบรมให้สามารถทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้ จึงต้องการดูแลปกป้องตลอดเวลา

6) ความพิการทางการเรียนรู้

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ คือ เด็กที่มีระดับสติปัญญาปกติ (หรือบางคนอาจสูงกว่าปกติ) แต่มีปัญหาการเรียนรู้เฉพาะด้าน ซึ่งอาจจะเป็นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการอ่าน ด้านการเขียน และด้านการคิดคำนวณ

7) ความพิการทางออทิสติก

บุคคลออทิสติกแต่ละคนมีความรุนแรงของอาการแตกต่างกัน จึงได้มีการ
แยกระดับอาการของกลุ่มบุคคลออทิสติก ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้คือ

7.1) Atypical group เป็นกลุ่มที่มีลักษณะ Autism เพียงเล็กน้อยและมี
ระดับสติปัญญาสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งคนปกติมีระดับสติปัญญา หรือ I.Q. เฉลี่ยระหว่าง 85-115
ปกติจะคิดตาม Standard Deviation (S.D.) คือ ± 1 S.D.

7.2) Mildly autistic group หรือบางครั้งเรียกกลุ่ม Autistic ที่มีศักยภาพ
สูง (High – functioning autism) มีระดับสติปัญญาปกติหรือสูงกว่าปกติ มีพัฒนาการทางภาษาดี
แต่ยังมีความบกพร่องในทักษะด้านสังคม การรับรู้อารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลอื่น มี
ความสามารถพิเศษในสิ่งที่เขาสนใจ และมีความสามารถเฉพาะทางในบางด้าน เด็กในกลุ่มนี้สามารถ
เข้าโรงเรียนปกติได้ และทำงานได้ แต่อาจมีปัญหาในเรื่องการเข้าสังคมหรือการสื่อสารกับคนอื่น
ลักษณะทางกายภาพของเด็กกลุ่มนี้จะเหมือนเด็กปกติคนอื่น ๆ แต่สิ่งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดคือ
พฤติกรรม เด็กกลุ่มนี้ดูเหมือนว่าจะชอบโยกตัวหรือหมุนสิ่งของ มีความสุขที่จะทำอะไรซ้ำ ๆ เป็น
เวลานาน ๆ บางครั้งเหมือนเป็นเด็กที่มีความรู้สึกรับรู้ไว โดยเฉพาะกับเสียงและการสัมผัส แต่บางครั้ง
เหมือนไม่ได้ยินอะไรเลย เด็กกลุ่มนี้อาจจะเคลื่อนไหวและทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเหมือนเด็กที่
อยู่ไม่นิ่ง นอกจากนี้เด็ก Autistic บางคนอาจสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี เช่น ร้องเพลงและเล่น
ดนตรี

7.3) Moderately autistic group สามารถฝึกอาชีพและประกอบอาชีพได้
และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ มีความล่าช้าในพัฒนาการด้านภาษา การสื่อสาร ทักษะทางสังคม
การเรียนรู้ รวมทั้งด้านการช่วยเหลือตนเองซึ่งต้องมีคนคอยช่วยเหลือชี้แนะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
และมีปัญหาพฤติกรรมการกระตุ้นตนเองพอสมควร เช่น การนั่งโยกตัวไปมา การสะบัดมือ

7.4) Severely autistic group มีความสามารถค่อนข้างต่ำอันเนื่องมาจาก
ความรุนแรงของอาการ เด็กกลุ่มนี้ต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่ายในการกระตุ้นพัฒนาการและให้ความ
ช่วยเหลือเป็นที่มาอย่างต่อเนื่อง มีพัฒนาการล่าช้าเกือบทุกด้าน แยกตัวทางสังคม ไม่เข้ากลุ่ม ไม่มี
ทักษะในการพูดสื่อสาร และอาจเกิดร่วมกับภาวะอื่น เช่น ปัญญาอ่อนรวมทั้งมีปัญหาพฤติกรรมที่
รุนแรง

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งระดับความสามารถของคนพิการ โดยคำนึงถึงการ
ช่วยเหลือตนเองในการประกอบกิจวัตรประจำวันได้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 totally dependent or assisted “ช่วยเหลือตัวเองในการ
ประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวัน ได้น้อยมาก และต้องการการช่วยเหลืออย่างมาก”

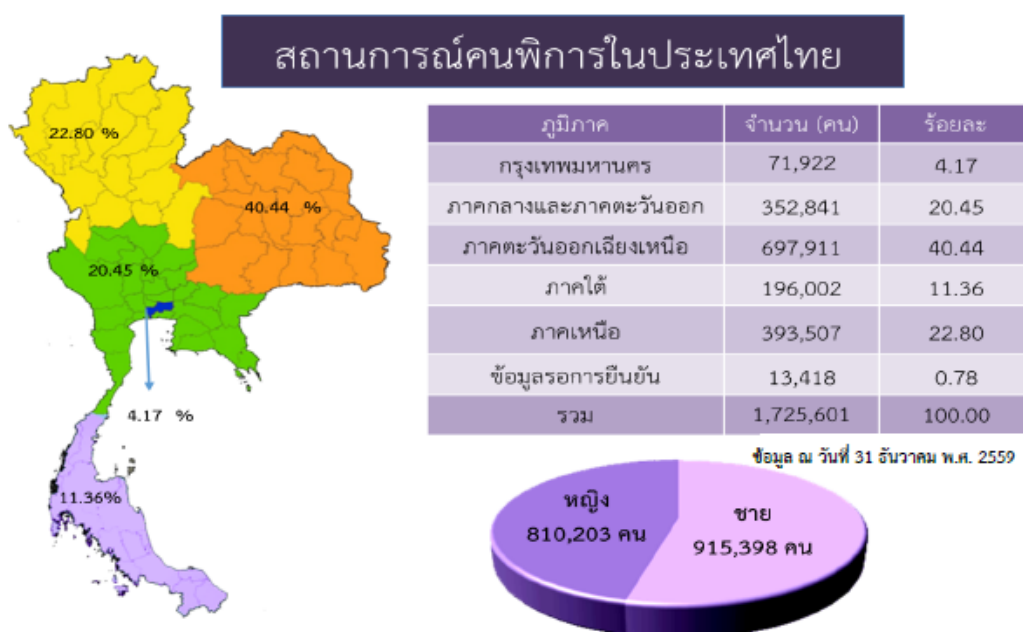
ระดับที่ 2 Moderately dependent or assisted “ช่วยเหลือตัวเองใน
การทำกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้บ้าง ต้องการการช่วยเหลือค่อนข้างมาก”

ระดับที่ 3 Minimal dependent or assisted, maybe with aids or adaptive devices “ช่วยเหลือตัวเองในการทำกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวันได้มาก ต้องการคนคอยแนะนำหรือคอยระวังอยู่ด้านข้าง หรือใช้อุปกรณ์ช่วย แต่ไม่สามารถออกนอกบ้าน เรียน ทำอาชีพ เข้าสังคมได้”

ระดับที่ 4 Independent under adapted environment “ทำกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวันได้เอง สามารถออกนอกบ้าน เรียน ทำอาชีพ เข้าสังคมได้ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อคนพิการ”

ระดับที่ 5 Independent like other normal individual “ทำกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวันได้เอง สามารถออกนอกบ้าน เรียน ทำอาชีพ เข้าสังคมได้เหมือนคนปกติ”

1.2 สถานการณ์ของคนพิการในประเทศไทย

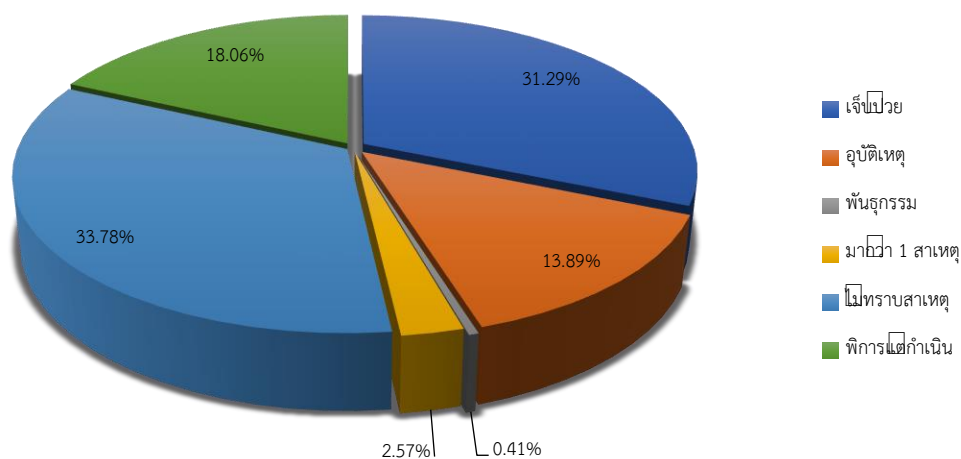


ภาพที่ 2.1 แสดงสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

(กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพ พบว่า สถานการณ์คนพิการในประเทศไทยนั้นมีคนพิการ จำนวนทั้งหมด 1,725,601 คน คนพิการส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคนพิการอาศัยอยู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.44 ของประชากรคนพิการอาศัยอยู่ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ

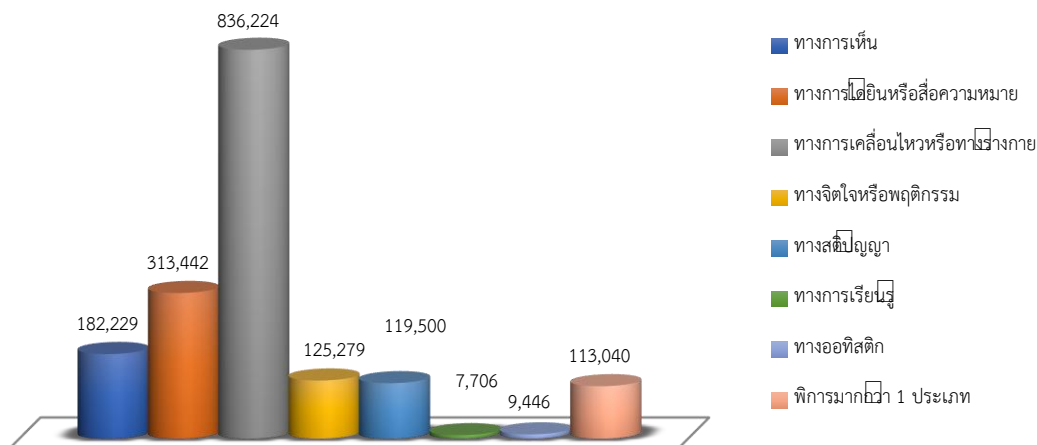
สาเหตุความพิการ



ภาพที่ 2.2 แสดงสาเหตุความพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

สาเหตุของการเกิดความพิการนั้น หากพิจารณาจากภาพ พบว่า ร้อยละ 33.78 ไม่ทราบสาเหตุความพิการ ร้อยละ 31.29 มีสาเหตุความพิการเกิดจากการเจ็บป่วย ร้อยละ 18.06 มีสาเหตุความพิการเกิดจากการพิการแต่กำเนิด ร้อยละ 13.89 มีสาเหตุความพิการเกิดจากอุบัติเหตุ ร้อยละ 0.41 มีสาเหตุความพิการเกิดจากพันธุกรรม และร้อยละ 2.57 ความพิการเกิดขึ้นตั้งแต่ 2 สาเหตุขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าคนพิการบางครั้งที่พบความพิการโดยยังไม่ทราบสาเหตุและพบความพิการหลังจากกำเนิดทำให้ควบคุมการเกิดความพิการไม่ได้

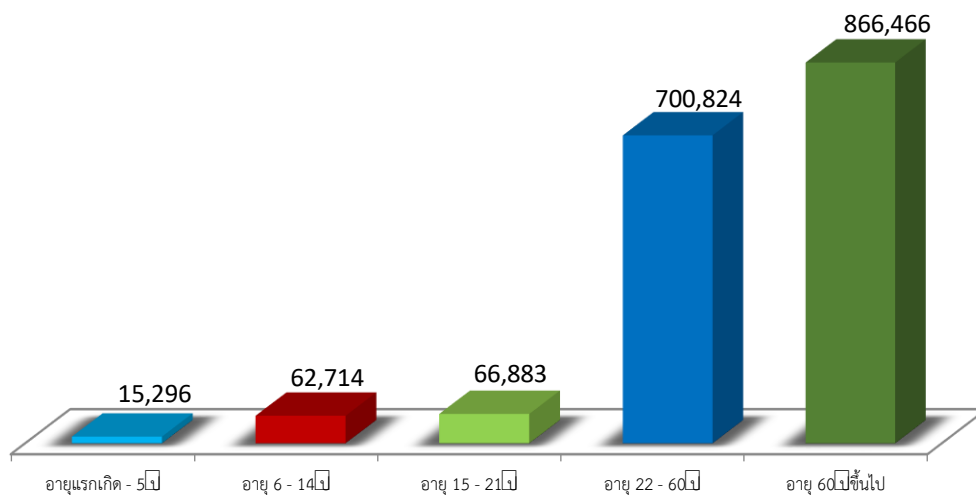
ประเภทความพิการ



ภาพที่ 2.3 แสดงประเภทความพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพแสดงให้เห็นว่า คนพิการส่วนใหญ่จะเป็นคนพิการประเภททางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ซึ่งพบได้ถึงร้อยละ 48.84 ของจำนวนประชากรคนพิการทั้งหมด พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 18.31 พิการทางการเห็น ร้อยละ 10.64 พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ร้อยละ 7.32 พิการทางสติปัญญา ร้อยละ 6.98 พิการทางออทิสติก ร้อยละ 0.55 พิการทางการเรียนรู้ ร้อยละ 0.45 หากพิจารณาตามแผนภูมิแล้ว จะพบว่า เมื่อมีสถิติข้อมูลเหล่านี้แล้ว ทางภาครัฐภาคเอกชนก็ได้ให้ความสนใจในเรื่องของการอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการเพิ่มขึ้น ดังเห็นได้จากการให้บริการสาธารณะต่างๆ ของประเทศที่พยายามให้คนเหล่านี้เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกให้มากที่สุด อีกทั้งการแยกประเภทความพิการโดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ การแบ่งประเภทตามกระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ใช้แบ่งความพิการเป็นแบบเดียวกัน เนื่องจากมีผลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคนพิการที่อยู่ในชุมชน

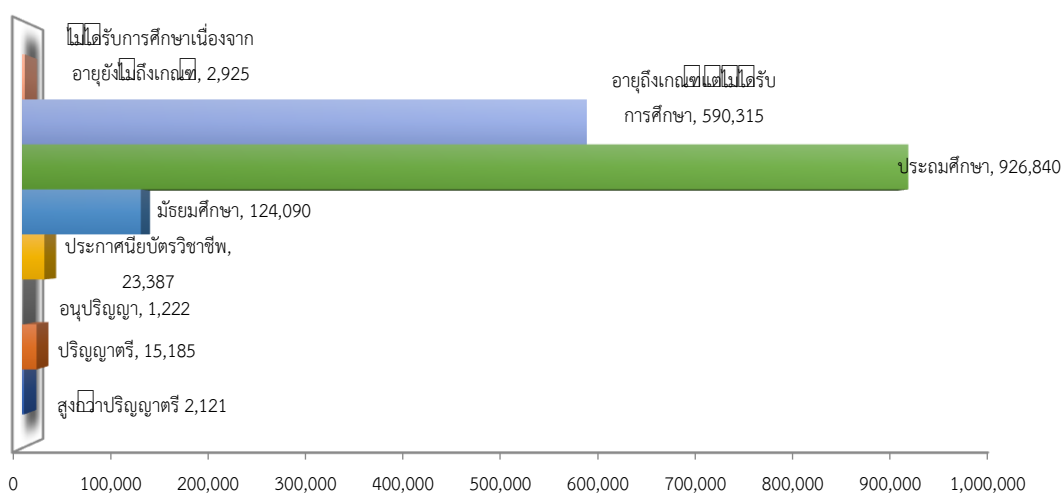
อายุของคนพิการ



ภาพที่ 2.4 แสดงอายุของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพ พบว่า คนพิการอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 866,466 คน คิดเป็นร้อยละ 50.61 คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน อายุระหว่าง 15-60 ปี มีจำนวน 767,607 คน คิดเป็นร้อยละ 46.69 คนพิการที่อยู่ในวัยเด็กและวัยศึกษา แรกเกิด-21 ปี มีจำนวน 144,893 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยของเรานั้นคนพิการส่วนใหญ่เป็นคนพิการที่สูงอายุ รองลงมา คือ คนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน

การศึกษาของคนพิการ



ภาพที่ 2.5 แสดงการศึกษาของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพ พบว่า คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 593,240 คน แบ่งเป็นอายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเข้าเรียน จำนวน 2,925 คน และอายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 590,315 คน คนพิการที่ได้รับการศึกษา มีการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 926,840 คน รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 124,090 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 23,387 คน ระดับอนุปริญญา จำนวน 1,222 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 15,185 คน และคนพิการได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 2,121 คน

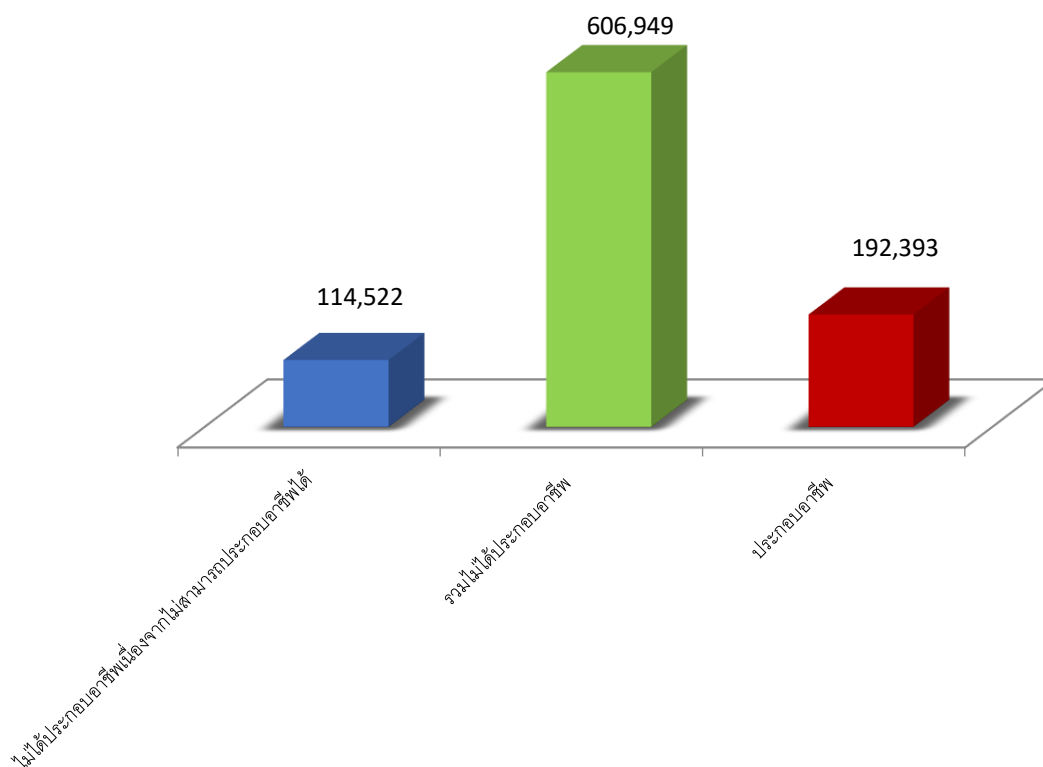
จากสถิติข้อมูลสถานการณ์ต่าง ๆ ของคนพิการในประเทศไทย พบว่า คนพิการในประเทศไทยมีจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการบริการให้ครอบคลุม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนปกติในชุมชนได้ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการศึกษา ซึ่งจากสถิติข้างต้น มีคนพิการจำนวนมากที่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับการศึกษาแล้วแต่ไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษา อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ ทั้ง ๆ ที่ รัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแก่คนพิการ พ.ศ.2551 ก็ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า รัฐต้องจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการโดยให้ผู้พิการเรียนโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายอย่างมีคุณภาพให้แก่ผู้พิการ ซึ่งการศึกษานี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของผู้พิการมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยมีการฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้พิการได้เต็มตามศักยภาพ เมื่อคนพิการไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการทางการศึกษา ก็ส่งผลให้คนพิการไม่มีทักษะต่าง ๆ อีกทั้งวุฒิการศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการสมัครงานในสถานประกอบการ ทำให้คนพิการไม่สามารถประกอบอาชีพได้ เมื่อไม่สามารถเลี้ยงชีพตนเองได้ก็ต้องอาศัยพึ่งพาคนอื่นจึงทำให้คนพิการไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ ฉะนั้นการส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้พิการนั้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการสามารถมีรายได้หาเลี้ยงตนเองได้ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 การประกอบอาชีพของคนพิการ

1.3.1 สถานการณ์การมีอาชีพของคนพิการ

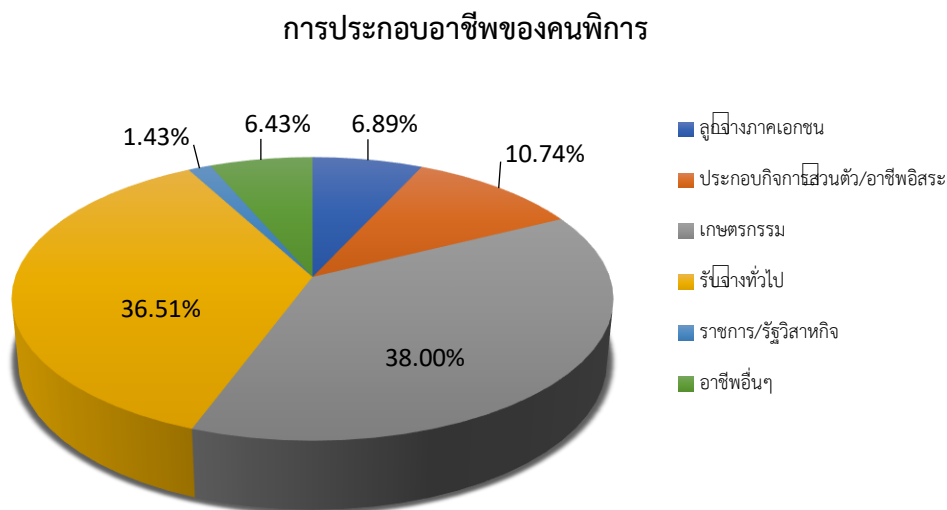
จากสถิติสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (2559) พบว่า มีคนพิการทั่วประเทศ จำนวน 1,725,601 คิดเป็นร้อยละ 2.62 ของประชากรทั้งประเทศ คนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 192,393 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 ของประชากรคนพิการ คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ที่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 492,427 คน คิดเป็นร้อยละ 61.60 ของประชากรคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จำนวนคนพิการในการประกอบอาชีพ



ภาพที่ 2.6 แสดงจำนวนคนพิการในการประกอบอาชีพ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพแสดงจำนวนคนพิการในการประกอบอาชีพ พบว่า คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพมีเป็นจำนวนมากกว่าคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ และได้ประกอบอาชีพ แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร



ภาพที่ 2.7 แสดงการประกอบอาชีพของคนพิการ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

จากภาพแสดงการประกอบอาชีพของคนพิการ หากแบ่งตามลักษณะการประกอบอาชีพ มี 2 ลักษณะ คือ อาชีพอิสระและอาชีพรับจ้าง อาชีพที่คนพิการสามารถประกอบอาชีพ ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้างทั่วไป อาชีพประกอบกิจการส่วนตัว อาชีพลูกจ้างเอกชน อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ และอาชีพอื่น ๆ ซึ่งพบว่า คนพิการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และส่วนน้อยประกอบอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ แสดงให้เห็นว่าคนพิการส่วนใหญ่ดำรงชีวิตอยู่ที่ภูมิลำเนาของตนเองประกอบอาชีพเกษตรกรรมอยู่ในท้องถิ่นของตนเอง ส่วนน้อยที่เข้าทำงานในสถานประกอบการต่างถิ่น

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.1 สถานการณ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ปัจจุบันการส่งเสริมด้านอาชีพแก่คนพิการ ได้มีการให้ความสำคัญพร้อมทั้งเล็งเห็นว่าคนพิการควรที่จะได้รับการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมโดยการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งการส่งเสริมอาชีพนั้นจะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถใช้

ชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นปกติ ได้มีส่วนร่วมในสังคม ได้ทำกิจกรรมที่ตนสนใจและนำไปสู่การมีความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นหรือพึ่งพาให้น้อยที่สุด

ในอดีตที่ผ่านมาการช่วยเหลือคนพิการนั้นเป็นรูปแบบของการสงเคราะห์และการจัดสวัสดิการ ต่อมาจึงมีการบริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ เช่น การจัดการจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งความช่วยเหลือเหล่านี้ไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน แต่การส่งเสริมอาชีพให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้ ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน (มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคคนพิการ, 2553)

ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้จัดบริการฝึกอาชีพให้คนพิการโดยมีการจัดบริการ ดังนี้

1) จัดบริการอาชีพให้แก่คนพิการในวัยทำงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1) การฝึกอาชีพในรูปของสถาบันการฝึกอาชีพ เป็นการฝึกอบรมในงานอาชีพเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความถนัด และความสามารถที่เหมาะสมกับสภาพความพิการตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมแก่คนพิการก่อนไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการ หรือประกอบอาชีพอิสระ โดยดำเนินงานในรูปแบบของการศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบันการฝึกอาชีพร่วมกับบุคคลทั่วไปและสถานฝึกอาชีพเฉพาะสำหรับคนพิการทั้งภาครัฐและเอกชน

1.2) การฝึกอาชีพนอกสถาบัน เป็นรูปแบบหนึ่งของการช่วยเหลือคนพิการ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าฝึกอาชีพในสถาบันการฝึกอาชีพเสมอไป แต่จะเป็นการเน้นแนวคิดในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน (Community Base Rehabilitation) เป็นหลัก โดยจะเป็นการช่วยเหลือพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่ด้านการแพทย์ การศึกษาอาชีพ และสังคมด้วยการใช้ทรัพยากรหน่วยงานและบริการด้านต่าง ๆ ในชุมชนมาดำเนินการร่วมกัน โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ ที่เน้นความสอดคล้องของสภาพความเหมาะสมกับสภาพของชุมชนนั้น ๆ เป็นสำคัญ เพื่อให้คนพิการสามารถที่จะดำรงชีวิตในชุมชนของตนเองได้เหมือนกับคนทั่วไป

2) จัดบริการยกระดับฝีมือในงานอาชีพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการในลักษณะของการเรียนร่วมกับคนปกติทั่วไปและเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในงานอาชีพสาขาต่าง ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายซึ่งมีสถาบันที่ให้บริการทั่วประเทศ จำนวน 8 สถาบัน โดยกระจายอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ

3) ให้บริการจ้างงานคนพิการ เป็นการ จัดหางานให้คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพและคนพิการที่สามารถทำงานได้ในตำแหน่งที่สถานประกอบการกำหนด เข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับสภาพความพิการ

4) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เมื่อคนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแล้ว จะต้องออกไปประกอบอาชีพตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับสภาพความพิการของตนเอง โดยที่คนพิการส่วนหนึ่งจะไปประกอบอาชีพอิสระและในการประกอบอาชีพอิสระนั้นจำเป็นต้องใช้เงินทุนในการประกอบอาชีพการจัดการบริการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในรูปแบบสถาบันการฝึกอาชีพของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้จัดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพให้แก่คนพิการโดยจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการเพื่อฝึกอบรมวิชาชีพและให้การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ควบคู่กัน เพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการให้มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเอง โดยไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม การส่งเสริมอาชีพและฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ เน้นความสอดคล้องระหว่างสภาพความเหมาะสมกับสภาพของชุมชนนั้น ๆ เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในชุมชนของตนเองได้ทัดเทียมกับคนทั่วไป

5) จัดบริการยกระดับฝีมือในงานอาชีพ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ให้บริการฝึกอาชีพแก่คนพิการในลักษณะของการเรียนร่วมกับคนปกติทั่วไป และเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถในงานอาชีพสาขาต่าง ๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งมีสถาบันที่ให้บริการทั่วประเทศ โดยกระจายอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ

2.1.1 สภาพและปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการจากอดีต จนถึงปัจจุบัน ได้มีการให้ความสำคัญกับคนพิการ ซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมโดยการส่งเสริมอาชีพโดยการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม แต่ยังมีคนพิการที่ยังไม่สามารถประกอบอาชีพ มีงานทำ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งปัญหาอาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน โดยอาจเกิดจากการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ การฝึกทักษะให้มีความเหมาะสมกับความพิการ การศึกษาและการฝึกอาชีพของคนพิการให้ตรงกับความต้องการ การรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ และการประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2556)

1) การเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการ

การส่งเสริมให้คนพิการมีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยผู้ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการจะสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐ ทำให้รัฐมีข้อมูลที่จะดำเนินการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยกระบวนการทางด้านกายภาพ การศึกษา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด แต่ยังมีคนพิการอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ทำให้ไม่

สามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น สิทธิในการเข้ารับการศึกษา หรือสิทธิที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ

การศึกษาและการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับคนพิการที่จะนำความรู้หรือทักษะในการทำงานที่ได้ไปประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการ ซึ่งจำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษา เพื่อใช้ในการสมัครเข้าทำงาน แม้แต่ระดับการศึกษาภาคบังคับก็ทำให้คนพิการประสบปัญหาในเรื่องความรู้หรือวุฒิการศึกษาที่จะใช้ในการสมัครเข้าทำงาน ระบบการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐหรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ ก็ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2) ความพิการทำให้ไม่สามารถทำงานได้

งานที่มีความเหมาะสมกับคนพิการนั้นมีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งคนพิการก็มีหลายประเภท ซึ่งบางประเภทก็ไม่สามารถที่จะทำงานได้และงานบางงานก็เหมาะสมสำหรับคนพิการบางประเภทเท่านั้น คนพิการบางส่วนก็ถูกจำกัดโดยสภาพของความพิการของตนเอง ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ และส่วนที่สามารถทำงานได้ก็อาจทำงานได้บางประเภทที่เหมาะสมกับความพิการเท่านั้น ซึ่งคนพิการส่วนใหญ่ที่มีงานทำได้แก่ คนพิการที่มีความพิการทางกาย ทางการได้ยินและทางการมองเห็น ที่จะสามารถทำงานได้ใกล้เคียงกับคนปกติ นอกจากนี้การศึกษาและการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ ถูกจำกัดอยู่ที่บางสาขาวิชาหรือการฝึกประเภทที่สถานศึกษาหรือองค์กรในการฝึกอาชีพเป็นผู้กำหนดโดยพิจารณาจากประเภทของความพิการ แต่ไม่ได้พิจารณาจากความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้คนพิการที่จบการศึกษา หรือผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีพไม่สามารถใช้วุฒิที่มีประกอบการทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ได้

3) การศึกษาและการฝึกอาชีพของคนพิการไม่ตรงกับความต้องการ

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เป็นการจัดให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากระบบบริการด้านสุขภาพ การศึกษา อาชีพ กีฬา และการท่องเที่ยว ฝึกทักษะที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม เน้นเรื่องของการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ ซึ่งถ้าหากคนพิการจะเข้าทำงานในสถานประกอบการทั้งของภาครัฐและเอกชน บุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในงานพื้นฐาน งานทางเทคนิค งานบริการและงานทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่เมื่อจบการศึกษาแล้วจะต้องมีทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ แต่พบว่า เมื่อคนพิการสำเร็จการศึกษาแล้วไม่มีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง อีกทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะของสถานประกอบการที่คัดเลือกคนพิการเข้าทำงานส่วนใหญ่จะระบุทักษะความสามารถและวุฒิการศึกษาที่มีความเฉพาะอีกด้วย ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนได้

4) ข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารการสมัครงานและการสมัครงาน

คนพิการส่วนใหญ่มีฐานะยากจนและมีปัญหาในการเดินทาง จึงมีข้อจำกัดในการรับรู้ข่าวสารในเรื่องของการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ การรับสมัครงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้หากต้องมีการเดินทางไปสมัครงานที่สถานประกอบการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ห่างไกลก็อาจจะเป็นปัญหาในการเดินทางและยังมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นอีกด้วย

5) ขาดการประสานความร่วมมือ

เนื่องจากการแก้ไขปัญหาคอนพิการโดยเฉพาะปัญหาการทำงานของคอนพิการนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันเป็นเครือข่ายสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อใช้ในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาคอนพิการ แต่เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานของภาครัฐเองยังไม่มี การทำเครือข่ายข้อมูลเกี่ยวกับคอนพิการ การทำงานของคอนพิการ และปัญหาในการทำงานของคอนพิการ จึงทำให้ขาดการประสานความร่วมมือต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคอนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กฎหมายและนโยบายที่ส่งเสริมอาชีพคอนพิการ

กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคอนพิการ ได้มีการส่งเสริมการจ้างงานให้คอนพิการได้มีอาชีพที่เหมาะสม และมีรายได้ที่มั่นคงนั้นเป็นส่วนสำคัญ อย่างยิ่งในการสนับสนุนให้คอนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างอิสระ โดยลดการพึ่งพิงผู้อื่นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จึงมีการกำหนดสิทธิและโอกาสของคอนพิการไว้ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคอนพิการ, 2556)

1) ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคอนพิการ

การส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสกลายเป็นหัวใจหลักของการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในคำประกาศแห่งพิลาเดลเฟีย ในปี พ.ศ. 2487 ระบุว่า มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ความเชื่อใด หรือเพศใดก็ตามต่างมีสิทธิได้รับความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพัฒนาด้านจิตวิญญาณในสภาวะแวดล้อมที่มีเสรีภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยแนวความคิดระดับสากลมีความเชื่อว่าคอนพิการมีศักยภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคคลทั่วไปหากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามสิทธิมนุษยชนเป็นความเชื่อในเรื่องสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล

นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาและข้อเสนอแนะจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่บาร์บารา เมอร์เรย์ และ โรเบิร์ต เฮอร์อน (2543) สรุปเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคอนพิการว่า เป็นความเชื่อในศักยภาพในด้านการทำงานปรากฏในข้อแนะนำที่ 99 ซึ่งเป็นข้อแนะนำฉบับแรกที่ว่าด้วยการฟื้นฟู

สมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2498) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยเน้นให้คนพิการมีความเสมอภาค หรือโอกาสในการประกอบอาชีพ และข้อแนะนำที่ 168 (Recommendation 99 and Recommendation 168) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ คนพิการทุกคนควรได้รับความเสมอภาคแห่งโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพระหว่างคนงานพิการและคนงานทั่วไป ในขณะที่คนพิการควรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมและการปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าถึงการมีงานทำ การรักษาสภาพการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งควรจะสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการเอง รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละคนในการทำงานนั้น ๆ โดยมีประเด็นหลักคือ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่” ของคนพิการในการใช้ชีวิตในสังคมและการพัฒนา และเพื่อ “ความเสมอภาค” ดังนั้นการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคลดังกล่าวเหล่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้พวกเขาคืนสู่สภาพที่ใช้การได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม อาชีพและเศรษฐกิจให้มากที่สุด ตามความสามารถของพวกเขา และเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาและฟื้นฟูความสามารถในการทำงานของคนพิการโดยการรวมบริการต่าง ๆ ทางกายภาพ จิตเวช สังคมการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพและการบรรจุงาน รวมทั้งการติดตามผลให้เป็นกระบวนการที่มีการประสานกันและมีความต่อเนื่องกระบวนการเดียว

ส่วนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ที่ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และการจ้างงานสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2528 (C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1985 (พ.ศ. 2528)) สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านอาชีพและการจ้างงานสำหรับคนพิการ เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2526 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2528 โดยประเทศไทยก็ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และมีผลบังคับใช้ประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ซึ่งอนุสัญญาฉบับที่ 159 นี้ให้ความสำคัญต่อหลักการแห่งความเสมอภาคด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานคนพิการและบุคคลทั่วไปและยังถือว่าเป็นมาตรการที่มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับผู้ใช้แรงงานทั่วไป ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ 4) นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ยังได้เน้นหลักการที่มุ่งให้คนพิการมีโอกาสด้านการประกอบอาชีพและการจ้างงานในตลาดแรงงาน (ข้อ 3) และยังกำหนดไว้ชัดเจนใน ข้อ 5 ที่ให้องค์กรของผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะองค์กรของคนพิการเพื่อให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายให้มากขึ้น (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และจูไร ทังวงษ์, 2554)

2) สิทธิคนพิการตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการทำงานของคนพิการ

พัฒนาการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านคนพิการอีกประการหนึ่ง คือ องค์การสหประชาชาติได้ประกาศ “อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ” (Convention on the rights of Persons with Disabilities : CRPD) ซึ่งเริ่มมีการยกร่างตั้งแต่ พ.ศ. 2546 ที่นับว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญ และมีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านคนพิการของประเทศไทย ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงพัฒนาการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เป็นช่วงเวลาเดียวกับแนวคิดที่จะยก ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อใช้ทดแทนพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

โดยความเป็นมาของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้ เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 โดยข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนได้ขอให้ Prof. Gerard Quinn และ Teresai Degener ศึกษาถึงหลักการขั้นพื้นฐานของสนธิสัญญา จำนวน 6 ฉบับ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เพื่อศึกษาถึงระบบและการดำเนินงานของ สนธิสัญญากับส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยประเทศเม็กซิโกได้เสนอให้สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติริเริ่มกระบวนการยกร่างอนุสัญญาขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544 โดยได้ตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจรับผิดชอบในการตรวจสอบความเหมาะสมของอนุสัญญา และยกร่างบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา และในสมัยประชุมที่ 8 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2549 คณะกรรมการเฉพาะกิจได้ยอมรับบทบัญญัติของอนุสัญญาด้วยคะแนนเสียงเอกฉันท์ ซึ่งได้ส่งต่อไปยังคณะกรรมการยกร่างเพื่อตรวจสอบรูปแบบและความสอดคล้องกับอนุสัญญาอื่น ๆ ต่อมาสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้เห็นชอบร่างอนุสัญญาและพิธีสารตามคำแนะนำของคณะกรรมการยกร่างในวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2549 ลักษณะเฉพาะที่สำคัญของร่างอนุสัญญานี้คือ การเข้ามามีบทบาทขององค์กรเอกชนซึ่งได้รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการในชื่อ International Disability Caucus (IDC) เพื่อแสดงท่าทีที่มีต่อปัญหาคนพิการอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียว องค์กรเอกชนเหล่านี้ได้เสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการยกร่างอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ นอกจากนี้ยังมีองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ สำนักงานเฉพาะกิจที่ทำงานมาตลอดระยะเวลา 8 สมัยการประชุมสำนักงานฯ นี้ เป็นผู้ที่นำความคิดขององค์กรเอกชนมาแปลงเป็นบทบัญญัติต่าง ๆ ในอนุสัญญา สำหรับหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับประเทศได้ให้ความสนใจอย่างยิ่งในเรื่องสิทธิคนพิการ โดยเฉพาะในขอบเขตการบังคับใช้ภายในประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการได้เปิดให้รัฐต่าง ๆ ลงนามเมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งมีรัฐที่ลงนามในอนุสัญญา จำนวน 82 รัฐ และลงนามในพิธีสาร จำนวน 44 รัฐ และให้สัตยาบัน จำนวน 1 รัฐ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการถือว่าเป็นอนุสัญญาที่มีจำนวนผู้ลงนามในวันแรกสูงสุดในประวัติศาสตร์สหประชาชาติ และเป็นอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของศตวรรษที่ 21 ซึ่งเปิดโอกาสให้องค์กรระดับภูมิภาคเข้าร่วมลงนามด้วย อันแสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิคนพิการ อนุสัญญาและพิธีสารนี้มี

ผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2555)

โดยอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการนี้กล่าวถึงหลักการทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องของการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ ได้แก่ การห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การคุ้มครองสิทธิของคนพิการรวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากัน การทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนว ทั่วไปบริการจัดหางานและการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องกำหนดเรื่องของการรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสม ซึ่งการให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวจะเกิดผลดีในหลายประการ คือ การคุ้มครองคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความช่วยเหลือในด้านการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการที่ถือปฏิบัติในระดับสากล ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2551 (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2550)

3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงสิทธิและการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา 71 รัฐพึงส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของสังคม จัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงและมีจิตใจเข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน รัฐพึงส่งเสริม

และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและความสามารถสูงขึ้น รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมตลอดทั้งให้การบำบัด พิisal และเยียวยาผู้ถูกระทำการดังกล่าว ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐพึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพของบุคคล ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรม

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพ วัย ให้มีงานทำ พึ่งคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม สิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มี หรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงานรัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

4) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติในเรื่องของการจ้างงาน ตามมาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการการมีงานทำตลอดจนการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนคนปกติ 100 คน ต่อ คนพิการ 1 คน ตามมาตราที่ 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ หรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน ในมาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตาม มาตรา 24 กองทุน ในข้อ (5) เงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการส่งเข้ากองทุน ตามมาตรา 34 ทั้งนี้ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวง กำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน และในมาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาะสมช่วงฝึกงาน

หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฯ แล้ว ยังมีบทบัญญัติตามมาตรา 39 ที่กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติมีอำนาจออกประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามที่สาธารณะอย่างน้อยปีละ ครั้ง ส่วนในเรื่องของสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของการมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษี เพิ่มเติม เช่น นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละหก สิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นายจ้างหรือ เจ้าของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ส่วนในกรณีที่รัฐหรือ หน่วยงานของรัฐจะพิจารณาให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศเกียรติคุณ สิ้นเชื้อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังได้กล่าวถึง เรื่องสิทธิของคนพิการ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการเพราะเหตุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ตามมาตรา 15 การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดใน ลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้ มาตรา 16 คนพิการที่ได้รับ หรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคน พิการตามมาตรา 15 มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการให้มีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้ กระทำการนั้นได้ คำสั่งของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด และมาตรา 21 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติเทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ส่วนในการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิ ของคนพิการในด้านอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสเข้าทำงานในสถาน ประกอบการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการได้รับการพัฒนาและสามารถมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตาม มาตรา 36 อีกด้วย (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติ, 2554)

5) พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ยังไม่มีมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคนพิการเพื่อแก้ไขปัญหาในการเข้าถึงและใช้ ประโยชน์สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 จึงได้กำหนดให้ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติมีฐานะเป็นกรมและกำหนดให้มีอำนาจ หน้าที่ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์และการอำนวยความสะดวก

ความสะดวกเพิ่มขึ้น รวมทั้งกำหนดให้องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น ตลอดจนกำหนดให้มีศูนย์บริการคนพิการเพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการบริการ และแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับการตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงานได้แก่

(1) องค์กรคนพิการมีสิทธิในการดำเนินให้บริการจัดหางานและส่งเสริมการมีงานทำให้แก่คนพิการ โดยอาจได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุน ที่เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”

(2) ให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ โดยราชการส่วนท้องถิ่นอาจจะจัดตั้งศูนย์นี้โดยใช้งบประมาณของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) มีการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึก อาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ

(4) ให้เพิ่มเติมเรื่องของการจัดให้มีล่ามภาษามือ เข้าไว้ในในการปฏิบัติตามมาตรา 35 สรุปรูปภาพรวมได้ คือ พยายามให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ของการรับบริการการจัดหางาน จากรัฐตามที่กฎหมายกำหนดได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน อย่างเช่น การให้อำนาจแก่ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) สามารถตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ โดยถ้าหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแจ้งแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชนหรือบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดภายในระยะเวลาที่กำหนดหากยังไม่ปฏิบัติตาม สำหรับหน่วยงานราชการให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติสามารถรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ดำเนินการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการต่อไป ส่วนองค์กรเอกชนหรือบุคคล ให้แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อใช้มาตรการบังคับตามกฎหมาย และดำเนินการตามขั้นตอน ซึ่งมติของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด เพื่อการดำเนินมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการและให้คนพิการของประเทศไทยมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556)

6) แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน

พิการแห่งชาติ มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนหลัก และโครงการเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ทั้งนี้ สาระสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับนี้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 และคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการซึ่งเป็น กฎหมายระหว่างประเทศที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 จึงเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการสำคัญในการสร้างสังคมที่บูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม เพื่อที่จะให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท สร้างสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งพัฒนาเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ รวมถึงการสร้างพลังอำนาจให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ทั้งด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีพและการมีงานทำ กีฬา และการท่องเที่ยว รวมถึงการปรับปรุงกลไกด้านการเงินการคลังและงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภาคประชาสังคม และภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคนพิการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดบริการให้แก่คนพิการได้อย่างมีมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการ และคนพิการให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมในสังคม

โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติในหลักการของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555-2559 เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2554 และกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการขับเคลื่อนแผนฯ นี้ไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางและมาตรการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ และนำไปสู่วิสัยทัศน์ของแผนฯ ในช่วงระยะเวลา 5 ปี ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างแท้จริงและสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2555)

นอกจากการมีคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเป็นกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคนพิการ ดังกล่าวข้างต้น คนพิการจะสามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเป็นรูปธรรมหลายด้านมากขึ้น เช่น ด้านบริการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการ มีการจัดให้ตามกระบวนการทางการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทาง

ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา และการเรียนรู้ สำหรับการจัดบริการด้านการศึกษา มีการจัดให้ได้รับการศึกษาไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต พร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สามารถเลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบ และรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น รวมถึงได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา การจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล ในส่วนของบริการด้านอาชีพและการมีงานทำ มีการส่งเสริมอาชีพอิสระสำหรับคนพิการ และมาตรการสำหรับสนับสนุนการจ้างงานคนพิการระบบสัดส่วนในสถานประกอบการ จากเดิมพนักงาน 200 คน ต่อคนพิการ 1 คน เป็นการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการ ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน จำนวน 100 คน ต้องจ้างงานคนพิการ 1 คน นับว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญ ของการจ้างงานคนพิการในประเทศไทยที่ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบสัดส่วนในการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้นและยังครอบคลุมไปยังหน่วยงานภาครัฐด้วย ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในช่วงที่ผ่านมา ได้ก้าวข้ามการทำงานบนฐานการสงเคราะห์ฟื้นฟู มุ่งสู่การดำเนินงานบนฐานในเรื่องของสิทธิมากยิ่งขึ้น (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2554)

7) พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งได้บัญญัติรับรองสิทธิของคนพิการไว้เพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ดังนี้
มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษาดังนี้

(1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

(2) เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบการศึกษาโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น

(3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล

มาตรา 6 ให้ครูการศึกษาพิเศษในทุกสังกัดมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามที่กฎหมายกำหนดให้ครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพองค์ความรู้การศึกษาต่อเนื่องและทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 7 ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนที่จัดการเรียนร่วม สถานศึกษา เอกชนการกุศลที่จัดการการศึกษาสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานได้รับเงินอุดหนุนและความช่วยเหลือเป็นพิเศษจากรัฐ หลักเกณฑ์และวิธีการในการรับเงินอุดหนุน และความช่วยเหลือเป็นพิเศษให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 8 ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและต้องมีการปรับปรุงแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศกระทรวง สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการอาจจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วมการจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการบริหารอื่นใด ให้สถานศึกษาในทุกสังกัดจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในทุกสังกัดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าศึกษาในสัดส่วนหรือจำนวนที่เหมาะสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด สถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษาให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย ให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนดูแลคนพิการและประสานความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาทุกระดับหรือบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ

มาตรา 9 ให้รัฐจัดเงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอื่นเป็นพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรา 10 เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

2.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ในประเทศไทยมีหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการทั้งของภาครัฐบาลและภาคเอกชน อยู่เป็นจำนวนมากไม่น้อย แสดงให้เห็นว่าสังคมของเราได้ตระหนักในหน้าที่และมีความเห็นว่าสังคมให้การช่วยเหลือคนพิการเพื่อให้คนพิการได้อยู่ร่วมกับคนปกติอย่างมีความสุข ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็จะมี การดำเนินการทำหน้าที่แตกต่างกัน แต่วัตถุประสงค์ร่วมกันก็คือ ร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นการให้บริการทางด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และการมีงานทำ ด้านต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้ก็เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยดูแลคนพิการ แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการก็ยังไม่เพียงพอ คุณภาพชีวิตของผู้พิการก็ยังมีบางส่วนที่ยังไม่เข้าถึง บริการหรือสิทธิต่าง ๆ ที่คนพิการควรได้รับสำหรับสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้ก็คือการมีงานทำของคนพิการ เมื่อคนพิการมีงานทำก็จะมีรายได้ ซึ่งหน่วยงานที่ส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการมีทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและหน่วยงานของเอกชน มีดังต่อไปนี้

2.3.1 หน่วยงานของรัฐบาล

กระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ (2559)

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน สตรี และคนพิการ โดยมีโครงสร้างหน่วย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.8 แสดงโครงสร้างกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากโครงสร้างจะเห็นได้ว่ากระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น มีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดูแลคุณภาพชีวิตของคนพิการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรียกโดยย่อว่า "พท." มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการปฏิบัติงานและการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

2) ศึกษา วิเคราะห์ สำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ สถานการณ์ของ คุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อประโยชน์ต่อการป้องกัน การรักษา การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รวมทั้ง จัดทำแผนงาน วิเคราะห์ วิจัย ติดตามประเมินผล เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

3) จัดทำแผนงานการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน และการสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กรด้านคนพิการ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนและ ประสานงานให้หน่วยงานของรัฐ จัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง การดำเนินงาน และกำกับดูแลศูนย์บริการคนพิการ ทุกประเภท

6) ดำเนินการและส่งเสริมกิจการของกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ ที่ได้จัดตั้งขึ้นทั้งในส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น

7) ตรวจสอบการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้ง ขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายและจัดหา ทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีแก่คนพิการ

8) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือคนพิการให้สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จาก สิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ

9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพคนพิการของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการในวัยทำงานซึ่งมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้มีงานทำ มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองได้ หรืออีกหนึ่งกิจกรรมก็คือ ส่งเสริมให้ผู้ดูแลคนพิการในระดับรุนแรงมีรายได้สามารถดูแลคนพิการได้ กิจกรรมที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ให้บริการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการก็คือ ให้บริการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ การให้บริการให้ยืมเงินกองทุนเพื่อไปประกอบอาชีพอิสระ จัดบริการช่วยเหลือความพิการ ฝึกอาชีพ โดยมีหน่วยงานในสังกัดที่ส่งเสริมและฝึกอาชีพ ดังต่อไปนี้

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด จำนวน 76 จังหวัด มีหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการดังนี้

- 1) พัฒนาศักยภาพคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และครอบครัว เพื่อมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
- 2) เสริมสร้างพลังคนพิการให้เข้าถึงบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขอย่างสอดคล้องและพอเพียงกับความจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล รวมทั้งสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3) เสริมสร้างโอกาสและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การทำงาน การสร้างรายได้และการเข้าถึงแหล่งทุน
- 4) เสริมสร้างโอกาสด้านการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการสำหรับคนพิการ
- 5) ส่งเสริมให้เกิดงานวิจัย และการบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด 77 จังหวัด มีหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีการจัดทำทะเบียนฐานข้อมูลคนพิการ
- 2) จัดจ้างคนพิการ ขจัดการเลือกปฏิบัติให้การช่วยเหลือทางกฎหมาย
- 3) ให้กู้ยืมเงินกองทุนไปประกอบอาชีพ
- 4) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด จัดทำโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการ

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 8 แห่ง และศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ 1 แห่ง มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพ การเสริมทักษะการดำรงชีวิต ฟื้นฟูสมรรถภาพให้สามารถอยู่ในสังคม ชุมชน ร่วมกับคนปกติได้

2) ดำเนินการด้านการฝึกและพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการให้ตรงตามความต้องการของตลาด และของคนพิการเอง

3) ร่วมผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

4) ดำเนินการและให้การสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือ ค้ำครอง แก้ไข เยียวยา บำบัดฟื้นฟู พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการแก่คนพิการตามหลักการ สังคมสงเคราะห์ สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ

5) ติดตาม ปัญหา อุปสรรค และประเมินผลคนพิการที่เข้าสู่การจ้างงานในสถานประกอบการเพื่อการพัฒนากระบวนการค้ำครองและพัฒนาคนพิการ

6) ศึกษา วิจัย และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัย และตรงตามความต้องการของตลาดเพื่อสร้างอาชีพที่มั่นคงให้แก่คนพิการ

7) ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้และทรัพยากรสำหรับการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ

8) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การให้บริการด้านการจัดการงาน บริการให้คำปรึกษา การเสริมสร้างเจตคติที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๆ ในสถานประกอบการ

9) จัดทำมาตรฐานด้านการพัฒนาและฝึกอาชีพสำหรับคนพิการโดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สถานค้ำครองและพัฒนาคนพิการ 11 แห่ง และศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล ออทิสติก 2 แห่ง

1) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการให้ความรู้ ทักษะ และสร้างมาตรฐานในด้านการสงเคราะห์ ค้ำครอง และพัฒนาคนพิการ

2) จัดการฝึกอบรมความรู้ทักษะด้านวิชาชีพสำหรับคนพิการให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและเป็นผู้ที่มีคุณค่าต่อสังคม

3) เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติจริงให้แก่นักศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ออกไปปฏิบัติงานจริงหลังจบการศึกษาแล้ว

4) บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ และการปรับตัวกับสังคมแก่คนพิการ

- 5) สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ในสังคมอย่างปกติได้
- 6) ร่วมมือกับหน่วยงานราชการ สถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ สร้างทักษะในการคุ้มครอง สงเคราะห์และพัฒนาคนพิการและผลิตบุคลากรเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแก่ชุมชนและสังคม
- 7) จัดบริการสวัสดิการ การให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ไขปัญหาการพัฒนาคูณภาพชีวิตการสงเคราะห์และเสริมทักษะครอบครัว รวมทั้งประสานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 8) จัดทำมาตรฐานการดำเนินการ การติดตามประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานทางงานเชิงป้องกัน การคุ้มครองฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและครอบครัว
- 9) สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์รวบรวม และจัดทำข้อมูลการวิจัยสถานการณ์รูปแบบการบริการสวัสดิการ การดำเนินงานเชิงป้องกันของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน
- 10) บูรณาการความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชน ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคนพิการด้านการจัดสวัสดิการในชุมชน การคุ้มครองให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับครอบครัว และชุมชนได้
- 11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ

เป็นหน่วยงานที่ให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในรูปแบบการให้บริการการศึกษา มีการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยความร่วมมือของหน่วยงานที่สังกัดในกระทรวงศึกษาธิการไม่ว่าจะเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถาบันการศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนพิการมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ แบบใช้ความรู้เฉพาะ จัดรูปแบบกิจกรรมการศึกษาให้เหมาะสมกับศักยภาพของคนพิการ คนพิการได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบการศึกษาแบบเฉพาะทาง รูปแบบการศึกษาแบบเรียนร่วม รูปแบบศูนย์การศึกษาพิเศษ รูปแบบการศึกษอาชีวศึกษา รูปแบบการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย จนถึงระดับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีจัดการศึกษาให้แก่คนพิการ ดังต่อไปนี้

- 1) **ด้านการบริการ** ให้ผู้พิการได้เรียนตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยเน้นให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้โอกาสเด็กพิการได้เรียนทั้งด้านภาษา วิทยาศาสตร์

คณิตศาสตร์ ในหลักสูตรสายสามัญและให้ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมไปด้วย เพื่อให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้เพียงพอที่จะพึ่งตนเองได้

2) ด้านโอกาสทางการศึกษา ให้ผู้พิการมีโอกาสได้รับการศึกษาทัดเทียมกับเด็กปกติ และให้คนพิการหญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในโอกาสทางการศึกษา

3) ด้านการจัดการศึกษา ต้องจัดให้คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน โดยขยายการบริการทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เน้นการร่วมและการจัดให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของความพิการ

4) ด้านการรับนักเรียน ปรับ กฎ ระเบียบให้เอื้อต่อการรับเด็กพิการทุกคน และให้รับตั้งแต่แรกเกิด หรือแรกพบความพิการ โดยรัฐควรเพิ่มบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ให้ทั่วถึงทั้งในเขตเมืองและชนบท ต้องทำทะเบียนเพื่อรับรองความพิการที่ต้องได้รับการช่วยเหลือตามกฎหมายกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาของคนพิการ

5) ด้านหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับประเภทและระดับของผู้พิการ โดยให้เด็กเป็นหลักในกระบวนการเรียนรู้เรียนด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติ ให้เด็กพิการทุกประเภทสามารถสื่อความหมายและปรับพฤติกรรมให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

6) ด้านบริหารการศึกษา ให้มีคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ เป็นหน่วยประสานงานกลางและกำกับการบริหารโดยประสานกับกรมและจังหวัด และระดมความร่วมมือจากสถานศึกษา และสถานพยาบาลมาร่วมกันจัด และต้องสำรวจจำนวนผู้พิการให้ตรงความเป็นจริง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้พ่อแม่ผู้ปกครองเข้าใจถึงการบริการทางการศึกษา และฝึกอบรมพ่อแม่ให้รู้จักดูแลลูกพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ

7) ด้านทรัพยากร ให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและวิชาการแก่สถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการและให้ภาคเอกชนชุมชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

8) ด้านบุคลากร ให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงการผลิตครูการศึกษาพิเศษให้พอเพียงและมีคุณภาพ และให้มีรายวิชาการศึกษาพิเศษในหลักสูตรการฝึกหัดครู นอกจากนี้ พัฒนาครูประจำการให้มีเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

9) ด้านการประเมินคุณภาพ จัดให้มีเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพสำหรับการศึกษาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะ และมีระบบประเมินคุณภาพผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการร่วมประเมิน ประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรคนพิการและผู้ปกครอง

10) ด้านการส่งเสริมเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชน และองค์กรเอกชนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทุกระดับ ทุกระบบ และทุกรูปแบบ โดยรัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร ให้เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐ (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ, 2551 ; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2559)

กระทรวงแรงงาน

ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความก้าวหน้า มีรายได้มั่นคง กระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้ให้บริการฝึกทักษะอาชีพให้แก่คนพิการเป็นหลักสูตร ซึ่งให้บริการคนพิการทุกประเภทที่มีศักยภาพในการฝึกอาชีพ มีการบริการจัดหางานให้แก่คนพิการ มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานคนพิการ และมีการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงานคนพิการ ซึ่งผู้รับผิดชอบของพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ มีหน้าที่ที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มคนพิการ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพกลุ่มสถานประกอบการ สตรี เยาวชน คนพิการ และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพแรงงาน และเสนอนโยบายในการพัฒนา ศักยภาพ ตอบสนองและรองรับข้อตกลง ข้อกฎหมาย นโยบายภาครัฐ ให้เท่าทันความต้องการตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน/นานาชาติ
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และจรรยาบรรณวิชาชีพในการพัฒนา ศักยภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 4) ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพการเป็นผู้ประกอบกิจการให้มีมาตรฐานสามารถแข่งขันในทางเศรษฐกิจ
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาพลังเครือข่ายและการบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนา ศักยภาพแรงงาน ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 6) ส่งเสริมและให้คำปรึกษา เสนอแนะในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการมีมาตรฐานฝีมือแรงงานมีการรับรองความรู้ความสามารถ และการประกันคุณภาพ
- 7) ส่งเสริมและประสานการพัฒนานวัตกรรมให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 8) ส่งเสริมและประสานองค์การวิชาชีพเพื่อพัฒนา ศักยภาพแรงงานตามความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศและให้สอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจ
- 9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กระทรวงแรงงาน, 2559)

หน่วยงานเอกชน

หน่วยงานเอกชนที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีหลากหลายในประเทศไทย โดยจัดตั้งเป็นมูลนิธิ องค์กรต่าง ๆ ที่ช่วยดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นองค์กรนิติบุคคลเอกชน ที่ดำเนินงานด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ซึ่งกิจกรรมหรือการให้บริการส่งเสริมอาชีพหน่วยงานเอกชนนั้น ก็จะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการจัดตั้งองค์กรมูลนิธิ จะมีทั้งรับผิดชอบดูแลคนพิการทุกประเภท และรับผิดชอบดูแลคนพิการในรูปแบบเฉพาะของสภาพการ ตัวอย่างเช่น

1) มูลนิธิออทิสติกไทย เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นองค์กรนิติบุคคลเอกชน ที่ดำเนินงานด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน บุคคลออทิสติก บุคคลที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการหรือการเรียนรู้ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

2) มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ เป็นมูลนิธิที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาเด็กปัญญาอ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการศึกษาสงเคราะห์บุคคลปัญญาอ่อน ทั้งด้านสวัสดิภาพทางครอบครัวและฝึกฝนอาชีพ สรรวจศึกษา ค้นคว้า วิจัยภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาเพื่อประโยชน์ของการศึกษาและการแพทย์

3) มูลนิธิมิตรภาพมนุษย์ล่อเอเซีย (ประเทศไทย) เป็นองค์กรสาธารณกุศลมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้เกิดสังคมที่ปราศจากอุปสรรคต่อคนพิการ ให้คนพิการมีส่วนร่วมในสังคมกับคนปกติอย่างเท่าเทียมโดยไม่เป็นภาระของสังคมและสร้างมิตรภาพตลอดจนความเข้าใจอันดีระหว่างคนพิการและคนปกติ ทั้งนี้มูลนิธิมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่คนพิการและสังคมตามวัตถุประสงค์หลักของมูลนิธิ ทั้งด้านการศึกษาของเด็กพิการ การส่งเสริมให้คนพิการมีรถเข็นใช้ โดยมุ่งเน้นเด็กพิการที่ขาดโอกาสและทุนทรัพย์ ส่งเสริมการผลิตรถเข็นคุณภาพดีราคาถูกลงด้วยวัสดุในประเทศ รวมถึงการสร้างเสริมสมรรถภาพของร่างกายของผู้พิการด้วยการรวมกลุ่ม

4) สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย เป็นสมาคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนตาบอด พิทักษ์และรักษาสิทธิอันพึงมีพึงได้โดยชอบธรรมของคนตาบอดพัฒนา ส่งเสริมและสร้างให้คนตาบอดที่ยังขาดโอกาสในสังคมได้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ประสานงานและร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูและพัฒนาคนตาบอด ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการยกระดับและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนตาบอดทั่วประเทศทั้งด้านการศึกษา อาชีพ เศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคมและอื่น ๆ อีกทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้แก่สมาชิกรวมทั้งร่วมกันแก้ไข และขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5) มูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชินูปถัมภ์ จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของคนหูหนวก โดยไม่จำกัดเพศ สัญชาติ และ ศาสนา ร่วมมือกับสถาบันฝึกอบรม

ครูสอนคนหูหนวก เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับภาวะหูหนวก ส่งเสริมคนหูหนวกให้มีอาชีพเต็มตาม ศักยภาพ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์ในการอนุเคราะห์คนหูหนวก และมีบริการด้านต่าง ๆ ของมูลนิธิ เช่น บริการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับผู้มีความบกพร่องทางการได้ยินอย่างครบวงจร ตรวจการได้ยิน และการวินิจฉัยแก่เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บริการเครื่องช่วยฟังและ อุปกรณ์ประกอบเครื่องช่วยฟัง แนะนำแก่ผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน แนะนำด้านการศึกษาและอาชีพ ศึกษาและวิจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการสูญเสียการได้ยิน ด้านสารสนเทศเกี่ยวกับคนหูหนวก เป็นศูนย์ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ

จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพของหน่วยงาน เอกชน ก็จะเป็นรูปแบบคล้าย ๆ กัน คือ มีการฝึกทักษะอาชีพให้แก่คนพิการ มีการประชาสัมพันธ์ บริการให้คำแนะนำทางอาชีพ มีการจัดหาสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ อีกทั้งยังมีการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจาก ส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นนั้น ๆ มากกว่ารัฐบาลกลาง จึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของ ประชาชนมากกว่า นอกจากนี้ งบประมาณท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งวิธีจัดสรรงบประมาณลักษณะนี้ จะช่วยให้เกิดการ แข่งขันกันระหว่างท้องถิ่น และจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและเกิดนวัตกรรมบริการสาธารณะต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากประชาชนจะเลือกย้ายไป อาศัยอยู่ในท้องถิ่นที่เสนอบริการสาธารณะที่ตนต้องการมากกว่า

แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 9 การปกครองส่วน ท้องถิ่นมาตรา 282 ยังบัญญัติไว้ว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น" และมาตรา 283 วรรค 2 "การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไป เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้ จะ

กระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้"

แนวคิดพื้นฐานของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า

- 1) เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น
- 2) เพื่อจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
- 3) เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น
- 4) ราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่มีบทบาทในการกำกับดูแล และให้ความช่วยเหลือ
- 5) ท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่การพัฒนาชุมชนและการปกครองระบอบประชาธิปไตยนอกจากความสำคัญแล้วการปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นเรื่องจำเป็น เพราะสังคมที่กว้างใหญ่มีอาณาเขตใหญ่โตย่อมเป็นเรื่องยากที่จะให้รัฐบาลกลางดูแลได้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นได้ช่วยเหลือตนเอง ความสำคัญและความจำเป็นของการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงสรุปได้ดังนี้

ลิขิต ชีรเวคิน (2548) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางในแง่ที่ว่าผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้มีส่วนท้องถิ่นย่อมจะเข้าใจถึงปัญหา และความต้องการของท้องถิ่นดีกว่าคนต่างถิ่น ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีผลสำคัญคือทำให้ท้องถิ่นรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยรัฐบาลกลางเป็นแต่เพียงหน่วยส่งเสริมด้วยงบประมาณบางส่วน และด้วยความรู้ทางเทคนิคโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาชนบทซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลนั้น จำเป็นจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ธีรวุฒิ โศภิชฐิกุล (2550) กล่าวไว้ว่าการปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศหลายประการกล่าวคือ

- 1) การปกครองท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลส่วนกลาง เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์กรกระจายไปทั่วพื้นที่ของประเทศมีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นจึงสามารถทำหน้าที่แทนรัฐบาลกลางได้ดี
- 2) การปกครองท้องถิ่นช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีกว่ารัฐบาลกลาง

3) การปกครองท้องถิ่นช่วยให้การเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประชาชนทำให้ประชาชนได้ฝึกฝนเรียนรู้สร้างจิตสำนึกรวมทั้งวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระบอบการปกครองการปกครองท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4) การปกครองท้องถิ่นช่วยเป็นแหล่งฝึกและสร้างผู้นำทางการเมืองการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้นักการเมืองได้ฝึกทักษะในการบริหาร และการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นก่อนจะไปทำหน้าที่ในระดับชาติดังจะเห็นได้จากการที่นักการเมืองท้องถิ่นจำนวนมากพัฒนาตนเองไปเป็นนักการเมืองระดับชาติ

5) การปกครองท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นชนบทเพื่อการพัฒนาตนเองแทนที่จะคอยพึ่งพิงการช่วยเหลือจากส่วนกลาง

เมื่อกล่าวถึงการปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นการดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวคิดของการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น จึงพอสรุปความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้

1) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะถือว่าเป็นการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองรู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมืองเพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

2) การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมที่จะรู้ปัญหาได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ส่งผลให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

3) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะแต่เดิมรัฐบาลดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปกครองหรือการบริการสาธารณะเองเมื่อมอบอำนาจบางส่วนให้กับองค์กรอื่นแล้วภาระของรัฐบาลจึงลดลงแต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย

4) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองเนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนดให้มีการเลือกตั้งบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น ดังนั้น จึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการทางการเมืองการปกครอง เพื่อสร้างนักการเมืองสู่การบริหารประเทศในอนาคต

5) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองเมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้วจะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน นอกจากนั้นคนในชุมชนยังสามารถเข้ามาแก้ไขปัญหาเพราะรู้จักปัญหาได้ดีกว่าเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

3.1 บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีเจตนารมณ์ในการกำหนดวิธีปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งมาตรา 20 กำหนด ให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐในเรื่องต่าง ๆ และเพื่อให้การคุ้มครองสิทธิคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม และมาตรา 21 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกข้อบัญญัติเทศบัญญัติข้อกำหนดระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ได้ และในการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ครั้งที่ 3 / 2552 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 และครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2552 มีมติให้ความเห็นชอบ ชักซ้อมแนวทางการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติหรือ ระเบียบ/ประกาศเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการโดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อให้คนพิการในพื้นที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิตามกฎหมาย จึง เห็นสมควรจัดทำข้อเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทได้พิจารณา ออกข้อบัญญัติเทศ บัญญัติข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศแล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงสาระสำคัญ และดำเนินการให้ สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติรวมทั้งระเบียบ ของทางราชการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการในส่วนที่ไม่ขัดแย้งกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐ เว้นแต่งบประมาณสนับสนุนจากรัฐนั้นไม่เพียงพอกับความจำเป็น ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่คนพิการทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและชุมชน

1.1) การให้บริการล่ามภาษามือ เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป โดยทำหน้าที่รับจด แจ้งและฝึกอบรมบุคคลผู้เป็นล่ามภาษามือ รวมทั้งการจ้างล่ามภาษามือ การกำหนดให้คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการทางการได้ยิน มีสิทธิยื่นคำขอเพื่อขอรับบริการล่ามภาษามือในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในกรณี ปกติและกรณีเร่งด่วน

1.2) การจัดสวัสดิการเบี่ยงความพิการ โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติกำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้คนพิการได้รับความช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้คนพิการมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

1.3) การจัดให้มีผู้ช่วยคนพิการ โดยจัดจ้างบุคคลเพื่อให้ความช่วยเหลือ คนพิการเฉพาะบุคคลที่มีสภาพความพิการรุนแรงเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจวัตรที่สำคัญในการ

ดำรงชีวิต หรือการให้คนพิการรายนั้นให้เข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้ภายในระยะเวลาหนึ่งตามความจำเป็น

1.4) การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้แก่คนพิการ เป็นบุคคลโดยการสำรวจและปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือดัดแปลงส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วนหรือทั้งหมดของที่อยู่อาศัยเพื่อขจัดอุปสรรคหรือจัดให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในที่อยู่อาศัยนั้นได้โดยสะดวกและเหมาะสมกับสภาพความพิการ และความปลอดภัยตลอดจนสุขภาพอนามัยของคนพิการ

1.5) การช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแล โดยการช่วยเหลือเป็นเงินหรือสิ่งของ การจัดหาครอบครัวอุปการะ การส่งเข้าอุปการะในสถานสงเคราะห์ การจัดให้มีผู้ช่วยคนพิการ การช่วยเหลือเรื่องอื่น ๆ

1.6) การช่วยเหลือ ผู้ดูแลคนพิการ โดยให้ผู้ดูแลคนพิการ ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เช่น การบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะการเลี้ยงดูคนพิการ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ การฝึกอาชีพ การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ

1.7) การสนับสนุนสถานสงเคราะห์เอกชนที่รับอุปการะคนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลโดยส่งเสริมสนับสนุนให้สถานสงเคราะห์เอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินอุดหนุนในการดำเนินงานเพื่อให้การดูแลคนพิการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8) การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้เกิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการได้รับการปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญาการเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครด้านการช่วยเหลือคนพิการในชุมชน การสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ศูนย์ส่งเสริมการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน การจัดตั้งและดำเนินงานจัดสวัสดิการชุมชนสำหรับคนพิการ เป็นต้น

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้เข้าถึงบริการทางการศึกษา

2.1) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการในพื้นที่ได้รับสิทธิการศึกษา ทั้งทางด้านค่าใช้จ่ายทางการศึกษาพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามกฎหมาย

2.2) พิจารณาให้การสนับสนุนสถานศึกษาในพื้นที่ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่มีมาตรฐานและสอดคล้องกับความจำเป็นของคนพิการแต่ละบุคคลตามที่สถานศึกษาแห่งนั้นร้องขอ

2.3) สนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดและศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ โดยให้สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อม ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน ตลอดจนบริการ

เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

2.4) สนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของคนพิการเป็นรายบุคคลในทุกระดับตามความจำเป็นเฉพาะที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ หรือได้รับการสนับสนุนแต่ไม่เพียงพอตามความจำเป็นรวมทั้งใกล้เคียงในกรณีสถานศึกษาใดปฏิเสธไม่รับคนพิการเข้าศึกษา

2.5) สนับสนุนให้คนพิการเข้าถึงกองทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยประสานงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด/ส่วนกลาง

3) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้ฝึกอาชีพ ประกอบอาชีพและมีงานทำทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

3.1) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการในด้านอาชีพ ได้แก่ การแนะแนวอาชีพ การทดสอบและประเมินความถนัดทางอาชีพ การฝึกอาชีพการจัดหางาน การฝึกงาน การส่งเสริมสิทธิเพื่อการทำงาน การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพอิสระ การประกอบธุรกิจ หรือวิสาหกิจชุมชน

3.2) สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการสามารถทำงานหรือประกอบอาชีพได้ โดยสนับสนุนสื่อ ผู้สอนงาน ล่ามภาษามือ ผู้ช่วยคนพิการในการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือการปรับปรุงหรือจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการทำงาน รวมถึงการเดินทางและสถานที่พักอาศัย

3.3) ส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้าง หรือสถานประกอบการจ้างคนพิการเข้าทำงานตามระบบโควตาตามมาตรา 33 และสร้างแรงจูงใจกรณีมีนายจ้างหรือสถานประกอบการในการจ้างคนพิการมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจ้างเหมาช่วงงาน การให้สัมปทาน การรับซื้อสินค้า และผลิตภัณฑ์จากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ และการอนุญาตหรือมีเงื่อนไขในการอนุญาตเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ในความรับผิดชอบเพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามมาตรา 35

3.4) สนับสนุนให้มีการจ้างคนพิการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้มีได้อยู่ในบังคับตามกฎหมายต้องรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งจัดให้มีแผนงานโครงการจ้างงานคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการในกิจกรรมโครงการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละปีด้วย

4) ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมทางสังคม

4.1) ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับจังหวัดและระดับชาติ โดยบูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ

แผนพัฒนาท้องถิ่นทั้งแผนระยะสามปี และแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีองค์กรของคณพิการหรือผู้ดูแลคณพิการในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งมีการพัฒนามาตรฐานการให้บริการ และได้รับการรับรองมาตรฐานองค์กรตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแห่งชาติกำหนด ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเป็นพลังในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรของคณพิการในพื้นที่ยื่นคำขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกของตนเอง

4.3) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ในความรับผิดชอบที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของคณพิการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้คณพิการทั้งระดับบุคคลและกลุ่มคณพิการได้เข้าถึงสิทธิฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์

5.1) ส่งเสริมให้คณพิการได้เข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์ในเรื่องต่าง ๆ โดยประสานงานหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ให้บริการในเรื่องต่าง ๆ

5.2) ให้การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ การบริการด้านพาหนะเดินทางแก่คณพิการเนื่องจากได้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบจนถึงที่สุดแล้ว แต่ไม่มีรายการที่สามารถเบิกจ่ายได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสมและเป็นไปตามคำวินิจฉัยของแพทย์เฉพาะทางในเรื่องนั้น

5.3) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้เกิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคณพิการโดยกระบวนการทางการแพทย์ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณพิการได้รับการปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น โดยจัดให้มีการส่งเสริมบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขดูแลคณพิการในชุมชนและการส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่คณพิการและทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

6.1) ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวางแผน การออกแบบงานโยธา และการพิจารณาออกใบอนุญาตก่อสร้างต่าง ๆ ยึดหลักการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมการออกแบบของภาคเอกชนที่ดำเนินงานก่อสร้างในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้มีการนำแนวคิดออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) แนวคิดตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) ทั้งทางด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ สภาพแวดล้อม โครงการ และบริการต่าง ๆ ที่ทุกคนสามารถใช้ได้ในขอบเขตมากที่สุด

เท่าที่จะเป็นไปได้โดยไม่จำเป็นต้องดัดแปลง หรือออกแบบเป็นพิเศษ โดยให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

6.2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การคมนาคม สารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศและการสื่อสาร และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงบริการอื่นที่เปิดหรือที่จัดให้แก่สาธารณชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป เพื่อให้คนพิการดำรงชีวิตอยู่ได้โดยอิสระและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกด้าน ทั้งนี้ ก่อนที่คณะกรรมการจะพิจารณาตรวจรับงานจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ต้องให้คนพิการประเภทนั้น ๆ ได้ทดลองและเสนอแนะในการใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

6.3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการที่เปิดหรือจัดหาแก่สาธารณชนโดยคำนึงถึงการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการสำหรับคนพิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด รวมทั้งพัฒนา ประกาศใช้ และตรวจสอบติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติเพื่อให้คนพิการและบุคคลทั่วไปได้เข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่เสมอ

6.4) ส่งเสริมให้มีการจัดการฝึกอบรมประชาชนและนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์ที่คนพิการเผชิญอยู่

6.5) อำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการได้เข้าถึงอาคารและสถานที่ที่เปิดให้แก่สาธารณะการ จัดให้มีป้ายที่เป็นอักษรเบรลล์ หรือในรูปแบบที่อ่านและเข้าใจได้ง่ายไว้ในอาคารและสถานที่ที่เปิดให้แก่สาธารณะ รวมทั้งสนับสนุนคนพิการให้เข้าถึงเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ รวมถึงอินเทอร์เน็ตด้วย

6.6) บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกของชุมชนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดไว้สำหรับประชาชนทั่วไป จะต้องมิใช่สำหรับคนพิการบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของคนพิการด้วย

7) ขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

ให้บุคลากรในสังกัดถือปฏิบัติและเป็นผู้มีจิตใจมุ่งบริการโดยมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทุกรูปแบบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

7.1) การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดให้มีการตรวจสอบติดตามมิให้มีการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่องค์กรเอกชน หรือบุคคลในพื้นที่ความรับผิดชอบมิให้มีการกระทำดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันเพื่อมิให้มีการเลือกปฏิบัติในเรื่อง

ต่าง ๆ เช่นการจ้างงาน การศึกษา การซื้อสินค้า การรับบริการ และการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบทางสถาปัตยกรรม และยานพาหนะ การบริการทางสังคม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

7.2) ให้การศึกษาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บิดามารดา ผู้ปกครอง ผู้ดูแลคนพิการ และผู้ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการแก่คนพิการมีจิตสำนึกและรู้วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ในการเลี้ยงดูคนพิการตั้งแต่ในวัยเยาว์ การให้การศึกษา การให้ความช่วยเหลือ การปรับท่าทีในการ จำหน่ายสินค้า และให้บริการแก่คนพิการ และการสร้างทัศนคติของความกรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในหมู่ ประชาชนทั่วไปรวมทั้งฝึกรอบร้อมเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคนพิการ และสิทธิของคนพิการใน สังคม โดยการส่งเสริมเยาวชนให้ได้รับการอบรมในการให้ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อแก่คนพิการ

7.3) รณรงค์ให้คนพิการรู้จักปกป้องสิทธิของตนแทนการยอมรับสภาพ และให้มีทักษะการจัดการปัญหาเรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีมีปัญหาข้อพิพาท ภายในชุมชนหรือมีพิพาทกับเจ้าหน้าที่ในสังกัดต้องจัดให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทโดยเร็ว

8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพัฒนาระบบงานส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการในระดับพื้นที่ ดังต่อไปนี้

8.1) มีการสำรวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ ที่อยู่ ประเภทความพิการ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล การเข้าถึงและใช้ ประโยชน์ในสิทธิคนพิการในเรื่องอะไรบ้าง โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ให้บริการแก่คนพิการ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการ จำเป็นได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งลดความซ้ำซ้อนและเสริมสร้างการให้บริการที่มี เอกภาพ

8.2) ส่งเสริมให้คนพิการได้มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยทำหน้าที่เป็น หน่วยบริการรับเรื่องการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การยื่นคำขอมีบัตร ประจำตัวคนพิการและการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของ คนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ พ.ศ.2552

8.3) ให้มีจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น เพื่อ กำหนด ยุทธศาสตร์แผนงาน โครงการ หรืองบประมาณด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด และมีการบูรณาการเข้ากับ แผนพัฒนาท้องถิ่นระยะสามปี และให้มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณในการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปีด้วย

8.4) จัดให้มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการ เพื่อพิจารณา ความเป็นไปได้ในการจัดให้มีบุคลากรด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งงาน

สวัสดิการสังคมไว้เป็นการเฉพาะ รวมทั้งจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่คนพิการทุกประเภทเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการให้บริการแก่คนพิการที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผล การให้บริการรวมทั้งมีกิจกรรมด้านการส่งเสริมให้คนพิการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งคำนึงถึงคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้บริการที่รวดเร็วต่อเนื่องและทันสมัย การตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของคนพิการ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกรณีคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบไปขอรับบริการจากท้องถิ่นนั้น

9) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แห่งชาติกำหนด

3.2 กฎหมายเกี่ยวกับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้บัญญัติในส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาล ในบทที่ 1 เทศบาลตำบล มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการไว้ในข้อที่ (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ โดยพระราชบัญญัติการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด บทที่ 2 เทศบาลเมือง มาตรา 53 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ในข้อที่ (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50 และในบทที่ 3 เทศบาลนครมาตรา 56 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลในข้อที่ (1) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53 (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496, 2562)

2) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติส่วนที่ 2 อำนาจหน้าที่ของสภาตำบล มาตรา 23 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย สภาตำบลอาจดำเนินกิจการภายในตำบลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการไว้ในข้อที่ (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่ง

กฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในข้อที่ (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537, 2562)

3) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติในหมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในข้อ (10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส และในมาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ในข้อ (27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, 2560)

3.3 การจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 78 กำหนดว่า “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐธรรมนูญดังกล่าวยังได้ระบุไว้ในหมวด 9 รวมทั้งหมด 9 มาตราเริ่มตั้งแต่มาตราที่ 282 ถึงมาตรา 290 ว่ารัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยรัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายเท่านั้น เพื่ออนุวัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 284 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการกำหนด

อำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณสุขระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ จัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณสุขออกเป็น 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นภารกิจทั้ง 6 ด้านดังกล่าวเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค (ภุชงค์ เสนานุช และคณะ, 2552)

งานสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นภารกิจอย่างหนึ่งใน “ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต” ที่ให้ความสำคัญกับการสังคมนาคนพิการที่พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส อาทิจานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ และการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์และสถานสงเคราะห์คนชรา ซึ่งเป็นภารกิจที่ได้มีการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา

สำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะแรกนั้นจะเน้นการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพเป็นหลัก และต่อมาก็ตามด้วยการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนดั่งนั้นใน พ.ศ.2551 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์แนวทางในการจัดการสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการของท้องถิ่น โดยมีรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน ส่วนคณะทำงานประกอบด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกสมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) แห่งประเทศไทย นายกสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย นายกสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แห่งประเทศไทย และผู้แทนจากภาคประชาชน เช่น สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทย คณะทำงานได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในหลักเกณฑ์แนวทางจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวรวมทั้งได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดและวิธีการวัดผลการดำเนินงานสำหรับการทำแนวทางไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วยหลักการดำเนินงาน 4 แผนงานหลักดังนี้ 1) แผนงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย 2) แผนงานส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งด้านองค์กรด้านผู้สูงอายุและคนพิการ 3) แผนงานส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ของผู้สูงอายุและคนพิการ และ 4) แผนงานด้าน

การบริหารจัดการระบบพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุและคนพิการอันจะทำให้ประชาชนกลุ่มดังกล่าวมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของตนเอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ขอให้จังหวัดแจ้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขอความร่วมมือดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาและนำหลักเกณฑ์แนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 แผนงานไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้เริ่มดำเนินการตั้งปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นไป

2) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงานและดำเนินการจัดสรรงบประมาณโดยกำหนดรายละเอียดและบุคคลที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน เพื่อการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการตามแนวทางที่กำหนด

3) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุและคนพิการตามแนวทาง โดยในครั้งแรกให้รายงานผลการดำเนินงานตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549 จนถึงเดือนสิงหาคม 2550 ส่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นภายในวันที่ 10 ตุลาคม 2550 และครั้งต่อไปให้รายงานผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ 2551 ทุกวันที่ 25 ของเดือน

จากการศึกษาของสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551) พบว่าการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ และคนพิการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงให้ความสำคัญกับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ แต่จะมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งเท่านั้นที่จะมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ที่จัดทำเป็นกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เช่น จัดทำโครงการฝึกอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาศักยภาพฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โครงการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ กองทุนส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทุนช่วยเหลือครอบครัวคนพิการ โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลพบผู้พิการ โครงการสำรวจและจดทะเบียนผู้พิการ

นอกจากนี้ยังมีองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลบางแห่งได้บรรจุแผนงาน/โครงการด้านสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะผู้สูงอายุและผู้พิการ เช่น การจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ และผู้พิการในชุมชน การจัดทัศนศึกษาเพื่อให้ผู้พิการและผู้สูงอายุได้เปิดโลกทัศน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น (กรรณิกา ขวัญอารีย์และภุชงค์ เสนานุช, 2550)

3.3.1 รูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อผู้พิการโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1) สวัสดิการสังคมที่เหมาะสมควรเป็นรูปแบบพหุลักษณะในรูปแบบที่หลากหลายโดยความร่วมมือของภาครัฐภาคเอกชนและชุมชนโดยเฉพาะการส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแกน

หลักในการจัดสวัสดิการชุมชน (Community Welfare) ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

2) รูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน (Community Based Rehabilitation) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมที่สุดกับสังคมไทยเพราะมุ่งส่งเสริมให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตในสภาพปกติ มีการดำเนินการด้วยกระบวนการแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนพิการ ครอบครัว ประชาชน และชุมชนเป็นหลักในการปฏิบัติงานโดยมีภาคีเครือข่าย ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยงานสนับสนุน เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลคนพิการให้เชื่อมโยงกัน และมีการวางแผนร่วมกันของชุมชน การสร้างเครือข่ายการใช้ศักยภาพของชุมชน เพื่อสร้างพลังอำนาจการสนับสนุนทางสังคมเพื่อให้เกิดการจัดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่ดำเนินการโดยชุมชน และเพื่อชุมชนนับตั้งแต่การอบรมแกนนำคนพิการแกนนำอาสาสมัครช่วยเหลือคนพิการ การจดทะเบียนคนพิการ เบี้ยยังชีพ การฝึกอาชีพ การส่งเสริมการจัดหางาน การเฝ้าระวังและการป้องกันความพิการซ้ำซ้อนการบริการสวัสดิการสังคม การช่วยเหลืออุปกรณ์พิเศษ และการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยของคนพิการ เป็นต้น

3) การฝึกอาชีพ (Career Development) เป็นรูปแบบที่น่าจะเหมาะสมในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน โดยการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพส่วนตัวของคนพิการเน้นเอาอาชีพที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาฝึกการให้คำแนะนำ ปรึกษา วางแผนอาชีพ การสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ เป็นต้น

4) รูปแบบการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการภายใต้ฐานคิด ที่พิจารณาถึงสิทธิของคนพิการ จุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจัดตั้งเป็นองค์กรช่วยเหลือ 4 ด้าน คือ บริการข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษาฉันเพื่อน การฝึกทักษะดำรงชีวิต การพิทักษ์สิทธิคนพิการเพื่อให้เกิดการรู้จักความพิการตนเองการยอมรับสภาพที่เป็นอยู่การช่วยเหลือตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และทักษะเสริมอื่น ๆ

5) รูปแบบการดูแลสุขภาพโดยชุมชนแบบไม่เป็นทางการ ที่ประกอบด้วย ศูนย์ดูแลคนพิการ (Day Care Center) สำหรับผู้พิการที่สามารถเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับศูนย์ดูแลคนพิการ และควรเป็นเด็กพิการน่าจะเหมาะสมกว่าสำหรับผู้พิการที่เคลื่อนไหวไม่ได้ควรใช้รูปแบบการดูแลที่บ้าน (Home Care) โดยต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากคนพิการและคนในครอบครัวตลอดจนความร่วมมือในการทำงานแบบสหวิชาการ (Multidisciplinary approach)

3.2.2 วิธีการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อผู้พิการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) การสร้างความเข้าใจร่วมระหว่างผู้พิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถึงสถานการณ์ปัญหา ตลอดจนการแสวงหาทางออกร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาคนพิการ

2) การจัดทำฐานข้อมูลคนพิการของท้องถิ่นทั้งในเชิงสถิติ ลักษณะและประเภทความพิการ ศักยภาพของของคนพิการ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภท

3) วางแผนงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา/พัฒนาฟื้นฟูคนพิการ เน้นให้ผู้พิการตลอดจนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

4) การดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยให้กลุ่มคนพิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแกนหลักในการดำเนินงาน

5) การติดตามประเมินผลเพื่อการสรุปบทเรียนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ตลอดจนจนแนวทางการพัฒนาแผนงาน/โครงการให้มีความต่อเนื่องในการแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับความต้องการของผู้พิการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3.4 การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดหลักทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยมีเงื่อนไขอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ ความเข้าใจในความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ ทั้งระดับพื้นที่ ระดับชุมชน ระดับครัวเรือน และระดับบุคคล และมีมาตรฐาน ดังนั้นการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรทำการสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ เพื่อจัดระดับความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีแนวทางการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาและวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เช่น ทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบสาธารณูปโภค แหล่งทุนในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

2) การจัดแบ่งกลุ่มอาชีพ อาจแบ่งตามประเภทของการส่งเสริมสนับสนุน คือ

2.1) กลุ่มอาชีพที่ต้องให้ความช่วยเหลือพิเศษ

2.2) กลุ่มอาชีพพึ่งตนเองได้แต่ยังไม่แข็งแรง

2.3) กลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็ง

กลุ่มอาชีพที่ต้องให้ความช่วยเหลือพิเศษ คือ กลุ่มอาชีพที่ขาดปัจจัยการผลิต เช่น ที่ดินทำกิน มีหนี้สิน หรือขาดทุนจากการประกอบอาชีพ ขาดอุปกรณ์ส่งเสริมการผลิต ขาดทักษะความรู้ การให้การส่งเสริมประชาชนกลุ่มนี้ต้องให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเน้นการขยายโอกาสและจัดทำแผนการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมและให้คำแนะนำในการหาแหล่งทุนดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนมีที่ทำกิน ส่งเสริมความรู้ทักษะอาชีพ ประสานงานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเชิงบูรณาการ งบประมาณและบูรณาการแผนการช่วยเหลือติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและก้าวสู่คุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

กลุ่มอาชีพพึ่งตนเองได้แต่ยังไม่แข็งแรง ควรให้การสนับสนุนเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ ในกลุ่มนี้อยู่ในขั้นของการทดลองต้องให้การสนับสนุนที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและการพัฒนาการผลิต ปริมาณการผลิต คุณภาพการผลิต การให้ความรู้ ทักษะอาชีพ การบัญชี การตลาด

กลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็ง การส่งเสริมอาชีพในกลุ่มนี้ควรเป็นการส่งเสริมคุณภาพที่มีมาตรฐานสูงขึ้นตามลำดับ เช่น การส่งเสริมคุณภาพผลิตภัณฑ์สู่ระดับที่สูงขึ้น มีมาตรฐานการรับรองจากหน่วยงานของรัฐทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการบริหารจัดการขบวนการผลิตระบบการตลาดระบบการขนส่ง การคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริโภค และควรส่งเสริมในเชิงนโยบายการบริหารจัดการตลาดการบริหารระบบขนส่ง (logistics)

3) การรวบรวมและจัดทำทะเบียนกลุ่มอาชีพ โดยแยกประเภทของอาชีพตามระดับของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และประเภทของกลุ่มอาชีพโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการส่งเสริมอาชีพจัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลที่สำคัญและสอดคล้องกับพื้นที่ในแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกัน ควรมีการจัดทำทะเบียนวัตถุดิบสถิติ การผลิตการจำหน่ายแหล่งความรู้ ส่งเสริมการผลิต ปรากฏชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นทุนและเป็นปัจจัยของการผลิตนำไปสู่การวิเคราะห์ศักยภาพของชุมชน การกำหนดกรอบของการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพบนพื้นฐานข้อมูลของท้องถิ่น

4) การจัดระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษา และเป็นการส่งเสริมข้อมูลให้กับประชาชนในการกำหนดทิศทางการตัดสินใจการวางแผนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการส่งเสริมอาชีพในท้องถิ่นในระดับบุคคล ระดับครัวเรือน ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน และสร้างเครือข่ายทางธุรกิจชุมชนที่เกี่ยวพันกันในพื้นที่ระหว่างพื้นที่อื่นจะนำไปสู่การพึ่งตนเองและความยั่งยืน

5) การจัดทำแผนการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ เพื่อกำหนดกรอบทิศทางการส่งเสริมอาชีพอย่างเป็นระบบทั้งในระดับครัวเรือน ระดับชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ อาจใช้ขบวนการประชาคมในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

6) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของการประกอบอาชีพและสร้างพลังของการบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ การแก้ปัญหาด้านอาชีพในท้องถิ่น โดยส่งเสริมให้มีหรือให้เกิดผู้นำชุมชนเชื่อมโยงเครือข่ายอาชีพ และกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในชุมชน

7) การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะการประกอบอาชีพ สร้างและพัฒนาผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้เป็นที่ต้องการและตรงตามความต้องการของผู้บริโภคในท้องถิ่น และจังหวัดใกล้เคียงจนถึงระดับประเทศต่างประเทศ

8) การส่งเสริมและการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ค่านิยม ทศนคติต่อการประกอบอาชีพ และต่อการดำเนินชีวิตให้กับประชาชนในทุกระดับอันเป็นภูมิคุ้มกันให้ประชาชน โดยเฉพาะการสร้างลักษณะนิสัยการจดบันทึก การสังเกต การพัฒนาเรียนรู้ ความขยัน การประหยัด และออมให้มีในระดับปัจเจกบุคคล ระดับครัวเรือน ระดับชุมชน เช่น รายได้ค่าใช้จ่าย การจดบันทึกบัญชีครัวเรือน บัญชีต้นทุนการผลิตแยกจากบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

9) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารประสบการณ์และการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และหรือที่มีผลกระทบต่อประกอบอาชีพของประชาชนแบบเข้าถึงครัวเรือนระหว่างประชาชนกับประชาชน ประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อันเป็นการสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจต่อกันในระดับชุมชนและระดับท้องถิ่น

10) การติดตามประเมินผลการส่งเสริมอาชีพของท้องถิ่นเพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานและพัฒนาอาชีพตามแผนงานโครงการกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

3.4.1 การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

นอกจากการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลทั่วไปแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังมีส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วยเช่นกัน ด้วยว่าคนพิการถือเป็นส่วนหนึ่งของคนในท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพของคนพิการด้วย กล่าวคือ คนพิการจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพ การประกอบอาชีพก็ต้องตรงตามความสามารถ ตรงตามศักยภาพของคนพิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระและเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 20 “คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้บริการที่มีมาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และ บริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพด้วยเทคโนโลยีคนพิการ” ซึ่งสาระสำคัญของพระราชบัญญัตินี้มาตรานี้ได้ให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ เพราะการที่มีการสนับสนุนให้คนพิการมีอาชีพ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกันในสังคม เป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการกับบุคคลทั่วไปสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมของการประกอบอาชีพได้อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้คนพิการแสดงถึงความสามารถของตนเอง สร้างพลังอำนาจความเชื่อมั่นให้กับตนเอง อีกทั้งจะทำให้คนพิการสามารถพึ่งพาตนเองและสามารถเลี้ยงครอบครัว หรือลดการช่วยเหลือจากครอบครัวให้น้อยที่สุด และยังเป็นการแบ่งเบาภาระของสังคมและภาครัฐในการดูแลคนพิการอีกทางหนึ่ง ซึ่งในการประกอบอาชีพของคนพิการนี้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 “เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ”

ซึ่งการให้อำนาจดังกล่าวเพื่อกระจายอำนาจการดูแลให้ท้องถิ่น เพื่อให้การดูแลได้อย่างทั่วถึงและในส่วนของการส่งเสริมการฝึกอาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.2545 ที่มีสาระสำคัญเพื่อให้ผู้รับการฝึกและประชากรวัยทำงานมีฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ข้อกฎหมายยังใช้แนวทางการส่งเสริมอาชีพเป็นแนวทางกว้าง ๆ สำหรับบุคคลทั่วไปไม่ได้ เฉพาะกับคนพิการ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักว่าคนพิการคือประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมี การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ มีงานทำ ช่วยเหลือตนเองได้ไม่เป็นภาระสังคมและครอบครัว

ปัจจุบันนี้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งจะทำให้คนพิการที่อยู่ในท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งอาชีพรับจ้าง และอาชีพอิสระ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จะมีขั้นตอนที่สำคัญในการส่งเสริมอาชีพสำหรับคนพิการการจัดให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการเข้าร่วมฝึกอาชีพและอบรมให้ความรู้ในอาชีพต่าง ๆ โดยการฝึกอาชีพกับกลุ่มอาชีพที่มีอยู่

แล้วในท้องถิ่น ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพด้านฝีมือแรงงาน ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพอิสระ แนะนำแหล่งเงินทุนสำหรับประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการเข้าทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานกับสถานประกอบการเพื่อเปิดโอกาสให้คนพิการมีความพร้อม และมีศักยภาพเข้าทำงาน ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสรุป ได้ว่า การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งเสริมอาชีพคนพิการได้เทียบเคียงประเทศที่มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือครอบครัว อยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจในการใช้ชีวิต และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ดำเนินการเตรียมพร้อม คนพิการมีความความพร้อม มีทักษะต่าง ๆ ที่จะสามารถเลือกการประกอบอาชีพตามความต้องการและตามความถนัดของตนเอง คนพิการได้มีโอกาสทำงาน และต้องการฝึกอาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ การเตรียมความพร้อมคนพิการนี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนพิการที่จะต้องการประกอบอาชีพ การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันมีแนวทางการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

สำรวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ ที่อยู่ ประเภทความพิการ ในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพของคนพิการแต่ละบุคคล การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในสิทธิคนพิการในเรื่องการประกอบอาชีพ โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพของคนพิการได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

ส่งเสริมให้คนพิการได้มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการรับเรื่องการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ และการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้แสดงตน แสดงความเป็นคนพิการ เข้าถึงสิทธิในการส่งเสริมอาชีพได้ง่ายยิ่งขึ้น

จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ หรืองบประมาณด้านการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด

จัดให้มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการ เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ ในการจัดให้มีบุคลากรด้านการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมทั้งงานสวัสดิการ สังคมไว้เป็นการเฉพาะ รวมทั้งจัดให้มีข้อมูลสารสนเทศ และการประชาสัมพันธ์ อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่คนพิการทุกประเภทเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

ให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ โดยดูความเหมาะสมและ ศักยภาพของคนพิการว่ามีความสามารถในการประกอบอาชีพใดให้ตรงตามความต้องการของ คนพิการ

ฝึกอาชีพให้ตรงกับความต้องการและความสามารถของคนพิการ โดยจะมีรูปแบบ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบแรกเป็นการประสานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้ความช่วยเหลือฝึกอาชีพ ให้แก่คนพิการทั้งในการเข้ามาฝึกอาชีพ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่ท้องถิ่นและส่งคนพิการเข้าฝึกในศูนย์ฝึก อาชีพที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้จัดตั้งขึ้น รูปแบบที่สองจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ภายในท้องถิ่นเองร่วมกับการฝึกอาชีพกับบุคคลทั่วไป เพื่อให้ความรู้ทางด้านอาชีพแก่บุคคลทั่วไปและ คนพิการให้มีทักษะอาชีพ

นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพของ คนพิการที่ประกอบอาชีพ จะต้องมีการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ หรืออาชีพที่คนพิการได้ประกอบอาชีพอยู่ เป็นการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองให้พัฒนายิ่งขึ้น หรือเป็นการพัฒนาการทำงานให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการพัฒนาทักษะ การทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นก็จะมีโครงการ พัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่ คนพิการ ให้มีความรู้ ทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ตลอดจนหาสถานที่สนับสนุน ประชาสัมพันธ์ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของคนพิการ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้คนพิการมีการแข่งขันทักษะวิชาการ ในด้านฝีมือแรงงานของคนพิการ ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถสร้างรายได้และเสริมสร้างความ มั่นคงในการประกอบอาชีพในท้องถิ่น อีกทั้งยังสนับสนุนทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นเงินทุนหรือเป็น ทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุน พัฒนาทักษะการทำงานของคนพิการที่ประกอบอาชีพอยู่แล้วให้มี ทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพของตนเอง

รวมไปถึงการดำเนินการให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกมิติที่ควรเข้าร่วม ในส่วนของทัศนคติที่มีต่อ คนพิการในชุมชน และการเปิดโอกาสให้กับคนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมอยู่ในกิจกรรมของสังคม ทางด้านองค์กรก็จะมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรและองค์กรให้อยู่ใน ระดับมาตรฐาน ดำเนินการจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาให้มีความทันสมัย มีการปรับปรุง โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในองค์กร ประการสำคัญ คือ ต้องมีการสนับสนุนงบประมาณ

ในการตั้งกลุ่มอาชีพ มีการตรวจติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาอาชีพและรายได้ให้กับคนพิการอย่างยั่งยืน

3.4.2 การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในต่างประเทศนั้นก็มี การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเช่นกัน ยกตัวอย่างการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกามีคนพิการประมาณ 50 ล้านคน หรือ ร้อยละ 13 ของประชากร ทั้งหมด แบ่งคนพิการออกเป็น 4 ประเภท คือ คนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางการมองเห็น คนพิการหูหนวกหรือพิการทางการได้ยิน และคนพิการทางสติปัญญา (HarrisRenko and Caldwell อ้างถึงใน ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2548) ส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหว รองลงมาคือ พิการ ทางสติปัญญา คนพิการหูหนวกและคนพิการทางการมองเห็นตามลำดับ

ประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมายที่ครอบคลุมถึงบุคคลพิการ ที่ปรากฏชัดเจนมี 3 กฎหมาย ได้แก่ Americans with Disabilities Act (ADA) ที่มีให้มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการจ้าง งานคนพิการ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทพื้นฐานสิทธิมนุษยชนของสหรัฐอเมริกา Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) กฎหมายที่รับรองว่าเด็กที่มีความพิการมีสิทธิที่จะได้รับ การเข้าถึงการศึกษา และ Section 504 of the Rehabilitation Act กฎหมายที่กำหนดให้เขต การศึกษาต้องจัดหาโรงเรียนสาธารณะที่ฟรีและเหมาะสมให้กับเด็กพิการแต่ละคนในเขต กฎหมาย เหล่านี้ช่วยสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการ และช่วยปกป้องความรู้สึกทางจิตใจ เพราะ ให้สิทธิคนพิการให้ไม่จำเป็นต้องตอบคำถามที่ทำให้ตนเองไม่สบายใจแก่บุคคลที่ถามเกี่ยวกับความ พิการ หากโดนรังแก กลั่นแกล้ง คนพิการมีสิทธิที่จะร้องเรียนได้

สิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการในประเทศสหรัฐอเมริกา “ใช้ชีวิตด้วยกัน อยู่ร่วมกัน อย่างเข้าใจ” ตามข้อบังคับตามกฎหมาย Americans with Disabilities Act (ADA) โดยให้หน่วยงาน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์กร ห้างร้าน บริษัท ร้านอาหาร เอกชนทั่วประเทศที่เปิดให้ สาธารณชนเข้าไปใช้บริการทุกแห่ง พัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอาคาร ทางเดิน เพื่อ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการอาคารส่วนใหญ่ในอเมริกาถูกออกแบบ Universal design เพื่อ รองรับการใช้งานที่แตกต่าง มีทางลาดสำหรับรถเข็น มีศูนย์อำนวยความสะดวกให้คนพิการที่ต้องการ ความช่วยเหลือ รวมถึงการเข้าถึงยานพาหนะสำหรับระบบขนส่งมวลชน เช่น รถโดยสารประจำทาง รถราง รถไฟฟ้าทุกชนิด ต้องมีมาตรการทั้งนโยบายและปฏิบัติช่วยให้ผู้พิการเข้า-ออก ขึ้น-ลง

โดยสะดวก เช่น ปรับระดับบันไดขึ้นลง ปรับระดับพื้นรถไฟ รถไฟฟ้าก็ปรับระดับชานชาลา มีสะพานทางลาด ภายในต้องจัดให้มีที่ว่างให้รถเข็น และยึดกับตัวรถเพื่อความปลอดภัย มีป้ายสัญญาณสำหรับผู้พิการแต่ละประเภท สำหรับผู้พิการที่ไม่สามารถใช้ระบบประจำทางสาธารณะ จะมีบริการรถตู้ ออกแบบสำหรับคนพิการรับ-ส่งถึงบ้านตามคำขอ เรียกว่า พาราทรานสิท (Paratransit) นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมกับการแข่งขันกีฬา ที่นั่งสำหรับการดูละครเวที สวนสาธารณะที่พื้นที่ทำกิจกรรมร่วมกับผู้คนทั่วไป และนอกเหนือจากมีพื้นที่ให้กับคนพิการแล้วที่อเมริกาก็ยังมีการมีพิพิธภัณฑสถานโดยจุดประสงค์เพื่อให้ผู้คนทั่วไปได้เข้าใจคนพิการมากขึ้น และยังเพื่อให้ทุกคนรู้สึกเท่าเทียมกัน สามารถใช้ชีวิตประจำวันร่วมกันอย่างเข้าใจ

ทัศนคติของคนอเมริกัน มีความเชื่อต่อความพิการของสังคมและกฎหมายโดยรวม มองว่า ความเสียเปรียบของคนพิการ มิใช่เพราะความพิการของเขา แต่เกิดจากบริบทของสังคมไม่เอื้ออำนวย การเลือกปฏิบัติของสังคม จึงมีกฎหมายขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่อคนพิการ และต้องการให้คนพิการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมกระแสหลักของวิถีชีวิตของคนอเมริกัน การไม่ปฏิบัติตามถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย มีกฎหมายด้านคนพิการ คือ กฎหมายคนพิการอเมริกัน ปี ค.ศ.1990 (The Americans with disability Act 1990 : ADA) กฎหมายฉบับนี้มีจุดหมายเพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่อคนพิการ และต้องการให้คนพิการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมกระแสหลักของวิถีชีวิตของคนอเมริกัน ADA เป็นพันธสัญญาที่จะทำให้คนพิการมีโอกาสเท่าเทียม ใน 4 ประเด็นใหญ่ๆ คือ 1) สิทธิการถูกจ้างงาน 2) สิทธิการเดินทาง/คมนาคมและบริการสาธารณะ 3) สิทธิในการเข้าถึงที่พักอาศัยและสินค้า 4) สิทธิในการติดต่อทางโทรคมนาคม การส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอเมริกันนั้น ทุกรัฐจะต้องมีศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ (state vocational rehabilitation agency) โดยจะดูแลและรับผิดชอบให้บริการการส่งเสริมอาชีพคนพิการในรัฐตนเอง และมีศูนย์จัดหางานในท้องถิ่นของตนเอง (The American Job Center) ซึ่งคนพิการสามารถสอบถาม เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ที่หน่วยงานแรงงานคนพิการ (The Workers with Disabilities section) ในเว็บไซต์ CareerOneStop.org ของรัฐบาลที่คนพิการทุกคนสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะอาชีพ ค้นหางาน หรือฝึกการเตรียมตัวสัมภาษณ์งานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยการประเมินรายบุคคลอ้างอิงจากโครงการและการวิจัย มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และการส่งเสริมสุขภาพเพื่อสนับสนุนการกลับไปทำงาน สนับสนุนการจัดการภาวะสุขภาพด้วยตนเอง ส่งเสริมการปรับตัวเพื่อสอดคล้องกับผลกระทบทางการแพทย์และจิตวิทยาของความพิการที่เกิดขึ้นทั้งด้านจิตใจและสังคม ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การวิเคราะห์งานการพัฒนาและบริหารจัดการหางาน รวมถึงประเมินหน้าที่และความสามารถในการทำงาน สหพันธ์รัฐจัดสรรงบประมาณเบื้องต้นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่รัฐต่าง ๆ ให้บริการ ในระดับรัฐจะดำเนินการโดยรัฐบาลท้องถิ่น

องค์กรที่ทำหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือและพัฒนาด้านอาชีพ

1) The American Deafness and Rehabilitation Association (ADARA) : เป็นองค์กรระดับชาติที่รวบรวมผู้เชี่ยวชาญจากการฟื้นฟูด้านอาชีพ สุขภาพจิต สุขภาพทางเคมี การศึกษา การสื่อสารและสาขาที่เกี่ยวข้อง มาเพื่อแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกับบุคคลที่หูหนวกและหูตึง เป้าหมายขององค์กรคือพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีอาชีพ

2) American Association of People with Disabilities (AAPD) : เป็นองค์กรตัวแทนและดำเนินการสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพิ่มอำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจของคนพิการ

3) American Council of the Blind (ACB) : สภาผู้พิการทางสายตาแห่งอเมริกา ประกอบด้วยหน่วยงานประมาณ 70 รัฐและบริษัทในเครือที่มีความสนใจพิเศษ ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มที่หลากหลายภายในชุมชนผู้พิการทางสายตา รวมถึงนักเรียน ครอบครัวยุติธรรม ครูอาจารย์ หน่วยงานของรัฐบาล ผู้ประกอบการ และชุมชน LGBTQ

4) The Arc : เป็นองค์กรชุมชนระดับชาติที่ใหญ่ที่สุดที่สนับสนุนและให้บริการคนพิการทางสติปัญญา และการพัฒนาผู้พิการ รวมถึงการดูแลในครอบครัว

5) Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation (CSAVR) : องค์กรที่มีเป้าหมายในการบำรุงรักษา และเสริมสร้างโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของผู้พิการในระดับชาติที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานการศึกษา ธุรกิจ และระบบแรงงาน ให้อำนาจแก่บุคคลที่มีความพิการเพื่อให้ได้รับการประกอบอาชีพ โดยการจ้างงานประกอบอาชีพด้วยตนเอง พึ่งพาตนเองได้

6) Deaf Initiative in Information Technology (DIIT) : เป็นโครงการของภาควิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ประยุกต์ (Applied Computer Technology Department : ACT) ของสถาบันเทคนิคแห่งชาติโรเชสเตอร์ (The Rochester Institute of Technology) สำหรับคนหูหนวกที่ให้การฝึกอบรมกับคนพิการทางการได้ยิน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจ้างงานในสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ

7) Disability : IN : องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมกันสำหรับคนพิการทุกคน และเพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำหรับคนพิการในการประกอบอาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายและการปฏิบัติสำหรับคนพิการ

8) Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion (EARN) : องค์กรที่สนับสนุนหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในการรับสมัครงาน จ้างงาน รักษาและพัฒนาคนพิการที่มีคุณภาพ โดยให้ความรู้แก่หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนเกี่ยวกับวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมร่วมกับคนพิการ

9) Job Accommodation Network (JAN) : องค์กรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคนอเมริกันที่มีพระราชบัญญัติคนพิการ (ADA) สถานที่ทำงานและการจ้างงานของคนพิการ

10) National Association of the Deaf : สมาคมแห่งชาติของคนพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน เป็นองค์กรเกี่ยวกับสิทธิพลเมืองชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกา

11) National Organization on Disability (NOD) : องค์กรความพิการแห่งชาติ เป้าหมายคือ มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสการจ้างงานสำหรับชาวอเมริกันวัยทำงานร้อยละ 80 ที่มีความพิการซึ่งไม่ได้รับการว่าจ้าง NOD ทำงานร่วมกับนายจ้างและพันธมิตรชั้นนำ สถาบันการศึกษา และองค์การการกุศลเพื่อนำร่องแนวทางที่เป็นนวัตกรรม และริเริ่มขยายโครงการที่ใหญ่ขึ้นต่อไปในอนาคต

12) TASH : ให้การสนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชนและการสนับสนุนสิ่งจำเป็นสำหรับคนพิการ TASH ทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรอย่างรอบด้านผ่านการสนับสนุนการวิจัย การพัฒนาวิชาชีพ นโยบาย รวมถึงเป็นแหล่งข้อมูลให้ความรู้ ผู้ปกครอง ครอบครัว รวมถึงผู้ดูแลตนเอง

บทบาทความเคร่งครัดในความรับผิดชอบของสถานประกอบการและนายจ้างต่อคนพิการ

1) คนพิการควรเอาใจใส่กับทุกงานที่ได้รับมอบหมาย ติดตามงานจนงานสำเร็จ ตรวจสอบและตรวจสอบก่อนมอบหมายชิ้นงานส่งต่อให้เจ้านาย ทำอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพทุกชิ้นงาน เพื่อลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย กับผลงานที่มีประสิทธิภาพ และอาจถูกนำมาพูดคุยตัวอย่างให้พนักงานคนอื่น ๆ ได้ทำตาม

2) เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) ประเมินความสามารถของคนพิการตามตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ ขอบเขตสิทธิ อำนาจ โครงสร้างและสายงานบังคับบัญชาในองค์กร ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ภาระงานที่คนพิการมีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของตน อีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณา คือ ความหลากหลายของทรัพยากรบุคคลด้านอุปนิสัยของบุคคลที่อาจมีผลกระทบต่องาน เช่น การจัดการอารมณ์ของคนพิการเมื่อเจอสภาวะกดดัน การเลือกงานที่เหมาะสมกับคนพิการจะทำให้คนพิการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน และการลาออก

3) การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความสะดวกที่จำเป็น เพื่อให้การปรับบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการทำงานได้ง่ายขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น (Quality of Working Life) และถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนพิการเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรเช่นกัน ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่

ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้คนพิการมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวคนพิการ เพื่อนร่วมงานและองค์กร

4) เพิ่มความตระหนักของสาธารณชนต่อศักยภาพแรงงานของคนพิการ คนพิการ ย่อมต้องการกำลังใจในการทำงาน การเห็นคุณค่าจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร เมื่อ ตั้งใจทำงาน มีผลงานดี ควรส่งเสริมและสนับสนุน การกล่าวชื่นชมต่อสาธารณะชน คำชื่นชมเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นกำลังใจให้คนพิการรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง และยังทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การแสดงออกถึงความชื่นชมที่มีต่อคนพิการ เช่น ชื่นชมเวลาที่ทำผลงานได้ดี กล่าวขอบคุณ เป็นต้น

5) แบ่งปันประสบการณ์เชิงบวกและตัวอย่างแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุดของคนพิการ (best practice) สิ่งนี้เป็นกุญแจสำคัญ ที่สามารถทำให้คนพิการประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในการทำงานได้ และการสะท้อนมุมมองเชิงบวกต่าง ๆ จะช่วยลดความกลัว ความกังวล ใน หมู่นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การจ้างงานของคนพิการที่สูงขึ้น

สรุปการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่นที่สำคัญของประเทศ สหรัฐอเมริกา มีดังต่อไปนี้

อันดับแรกมีการประเมินความสามารถประเมินทัศนคติของคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานในเชิงรุกเข้าหาคนพิการในท้องถิ่นด้วยตนเองประเมินความสามารถและ ทัศนคติของคนพิการในการประกอบอาชีพ หลังจากนั้น จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะ บุคคล ซึ่งแผนดังกล่าวนี้จะประกอบไปด้วยการให้บริการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอาชีพ การแนะแนวและ การบริการส่งต่อ การให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษเพื่อการประกอบอาชีพ การจัดหางาน และการติดตามประเมินผลมีบริการส่งเสริมอาชีพและทดลองประกอบอาชีพโดยองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพ ทั้งสนับสนุนเงินทุนให้แก่คนพิการได้ประกอบ อาชีพอิสระ ในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเน้นให้คนในท้องถิ่นประกอบอาชีพอิสระและประกอบอาชีพ ในโรงงาน โดยมีศูนย์บริการฝึกอาชีพและทดลองอาชีพเพื่อฝึกให้คนพิการได้เข้าไปทำงานที่สถาน ประกอบการโดยตรง หลังจากนั้นมีการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการ คือ ช่วยเหลือใน กรณีที่เกิดปัญหาจากการทำงาน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือด้านงบประมาณ จัดสภาพแวดล้อมสิ่ง อำนวยความสะดวกแก่คนพิการให้เหมาะสมกับงานรวมทั้งช่วยเหลือทักษะต่าง ๆ ให้คนพิการสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประเมินผลในการประกอบอาชีพของคนพิการ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จนั้น ได้มีการสร้างความตระหนัก ให้แก่คนชุมชน ให้ความช่วยเหลือคนพิการเพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีความเป็นมืออาชีพ ใน การทำงานส่งเสริมให้คนพิการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพสนับสนุนเงินตามแผน

ช่วยเหลือให้คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการทำงานและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการถือว่าเป็นการดำเนินการที่ผิดกฎหมาย

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีคนพิการประมาณ 7 ล้านกว่าคนคิดเป็น ร้อยละ 6 ของประชากรทั้งหมด 127 ล้านคนแบ่งคนพิการออก 3 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภทพิการทางกายภาพ (Physical Disability) เช่น ตาบอด พิการทางการเคลื่อนไหว หูหนวก เป็นต้น 2) ความพิการทางสติปัญญา (Mental Retardation) และความบกพร่องทางจิต (Mental Diseases)

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในประเทศญี่ปุ่นเริ่มมีการประกาศใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 และยังคงใช้อยู่จนถึงปัจจุบันนี้มีอย่างน้อย 30 ฉบับ ซึ่งแบ่งตามวัตถุประสงค์ของ กฎหมายได้เป็น 8 ด้าน

1) หลักการทั่วไป ระบุในภาพรวมว่ารัฐต้องจัดสวัสดิการให้แก่คนพิการตามความต้องการ เหมาะสมกับอายุ และประเภท/ระดับความบกพร่องของบุคคลนั้น

2) การช่วยเหลือให้สามารถใช้ชีวิตได้โดยอิสระและมีส่วนร่วมในสังคม กำหนดว่ารัฐต้องจัดสวัสดิการเพื่อช่วยให้คนเหล่านี้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และมีคุณภาพ

3) สุขภาพและบริการทางการแพทย์ รัฐต้องจัดบริการส่งเสริมสุขภาพในทุกจังหวัด และมีสถานบริการรูปแบบต่าง ๆ เช่น ศูนย์ฝึกการใช้ชีวิตประจำวัน โรงงานในอารักขา บ้านสงเคราะห์ ศูนย์ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน เป็นต้น

4) การศึกษา รัฐต้องจัดการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ให้แก่เด็กพิการ เช่น ห้องเรียนรวม ห้องเรียนพิเศษ โรงเรียนเฉพาะทาง และครูเวียนสอน อีกทั้งนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนเฉพาะความพิการต้องได้รับหนังสือ อาหารกลางวัน และรถรับส่งจากโรงเรียนเหล่านั้นด้วย

5) การมีงานทำ โควตาการรับคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ คือ ร้อยละ 2.1 และโควตาสำหรับหน่วยงานเอกชนร้อยละ 1.8 และแต่ละหน่วยงานต้องรายงานจำนวน พนักงานที่มีความพิการต่อสำนักงานประกันการมีงานทำของประชาชน (Public Employment Security Office) หน่วยงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องจ่ายเงินสมทบ 50,000 เยน (ประมาณ 16,000 บาท) ต่อเดือน เพื่อชดเชยสำหรับพนักงานที่มีความพิการ 1 คน ที่ตนไม่ได้รับเข้าทำงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่นั้น ๆ มีสิทธิประกาศรายชื่อหน่วยงานที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามโควตาดังกล่าวได้ นอกจากนี้ หน่วยงานของรัฐยังมีหน้าที่ฝึกวิชาชีพและช่วยคนพิการหางานด้วย

6) สิ่งแวดล้อมในบริเวณที่พักอาศัย รัฐกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น นักสื่อสารมวลชนต้องหาช่องทางให้คนพิการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น อาคารสิ่งก่อสร้างต้องตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการ ผู้ขับขี่ยานยนต์ต้องระมัดระวังเป็นพิเศษเมื่อเห็นคนที่มีความบกพร่องทางการเห็นใช้ไม้เท้าขาวหรือกำลังจูงสุนัขนำทาง นอกจากนี้ จดหมาย พัสดุ และนิตยสารสำหรับคนพิการไม่เสียค่าส่งไปรษณีย์ หรืออาจมีค่าขนส่งเพียงเล็กน้อย เป็นต้น

7) ที่อยู่อาศัย เด็กหรือผู้ใหญ่ที่มีความพิการจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในด้านที่อยู่อาศัยที่รัฐจัดให้ เช่น ครอบครัวที่มีลูกพิการจะได้รับที่อยู่อาศัยที่มีบริเวณกว้างกว่า หรือมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน หรือได้รับอนุญาตให้จ่ายค่าเช่าต่ำกว่าคนทั่วไป เป็นต้น

8) รายได้และภาษี ครอบครัวของเด็กที่มีความบกพร่องระดับปานกลางหรือรุนแรง จะได้รับค่าเลี้ยงดูเดือนละ 33,530 เยน (ประมาณ 10,500 บาท) หรือ 50,350 เยน (ประมาณ 15,600 บาท) ตามลำดับ หากเด็กมีความบกพร่องระดับรุนแรง ตัวเด็กเองจะได้รับเงิน สวัสดิการอีกเดือนละ 14,270 เยน (ประมาณ 4,400 บาท) ด้วย ส่วนคนพิการที่อายุ 20 ปีขึ้นไปและมีความบกพร่องรุนแรงจะได้รับเบี้ยยังชีพคนพิการเดือนละ 26,230 เยน (ประมาณ 8,000 บาท) นอกจากนี้ คนพิการและครอบครัวยังมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ เป็นราย ๆ ไป เช่น เงินจากบริษัท ประกัน เงินช่วยเหลือพนักงาน เงินช่วยเหลือ ครอบครัวรายได้น้อย เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้ทำให้เห็นภาพกฎหมายส่วนใหญ่ในประเทศญี่ปุ่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้คนพิการได้รับสวัสดิการที่จำเป็นและมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร สมดังที่ประเทศญี่ปุ่นได้รับการขนานนามว่าเป็น “ประเทศแห่งการให้สวัสดิการทางสังคม” อย่างไรก็ตาม การช่วยเหลือด้วยการให้สวัสดิการเป็นหลักอาจไม่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการในระยะยาว เพราะจะสร้างนิสัยการพึ่งพาความช่วยเหลือจากรัฐแทนที่จะส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นพึ่งพาตนเอง

จุดเปลี่ยนสำคัญในด้านกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศญี่ปุ่นอีกจุดหนึ่งคือ การลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities หรือ CRPD) ของสหประชาชาติ เมื่อปี ค.ศ. 2007 โดยอนุสัญญา ดังกล่าวขอให้ประเทศสมาชิกกำจัดการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) และปรับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมได้ (Accommodations) หลังจากลงนามในอนุสัญญาฯ แล้ว รัฐบาลญี่ปุ่นใช้เวลาถึง 6 ปีในการเตรียมความพร้อม จนกระทั่ง ในปี ค.ศ. 2014 รัฐบาลประเทศญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายฉบับล่าสุดคือ กฎหมายว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติสำหรับคนพิการ (Law to Eliminate Discrimination Against People with Disabilities) เพื่อให้กฎหมายในประเทศสอดคล้องกับหลักการสากลด้านสิทธิของคนพิการ กฎหมายว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติสำหรับคนพิการมีใจความสำคัญ 2 เรื่องที่ มุ่งเน้นให้คนพิการสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในสังคมได้ดังนี้ 1) การขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เช่น ร้านค้าต้องไม่ปฏิเสธหรือให้บริการล่าช้าเพราะลูกค้าคนนั้นมี

ความพิการ หรือ บ้าย “ห้ามคนพิการเข้า” ก็เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่งที่ภาครัฐพยายามกำจัดออกไป เป็นต้น และ 2) การปรับเปลี่ยนที่สมเหตุสมผล (Reasonable Accommodations) เพื่อให้คนพิการเข้าถึงกิจกรรมในสังคม ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีอิสระตามสิทธิมนุษยชน (ยุวดี วิริยางกูร, 2561)

สิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการในประเทศญี่ปุ่น “รองรับทุกการใช้งาน จะไปไหนมาไหนก็สะดวก” ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญกับคนพิการเป็นอย่างมาก โดยเริ่มต้นตั้งแต่การเดินทางในชีวิตประจำวันที่มีความสะดวก เพราะรัฐบาลญี่ปุ่นเชื่อว่าการให้ความสำคัญกับคนพิการนั้นมิใช่เพียงแค่ช่วยเหลือ แต่ต้องให้ทุกคนสามารถใช้ชีวิตประจำวันร่วมกันได้อย่างปกติและพึ่งพาตัวเองได้นั่นเอง การอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันให้แก่คนพิการ ทำให้รัฐบาลญี่ปุ่นปรับปรุงอาคารสถานที่ต่าง ๆ และการขนส่งสาธารณะเพื่อรองรับการใช้งานที่แตกต่างกันของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสถานีรถไฟ สถานีรถไฟฟ้่าใต้ดินหลาย ๆ แห่งมีลิฟต์หรือทางลาดสำหรับผู้ที่ต้องใช้รถเข็น ไม่ใช่แค่รถไฟฟ้่าอย่างเดียว แต่รถสาธารณะอย่างรถเมล์ก็ยังมีสายพิเศษโดยเฉพาะอย่างรถเมล์ non-step bus ที่มีทางลาดขึ้นลงให้ผู้ที่ใช้รถเข็นสามารถใช้บริการร่วมกันได้ นอกจากนี้ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็นเส้นสีเหลืองเบอร์ลบล้อกเพื่อคนพิการทางสายตา ห้องน้ำสาธารณะที่รองรับผู้ใช้ทุกรูปแบบ อักษรเบอร์ลบล้อกตามสถานที่ต่าง ๆ ทำให้สามารถเดินทางได้อย่างปลอดภัยขึ้น และหากได้รับการร้องขอจากบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หน่วยงานนั้น ๆ ต้องจัดหาเอกสารข้อมูลเพื่อทดแทนการแจ้งด้วยวาจา หรือพร้อมที่จะสื่อสารผ่าน การวาด การเขียน บัตรภาพ บัตรราคา หรือเครื่องแท็บเล็ตแทนการพูดคุยด้วยวาจา การจัดเตรียมที่นั่งสำหรับคนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รายการโทรทัศน์และภาพยนตร์ต้องให้ข้อมูล ผ่านประสาทสัมผัสที่หลากหลายเพื่อให้คนที่รับรู้ข้อมูลได้เพียงบางช่องทางสามารถเข้าถึงสื่ออื่น ๆ ได้ การมีทางลาดเข้าสู่ร้านอาหารและห้างสรรพสินค้า เป็นต้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับคนพิการในประเทศญี่ปุ่นเริ่มให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนมากขึ้น โดยพยายามลด “สิ่งกีดขวางทางสังคม (Social Barriers)” นั้นเอง และยังให้คนพิการมีสิทธิทำงาน มีเงินบำเหน็จบำนาญ มีเงินค่าจ้างให้กับผู้ดูแลคนพิการ (คนพิการรุนแรงจำเป็นต้องมี) มีบัตรพิเศษคนพิการที่จะได้รับบริการก่อนคนปกติทั่วไป เมื่อไปใช้บริการตามสถานที่ต่าง ๆ ญี่ปุ่นมีความโดดเด่นในด้านกฎหมายและนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการเป็นอย่างมาก ซึ่งระบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการญี่ปุ่นจะมีความแตกต่างกันไปตามประเภทความพิการ ซึ่งรูปแบบของการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนรายได้แก่คนพิการ ญี่ปุ่นมีระบบบำนาญแห่งชาติที่มีแผนสำหรับคนพิการอยู่ 2 แผน ได้แก่ บำนาญบนฐานความพิการ ที่ประกอบไปด้วยผู้พิการตั้งแต่กำเนิดและหลังคลอด และยังรวมไปถึงแผนการบำนาญสำหรับลูกจ้าง ซึ่งเกิดความพิการขึ้นจากการทำงานด้วย

2) การจัดบริการสำหรับคนพิการ ญี่ปุ่นมีกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดบริการสำหรับคนพิการ ซึ่งจะมีรายละเอียดที่แตกต่างไปตามประเภทความพิการ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มบริการใหญ่ ๆ คือ บริการทางการแพทย์ บริการฝึกอบรม และบริการสนับสนุนการดำรงชีวิตในชุมชน

3) การส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีการส่งเสริมงานอาชีพโดยจัดศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการระดับภาค และศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการระดับท้องถิ่นขึ้น ทุกจังหวัดอย่างน้อยจะต้องมีศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ 1 แห่ง ให้บริการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดย Public employment security offices (Hello Work) : หน่วยงานท้องถิ่น เพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เปิดให้บริการให้คำแนะนำด้านอาชีพ ข้อมูลการจ้างงาน จัดโปรแกรมเฉพาะสำหรับแต่ละบุคคลที่มีความพิการโดยพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ การเตรียมงาน (การทดลอง 3 เดือน และ การจ้างงาน 3-12 เดือน เพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานและการฝึกอาชีพ) ให้ความช่วยเหลือด้านงานค้นหาและจัดวางตามความสามารถแต่ละบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ การให้คำปรึกษาในเรื่องการปรับตัวในการทำงาน คำแนะนำระหว่างทำงาน หรือหลังทำงาน และบริการสนับสนุนคนพิการให้ทำงานที่บ้าน และ Local Vocational Centers for Persons with Disabilities : ศูนย์อาชีพศึกษาท้องถิ่นสำหรับผู้พิการ มีบริการให้คำแนะนำประเมินสายอาชีพ การวางแผนการจ้างงาน การเตรียมงาน (รวมถึงประสบการณ์การทำงานการฝึกอบรมทักษะทางสังคม) การแนะนำสำหรับการจัดหางานถึงผู้ให้บริการเอกชนสำหรับการปฏิบัติงานการฝึกอบรมและสวัสดิการการทำงาน การสนับสนุนผู้ฝึกสอน การติดตามผลหลังการจ้างงาน การสนับสนุนการจ้างงาน บริการคำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับฟื้นฟูอาชีพ และการกลับเข้าสู่การทำงานอีกครั้งหลังพบความพิการ

องค์กรที่ทำหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือและพัฒนาด้านอาชีพ

1) Japan Association for Employment of the Disabled (JAED) : ศูนย์อาชีพศึกษาท้องถิ่นสำหรับคนพิการ สำหรับคนพิการให้บริการด้านการฟื้นฟูอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของคนพิการและนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและความมั่นคงในการจ้างงานของคนพิการ

2) Japan Society of Vocational Rehabilitation : เป้าหมายหลักขององค์กรคือ การฟื้นฟูอาชีพของคนพิการ การมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูพัฒนาอาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านสังคมการวิจัย

3) Zencolo association of Industrial rehabilitation on centers : ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล และความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างสถาบัน และโรงงานเอกชนที่ดำเนิน

โครงการต่าง ๆ ตั้งแต่การฝึกอบรมสายอาชีพ รวมถึงการจ้างงาน ที่พึงพิงสำหรับคนพิการ มุ่งหวังที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรการสำหรับคนพิการเพื่อส่งเสริมสังคมและการพึ่งพาตนเอง

4) Vocational Evaluation and Counseling Center : ศูนย์ประเมินผลและให้คำปรึกษาด้านอาชีพในแต่ละจังหวัด เป้าหมายเพื่อทำการประเมิน ให้คำปรึกษา และแนะแนวทางสำหรับผู้ที่มีปัญหาในการหางาน แต่ละศูนย์นั้นมีความเชี่ยวชาญพนักงานที่จะทำงานกับบุคคลที่พิการทางร่างกายและจิตใจ

5) Japanese Society for Rehabilitation of Disabled Persons (JSRD) : สังคมการฟื้นฟูผู้พิการแห่งญี่ปุ่น ซึ่งมีการประชุมเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพแห่งชาติเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ การศึกษา อาชีวศึกษา สังคม ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และผู้พิการสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิด "สังคมเพื่อทุกคน" (society for all)

6) The Japan Association of Training Institutions for Certified Care Worker : สมาคมสถาบันฝึกอบรมแห่งประเทศไทยญี่ปุ่น

7) Japanese Federation of the Deaf (JFD) : องค์การระดับชาติของคนพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน โดยสนับสนุนวัฒนธรรมคนพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในญี่ปุ่น และทำงานเพื่อปรับปรุงกฎหมายที่ป้องกันคนพิการประเภทดังกล่าว โดยได้รับความมือจากเข้าร่วมในวงการอาชีพและกิจกรรมต่าง ๆ

8) The Nippon foundation : องค์การที่สนับสนุนในกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือคนพิการในญี่ปุ่นและทั่วโลกมานานกว่า 50 ปี ในการทำงานร่วมกับคนพิการเราได้เรียนรู้ว่าการจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมเพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพอย่างเต็มที่

9) The Public Employment Security Offices. (Hello Work) : หน่วยงานท้องถิ่นเพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ใช้มาตรการที่จำเป็น เช่น การทดสอบความถนัด การให้ข้อมูลการจ้างงาน การให้คำแนะนำด้านอาชีพสำหรับคนพิการที่เหมาะสมกับความสามารถแต่ละบุคคล

10) Local Vocational Centers for Persons with Disabilities : ศูนย์อาชีวศึกษาท้องถิ่นสำหรับผู้พิการ สถาบันฟื้นฟูอาชีพแห่งชาติ (NIVR) เป็นส่วนหนึ่งขององค์การญี่ปุ่นเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุผู้พิการและผู้หางาน (JEED) หน่วยงานรัฐบาลภายใต้กระทรวงสุขภาพ แรงงานและสวัสดิการ

บทบาทความเคร่งครัดในความรับผิดชอบของสถานประกอบการและนายจ้างต่อคนพิการ

1) ส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการโดยมีอัตราการจ้างงาน 1.8-2.2 %

2) การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความสะอาดที่จำเป็นสำหรับคนพิการในการทำงาน ซึ่งงบประมาณเหล่านี้ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ

3) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความพิการในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานทุกรูปแบบ รวมถึงเงื่อนไขของการสรรหาการจ้างงาน และการจ้างงาน ความต่อเนื่องของการจ้างงานความก้าวหน้าในอาชีพและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และดีต่อสุขภาพ

4) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรือความสะอาด ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ดัดแปลงเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือการดัดแปลงเนื้อหาของงาน เวลาทำงาน ระบบการงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อขจัดอุปสรรค ปัญหาทางสังคมสำหรับพนักงานที่มีความพิการที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงานได้

5) บุคคลที่มีความพิการจะต้องยืนยันรับรองความพิการของตนใหม่ในทุก ๆ ปี เพื่อจัดสรรข้อมูลลงในระบบ (Quota system) ในประเทศญี่ปุ่น เครื่องบริษัทขนาดใหญ่มีการจัดตั้งโครงการพิเศษ “barrier-free” (การปราศจากอุปสรรค-สิ่งกีดขวาง) ในเครือกลุ่มบริษัทย่อย subsidiary companies (SSC) ซึ่งเป็นบริษัทที่รวมบุคคลที่มีความพิการทำงานอยู่ร่วมกัน โดยอัตราการจ้างงานคนพิการนับรวมในระบบจ้างพนักงานในเครือบริษัทใหญ่ที่เป็นผู้จัดตั้ง

สรุปการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่นที่สำคัญของประเทศญี่ปุ่น มีดังต่อไปนี้

มีการออกกฎหมายส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม มีการประเมินสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการในท้องถิ่นให้บริการการแนะแนวอาชีพสำหรับคนพิการ มีศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการ (Vocational Center) ให้บริการจัดหลักสูตรการฝึกอาชีพแก่คนพิการ ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือคนพิการในการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานของคนพิการในท้องถิ่นของตนเองโดยเฉพาะฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในท้องถิ่นทุกประเภทที่สามารถประกอบอาชีพได้มีการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ มี job coach ในศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ ให้คำแนะนำคนพิการในการทำงานในท้องถิ่น ประสานงานกับหน่วยงาน สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ มีการส่งเสริมการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) และมีการติดตามประเมินผลการประกอบอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามาในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประกอบอาชีพให้ตรงกับระดับและความพิการของคนพิการ มี Job Coach เพื่อติดตามการทำงานของคนพิการ มีการยกเว้นภาษีแก่คนพิการที่มีงานทำ และบังคับใช้กฎหมายในการส่งเสริมคนพิการมาบังคับอย่างเคร่งครัดในการส่งเสริม

สมทบเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการกฎหมายการห้ามเลือกปฏิบัติกับคนพิการ

ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ มีประชากรทั้งหมด 60.2 ล้านคน รูปแบบการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา มีคนพิการ 11 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ของประชากรทั้งหมด กฎหมายประเทศอังกฤษ นิยาม คนพิการว่า หมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางกายและจิตใจ (Physical and Mental Impairment) ซึ่งความบกพร่องดังกล่าวมีผลกระทบระยะยาว ต่อความสามารถในการดำรงชีวิตในกิจวัตรประจำวันปกติของบุคคลนั้นและมีได้แบ่งประเภทความพิการอย่างชัดเจน

ประเทศอังกฤษมีพระราชบัญญัติการห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ คือ กฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ป.ค.ศ. 1995 (The Disability Discrimination Act 1995 : DDA) โดยมีจุดประสงค์เพื่อคุ้มครองสิทธิของคนพิการที่จะถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกฎหมายนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไขล่าสุดในปี ค.ศ. 2004 กฎหมายให้สิทธิคนพิการใน 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) การจ้างงาน : โดยมีการบัญญัติไว้ในวันที่ 2 ธันวาคม ค.ศ.1996 (พ.ศ. 2539) 2) การเข้าถึงสินค้าและการใช้สอยและบริการ : โดยมีการบัญญัติไว้ในวันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ.1999 (พ.ศ. 2542) 3) การซื้อหรือเช่าที่ดินหรือทรัพย์สิน : โดยมีการบัญญัติไว้ในเดือนตุลาคม ค.ศ. 2004 (พ.ศ. 2547) กฎหมายโดยกฎหมายดังกล่าวได้นำมาใช้ในแต่ละ มลรัฐ เช่น England, Wales Northern Ireland, Scotland มีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด เช่น ใน Scotland กฎหมายด้านการศึกษาของคนพิการจะมีความแตกต่างจากรัฐอื่น ๆ เป็นต้น อย่งอย่างใดก็ตามส่วนใหญ่แล้ว ได้มีการบังคับใช้และแนวทางปฏิบัติที่เหมือนกัน DDA แบ่งออกเป็น 8 หมวด (Parts) 70 มาตรา (Sections) (ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2548)

สิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการในประเทศอังกฤษ “ส่งเสริมการศึกษา สร้างคุณภาพชีวิต” ประเทศอังกฤษให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านการศึกษาของคนพิการอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติในระดับมหาวิทยาลัย คนพิการสามารถขอทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยโดยตรงและจากรัฐบาลได้ โดยแต่ละมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยจะมีการจัดการที่หลากหลายสำหรับคนพิการ มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในอังกฤษจะมีศูนย์สำหรับนักศึกษาพิการเพื่อให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ให้คำแนะนำเรื่องค่าใช้จ่าย การใช้ชีวิตในหอพัก การเรียน สุขภาพ แนะนำอาชีพและการจ้างงาน มีการพัฒนาการสอนเพื่อสามารถเอื้อประโยชน์และเข้าถึงคนพิการได้ ความเชื่อของสังคมและกฎหมายของประเทศอังกฤษ มองว่าความเสียเปรียบของคนพิการ มิใช่เพราะความพิการของเขา แต่เกิดจากบริบทของสังคมที่ไม่เอื้ออำนวย การเลือกปฏิบัติของสังคม ฉะนั้นกฎหมายควรจะมีจุดหมายเพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ จึงเกิด

กฎหมายด้านคนพิการ คือ กฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี ค.ศ. 1995 (The Disability Discrimination Act 1995 : DDA) บัญญัติขึ้นมีจุดประสงค์เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นของประเทศอังกฤษนั้น มีการสนับสนุนและการทบทวนอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในการมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายทางอาชีพและรวมถึงการให้บริการแนะนำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับคนพิการเกี่ยวกับทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการกลับเข้าสู่งาน เพิ่มการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนากลยุทธ์การเผชิญปัญหาเพื่อคาดการณ์และจัดการอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริง และที่อาจจะเกิดขึ้นและการใช้ชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างความเชื่อมั่นเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและคนพิการ การสร้างกิจวัตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้คำแนะนำในการเข้าถึง ปรับเปลี่ยน ดัดแปลงอุปกรณ์ ปรับสถานที่ทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้พิการทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ให้คำแนะนำในการรักษา รวมถึงช่วยติดต่อกับสถานที่ทำงาน (ในกรณีที่เป็นไปได้และเหมาะสม) สามารถเข้าเยี่ยมชมสถานที่ทำงานตามที่ต้องการ

องค์กรที่ทำหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือและพัฒนาด้านอาชีพ

1) The UK government : รัฐบาลของสหราชอาณาจักรให้ความสำคัญกับคนพิการเป็นอย่างมาก และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยรับรองความปลอดภัยและสวัสดิการของประชาชนที่มีความพิการในสหราชอาณาจักร ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลบริการและเงินช่วยเหลือสำหรับค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือเพื่อการจ้างงาน เงินช่วยเหลือสนับสนุน เงินช่วยเหลือผู้ดูแลและอื่น ๆ ผ่านทางระบบของรัฐบาล

2) Action for Blind People : องค์กรระดับชาติทำงาน เพื่อพัฒนา ฟื้นฟูชีวิตของคนพิการทางสายตาทั่วประเทศอังกฤษโดยให้บริการและความช่วยเหลือในการใช้ชีวิตอย่างรอบด้าน

3) Disability Rights UK : องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเป้าหมายการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้พิการทั่วทั้งประเทศอังกฤษ ในการรับข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ ช่วยแนะนำ แนะนำให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิต การประกอบอาชีพ ทั้งนี้องค์กรยังช่วยเหลือผู้ที่จ้างงาน นายจ้าง หรือผู้ดูแลคนพิการเพื่อเรียนรู้วิธีการปรับตัวที่ถูกต้อง

4) United Kingdom Disabled People's Council : สมาคมคนพิการแห่งสหราชอาณาจักร โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือผู้พิการ ในการได้รับความเสมอภาคและการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ยังให้ความรู้แก่รัฐบาลและช่วยผลักดันให้มีการออกกฎหมายที่ช่วยให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้ดีขึ้น

5) The Association of Disabled Professionals (ADP) : สมาคมผู้เชี่ยวชาญด้านคนพิการ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการศึกษา การฝึกอบรม การฟื้นฟูสมรรถภาพและเพิ่มโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการทุกคน

6) National People First : องค์กรดำเนินการและสำหรับผู้ที่มิมีปัญหาในการเรียนรู้องค์กรมีเป้าหมายที่จะเป็นกระบอกเสียง และรณรงค์เพื่อสิทธิของคนที่มีปัญหาในการเรียนรู้นอกจากนี้ยังสนับสนุนกลุ่มผู้สนับสนุนตนเองทั่วประเทศในเรื่องของการทำงาน

7) Remploy – Putting ability first : เป็นผู้ให้บริการชั้นนำด้านการจัดหางานและการสนับสนุนด้านทักษะสำหรับผู้พิการและผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพ

8) Even break : เครือข่ายเว็บไซต์สำหรับคนพิการ ที่ผู้ว่าจ้างสามารถมั่นใจเชื่อถือคุณสมบัติ ความสามารถ หรือขอเรียกดูคุณสมบัติอื่น ๆ เพิ่มเติมของคนพิการที่ต้องการทำงานได้ โดยที่ทีมงาน Even break มีการตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียดก่อนอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลลงหน้าเว็บไซต์

9) Community Integrated Care : องค์กรการกุศลด้านการดูแลสุขภาพและเป็นสังคมที่ใหญ่ที่สุดของสหราชอาณาจักร ทำงานในชุมชน สนับสนุนด้านอาชีพ การจ้างงาน และการฝึกอาชีพ โดยมอบการสนับสนุนที่ช่วยยกระดับชีวิตให้กับผู้ที่มีความต้องการการดูแลที่หลากหลาย รวมถึง ความพิการ ความกังวลเรื่องสุขภาพจิต ออทิสติก ความต้องการของคนในแต่ละช่วงอายุ จิตประสาทหลอน เป็นต้น

บทบาทความเคร่งครัดในความรับผิดชอบของสถานประกอบการและนายจ้างต่อคนพิการ

1) ข้อกำหนดเพื่อป้องกันการแบ่งแยก การกีดกัน การเลือกปฏิบัติที่มีต่อการจ้างงานของคนพิการ (The Equality Act 2010) ซึ่งจะครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

- แบบฟอร์มการสมัครงาน
- การเตรียมการสัมภาษณ์
- การทดสอบความถนัดหรือความชำนาญ
- ข้อเสนองาน ให้โอกาสที่เท่าเทียมสำหรับลูกจ้างที่พิการ
- เงื่อนไขการจ้างงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทน
- โอกาสในการฝึก อบรม อาชีพและการประกอบอาชีพ
- การเลิกจ้าง หรือ การตงงาน
- มีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อคนพิการโดยเท่าเทียม

กันกับผู้คนไม่พิการ ในเรื่องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ

2) ปรับเปลี่ยนสิ่งอำนวยความสะดวกสบายสำหรับผู้พิการอย่างเหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเสียเปรียบ เมื่อเทียบกับคนที่ไม่พิการในสถานที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น การปรับเวลาทำงาน หรือจัดหาอุปกรณ์ เครื่องจักรพิเศษ เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) การรับสมัครงาน ผู้สัมภาษณ์จะสัมภาษณ์ถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความจำกัดเกี่ยวกับสุขภาพ หรือความพิการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าบุคคลพิการสามารถทำงานที่เป็นส่วนสำคัญของงานลักษณะต่าง ๆ ได้หรือไม่ หากมีคำถามที่นอกเหนือจากข้อมูลที่มีควอรอนุญาตสอบถาม คนพิการมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้น

4) การตงงาน หรือ เกษียณอายุ บุคคลพิการไม่สามารถถูกเลือกให้ตงงานได้เพราะเพียงเหตุผลที่มีข้อจำกัดเรื่องความพิการ ขณะเดียวกันจะได้รับความเสมอภาคและโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ที่ไม่มีภาวะพิการ และนายจ้างไม่สามารถบังคับให้บุคคลใดปลดเกษียณก่อนกำหนดได้ หากเมื่อพบความพิการในภายหลัง

สรุปการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่นที่สำคัญของประเทศอังกฤษ มีดังต่อไปนี้

หน่วยงานท้องถิ่นของประเทศอังกฤษนั้น มีการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยมีการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งให้บริการแก่คนพิการ และมีบริการให้คำปรึกษาอาชีพหลังจากการจบการศึกษาของคนพิการ ซึ่งมีชื่อว่า National Careers Service Centre คนพิการสามารถเข้ารับการศึกษาต่อตัวต่อตัวได้ นอกจากนี้ หน่วยงานท้องถิ่นที่เป็นศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแก่คนพิการ จะมีหน้าที่ออกใบรับรองมาตรฐานด้านอาชีพแก่คนพิการ เพื่อให้คนพิการไปสมัครงานในสถานประกอบการได้ มีการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือด้านงบประมาณตามความต้องการของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามที่คนพิการต้องการในการที่จะทำให้การทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการมีประสิทธิภาพ คนพิการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รัฐบาลอังกฤษได้มีการมาตรการลดหย่อนภาษีสำหรับคนพิการ

ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ เป็นหนึ่งในสมาชิกกลุ่มอาเซียน มีประชากรทั้งหมดประมาณ 5,400,000 คน คนพิการในประเทศสิงคโปร์ มีประมาณ 130,000 คน หรือประมาณ ร้อยละ 3 ของประชากรทั้งหมด สิงคโปร์ได้กล่าวถึง คนพิการว่า หมายถึง บุคคลที่มีข้อจำกัดในความมั่นคง สถานที่ การศึกษา หรือการอบรม การจ้างงาน สันทนาการ ในการเป็นสมาชิกที่เท่าเทียมในชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางร่างกาย ประสาทการรับรู้ สติปัญญา และพัฒนาการ แบ่งความพิการเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ 1) พิกการทางร่างกาย (Physical disabilities) 2) พิกการทางการรับรู้ (Sensory Disabilities) ซึ่งหมายถึงคนพิการการได้ยิน (Hearing Impairment) และการมองเห็น (Visual impairment) 3) ความพิการทางสติปัญญา (Intellectual disabilities) 4) พัฒนาการผิดปกติ (Developmental Disorder) ได้แก่ ออทิสติก สมาธิสั้น และความผิดปกติทางจิต เป็นต้น

สิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการในประเทศสิงคโปร์ “เทคโนโลยีเพิ่ม ประสิทธิภาพมากขึ้น” ถึงจะไม่มีกฎหมายสำหรับคนพิการโดยเฉพาะแต่คนพิการสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติโดยความช่วยเหลือจากรัฐและเอกชน มีการเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาช่วยเหลือคนพิการให้มีความสะดวกในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อช่วยขจัดอุปสรรคสำหรับคนพิการในการทำงาน โดยมี ศูนย์ Tech Able Centre อยู่ในความดูแลของ SG Enable และ SPD ซึ่งศูนย์นี้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการผ่านบริการให้คำปรึกษาและประเมินผล ตลอดจน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการฝึกอบรม แต่เรื่องการเข้าถึงเทคโนโลยีกับคนพิการทุกคนอาจจะยังมีช่องว่าง ซึ่งทั้งภาครัฐและเอกชนของสิงคโปร์พยายามจะอุดช่องว่างนี้เพื่อให้คนพิการทุกคนได้เข้าถึงเทคโนโลยีที่สามารถช่วยการทำงานในชีวิตประจำวันให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ประเทศสิงคโปร์ ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการโดยตรงหรือเป็นการเฉพาะ แต่สอดแทรกในกฎหมายนโยบายของกระทรวง หรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการบริการสุขภาพ การศึกษา การจ้างงาน การอยู่ร่วมในสังคมของกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษา และกระทรวงพัฒนาชุมชน เยาวชน และกีฬา โดยรวมคนพิการใช้แนวทางเดียวกับประชาชนทั่วไป ที่เน้นการสนับสนุน ทุนด้านการศึกษา การมีอาชีพ เป็นสำคัญ ตัวอย่างกฎหมาย นโยบาย โครงการ ด้านสวัสดิการที่ใช้กับคนทั่วไปและครอบคลุมต่อการพัฒนา ช่วยเหลือ บริการแก่คนพิการด้วย เช่น ด้านสุขภาพและสาธารณสุข มีกฎหมายให้กระทรวงสาธารณสุขจัดให้มีการช่วยเหลือด้านการเงินแก่คนชราและคนพิการในโครงการการร่วมดูแลเบื้องต้น (Primary Care Partnership Scheme : PCPS) โดยให้ความช่วยเหลือแก่ประชากรสิงคโปร์ที่เป็นคนพิการ กล่าวคือ ผู้ที่ไม่สามารถทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่จะกล่าวต่อไปนี้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง ได้แก่ การทำความสะอาดร่างกายหรืออาบน้ำ ทานอาหาร เดินทาง แต่งตัวหรือเคลื่อนไหว และรายได้ต่อเดือนของครอบครัวไม่เกิน 800 ดอลลาร์สิงคโปร์ ด้านการศึกษา มีกฎหมายได้ระบุให้มีโรงเรียนพิเศษของเด็กพิการ โดยโรงเรียนพิเศษดังกล่าวได้ดำเนินการสอนโดยมีหลักสูตรที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทความพิการของเด็กแต่ละกลุ่ม ซึ่งหลักสูตรต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและช่วยให้มีความเป็นอิสระ ช่วยเหลือตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการสนับสนุนสังคม โดยภารกิจของโรงเรียนพิเศษของคนพิการ คือ ให้การศึกษาและการฝึกอบรมที่ดีที่สุดแก่เด็ก เพื่อให้เด็กพิการสามารถมีบทบาทในสังคมได้อย่างดีและมีความเสมอภาคที่สุด

องค์กรที่ทำหน้าที่โดยตรงในการช่วยเหลือและพัฒนาด้านอาชีพ

รัฐบาลสิงคโปร์ให้การสนับสนุนเงินทุนแก่นายจ้างที่ว่าจ้าง หรือมีความสนใจในการจ้างคนพิการ ตัวอย่างเช่น การใช้โปรแกรมส่งเสริมโอกาสการจ้างงานโดยการให้มีการระดมทุนเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกงาน การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับคนพิการ และสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือและพัฒนาด้านอาชีพ มีตัวอย่างดังนี้

1) Employment Support for Persons with Disabilities (PwDs) : มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการจ้างงานสำหรับคนพิการ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการจ้างงานและเพิ่มทางเลือกการจ้างงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้นายจ้างฝึกอบรมและบูรณาการปรับตัวเข้ากับแรงงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากแรงงานสังคมโพรและกระทรวงการพัฒนาสังคมและครอบครัวในฐานะ Open Door Program

2) Association for Persons with Special Needs (APSN) : เป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อจะส่งเสริมให้มีชีวิตที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และส่งเสริมโอกาสในการทำงาน การประกอบอาชีพ

3) Society for the Physically Disabled (SPD) : เป็นองค์กรการกุศลในท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยคนพิการทุกช่วงอายุเพื่อเพิ่มศักยภาพและรวมเข้ากับสังคมยุคปัจจุบัน ผ่านโปรแกรมกว่า 20 โปรแกรม ที่สอดแทรกการบำบัด การฝึกอบรมสายอาชีพ เทคโนโลยีช่วยเหลือ การดูแลเด็กตลอดจนการสนับสนุนด้านการศึกษา การจ้างงานและบริการสังคม โดยให้บริการกับคนพิการทางร่างกายประสาทสัมผัสและการเรียนรู้

4) Bizlink Centre : องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่อุทิศตนเพื่อการให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการ ผ่านการฝึกอบรมและการจ้างงานในสังคมโพร โดยได้รับการจดทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการการกุศลและได้รับสถานะของสถาบันการศึกษาสาธารณะ (The Institution of Public Character : IPC)

5) SG ENABLE : เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการเข้าถึงด้านต่าง ๆ สำหรับคนพิการพยายามที่จะช่วยเหลือคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองผ่านการเข้าถึงข้อมูลและบริการส่งต่อผู้ให้ทุน และผู้สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดหาตัวเลือกการจ้างงาน และเพิ่มโอกาสการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้น

6) The Ministry of Education (MOE) : กระทรวงศึกษาของประเทศสิงคโปร์ส่งเสริม Vocational education in selected special education (SPED) schools ให้มีการจัดตั้งโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ซึ่งในระดับอาชีวศึกษามีการออกแบบโครงสร้าง หลักสูตรซึ่งรวมถึงการแนะแนวอาชีพ การประเมินความสนใจของนักเรียน ความชอบและจุดแข็งของนักเรียน และโอกาสในการได้รับประสบการณ์การทำงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนานิสัยการทำงาน ทักษะ ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

7) The National Council of Social Service (NCSS) : สภาบริการสังคมแห่งชาติสนับสนุนศูนย์ฝึกอบรมและบูรณาการ (Centres of Training and Integration) และองค์กรอาสาสมัครที่ทำงาน กิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ voluntary welfare organisations (VWO)

อีกจำนวนมาก ทำหน้าที่ให้บริการต่าง ๆ อำนวยความสะดวก รองรับความต้องการของคนพิการ ช่วยในการจัดหางานสำหรับคนพิการในประเทศสิงคโปร์

8) The Autism Resource Centre (ARC) : องค์กรที่มีเป้าหมายให้การสนับสนุนการจ้างงานเฉพาะคนพิการสำหรับผู้ที่เป็นออทิซึม

9) Movement for the Intellectually Disabled of Singapore (MINDS) : องค์กรที่มีเป้าหมายให้การสนับสนุนการจ้างงานเฉพาะคนพิการทางสติปัญญา

บทบาทความเคร่งครัดในความรับผิดชอบของสถานประกอบการและนายจ้างต่อคนพิการ

คนพิการมีสิทธิในการทำงานและเข้าถึงโอกาสการจ้างงานเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ โดยรัฐบาลจะใช้มาตรการเพื่อ

- 1) ห้ามมิให้แบ่งแยก การกีดกัน การเลือกปฏิบัติที่มีต่อการจ้างงานของคนพิการ
- 2) ปกป้องสิทธิ ข้อมูล ในสถานที่ทำงานที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้
- 3) เปิดโอกาสให้เข้าถึงบริการฝึกอบรมวิชาชีพและการจัดหางาน
- 4) ส่งเสริมการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 5) ส่งเสริมการทำอาชีพอิสระด้วยตนเอง และเปิดโอกาสในการเป็นผู้ประกอบการ
- 6) จ้างคนพิการเข้ามาทำงานในส่วนของภาครัฐ
- 7) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานในภาคเอกชน
- 8) รับรองสิ่งอำนวยความสะดวก ความต้องการที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในที่

ทำงาน

- 9) ส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพ วิชาชีพ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์การทำงาน

ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศสิงคโปร์นั้น ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้น การที่สิงคโปร์ไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการโดยตรง ทำให้ปัจจุบันการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสิงคโปร์นั้นเริ่มจากความตระหนักของคนในท้องถิ่นที่จะส่งเสริมอาชีพ คนพิการเป็นบทบาทสำคัญที่จะทำให้คนพิการมีอาชีพ ซึ่งแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสิงคโปร์ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1) กำหนดบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาชีวศึกษาในท้องถิ่นที่มีอยู่หรือหากไม่มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาชีวศึกษาในเขตเมืองเป็นแหล่งในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฟื้นฟูสมรรถภาพในท้องถิ่น

2) จัดตั้งหน่วยงานฟื้นฟูสมรรถภาพทางวิชาชีพเคลื่อนที่เพื่อให้บริการคนพิการในพื้นที่ท้องถิ่น และทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมในท้องถิ่น และโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการ

- 3) ฝึกอบรมการพัฒนาชนบทและคนงานพัฒนาชุมชนในเทคนิคการฟื้นฟูอาชีพ
- 4) จัดหาเงินทุนหรือ เครื่องมือและวัสดุเพื่อช่วยคนพิการในชุมชนท้องถิ่น จัดตั้งและจัดการสหกรณ์ หรือส่งเสริมทุนสำหรับคนพิการที่ทำงานด้วยตนเองในอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรือในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานฝีมือหรือกิจกรรมอื่น ๆ
- 5) ดำเนินช่วยเหลือคนพิการในท้องถิ่นตามที่วางแผนไว้
- 6) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึง ใช้งานสถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ

มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

ท้องถิ่นของสิงคโปร์นั้น ยังไม่มีศูนย์ฝึกอาชีพโดยเฉพาะ แต่มีโครงการต่าง ๆ เกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยร่วมมือกับองค์กรเอกชนการจัดตั้งองค์กร Community Development Council ที่ให้บริการการจ้างงานและจัดตั้งองค์กร BiZlinkCenter หรือองค์กร Society for the Physically Disabled เพื่อประเมินทักษะด้านอาชีพ ให้คำปรึกษาและฝึกงาน เชื่อมโยงคนพิการสู่การประกอบอาชีพในสถานประกอบการ รวมไปถึงการจัดตั้งโรงงานอารักษ์ จ้างงานคนพิการที่ไม่สามารถไปทำงานในสถานประกอบการได้ มีการจัดตั้งกองทุน ประมาณ 2 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ เพื่อเป็นงบประมาณในการสนับสนุนพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกแก่คนพิการ และจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบอาชีพ มีโครงการ Shelter Workshops เป็นโครงการที่ช่วยเหลือให้คนพิการได้ทำงานที่บ้าน โดยจะติดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ที่คนพิการจะใช้ในประกอบอาชีพที่เรียกว่า Factory Setting

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ แนวทางการประกอบอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศและต่างประเทศ

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการฯ	ประเทศไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศอังกฤษ	ประเทศสิงคโปร์
1) การสนับสนุนทรัพยากรในการประกอบอาชีพ		สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพอิสระ	สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพอิสระ		โครงการ Shelter Workshops ทำงานที่บ้าน โดยติดตั้ง

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการฯ	ประเทศไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศอังกฤษ	ประเทศสิงคโปร์
					อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพที่เรียกว่า Factory Setting
2) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ	1. สํารวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่ 2. ส่งเสริมให้คนพิการได้มีบัตรประจำตัวคนพิการ 3. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น 4. จัดให้มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการ 5. ให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพ 6. ฝึกอาชีพให้ตรงกับความต้องการและความสามารถของคนพิการ	1. ประเมินความสามารถ ประเมินทัศนคติของคนพิการ 2. จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการ เฉพาะบุคคล 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานเชิงรุก 4. มีศูนย์ฝึกอาชีพในท้องถิ่น ที่ ทั้ง ฝึกทักษะอาชีพ และทดลองการประกอบอาชีพ 5. บริการแนะนำอาชีพ 6. การให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษเพื่อการประกอบอาชีพ	1. กฎหมายส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่น 2. ประเมินสมรรถภาพด้านอาชีพของคนพิการ 3. การแนะนำอาชีพ 4. มีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการทุกท้องถิ่น 5. ฝึกทักษะเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ	1. มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสามารถออกไปรับรองมาตรฐานด้านอาชีพแก่คนพิการได้ 2. ให้บริการให้คำปรึกษาอาชีพแบบตัวต่อตัว	1. จัดทำโครงการความร่วมมือกับเอกชนจัดตั้งองค์กรเพื่อประเมินทักษะด้านอาชีพ ให้คำปรึกษาและฝึกงาน 2. จัดตั้งโรงงานอารักษ์
3) การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ	1. ฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่คนพิการ 2. ประชาสัมพันธ์การทำหน้ายผลิตภัณฑ์ของคนพิการ 3. สนับสนุนให้คน	1. ให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานกรณีที่คนพิการมีปัญหา 2. ให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณ 3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ	1. การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ 2. ส่งเสริมการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) 3. มี job coach ในศูนย์ฝึกอาชีพ	1. ให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณตามความต้องการของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	1. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทักษะการทำงาน 2. จัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก รวมไปถึงสนับสนุนอุปกรณ์

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการฯ	ประเทศไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศอังกฤษ	ประเทศสิงคโปร์
	พิ ก า ร มี ก า ร แข่งขัน ทักษะ วิชาการ สนับสนุน ทรัพยากร	ให้เหมาะสมกับการ ประกอบอาชีพ	ให้บริการ คำแนะนำ ช่วยเหลือ กรณี คนพิการมีปัญหา ในการประกอบ อาชีพ		เครื่องมือต่าง ๆ แก่ คนพิการในการ ประกอบอาชีพ
4) การติดตามใน การประกอบอาชีพ		มีการติดตามผลการ ประกอบอาชีพของ คนพิการ	1.ติดตามผลการ ประกอบอาชีพ ของคนพิการ 2.มี Job Coach เพื่อติดตามการ ทำงานของคน พิการ		
5) การส่งเสริม การประกอบ อาชีพอย่างยั่งยืน	1.ประชาชนมี ส่วนร่วมในทุกมิติ ที่ควรเข้าร่วม 2.พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของ บุคลากรและ องค์กรให้อยู่ใน ระดับมาตรฐาน 3.ป ร ึ บ ป ร ุ ง โครงสร้างและ กระบวนการ ทำงานภายใน องค์กร 4.จัดตั้งกลุ่ม อาชีพคนพิการ	1.ปลูกจิตสำนึกและ สร้างความตระหนัก ให้แก่คนในชุมชนใน การอยู่ร่วมกับคน พิการ 2.สนับสนุนเงินตาม แผนช่วยเหลือให้กับ คนพิการที่ประสบ ความสำเร็จในการ ทำงาน	1.เปิดโอกาสให้ หน่วยงานของรัฐ และเอกชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมอาชีพคน พิการ 2.มีการยกเว้น ภาษีแก่คนพิการ ที่มีงานทำ 3.จัดบริการ ส่งเสริมอาชีพที่ สอดคล้องกับ ประเภทระดับ ความพิการ	ลด หย่อน ภาษี สำหรับคนพิการ	

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคน พิการฯ	ประเทศ ไทย	ประเทศ สหรัฐอเมริกา	ประเทศ ญี่ปุ่น	ประเทศ อังกฤษ	ประเทศ สิงคโปร์	ความถี่
1) การสนับสนุนทรัพยากรในการประกอบ อาชีพ		✓	✓		✓	3

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	ประเทศไทย	ประเทศสหรัฐอเมริกา	ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศอังกฤษ	ประเทศสิงคโปร์	ความถี่
2) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3) การพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	5
4) การติดตามในการประกอบอาชีพ		✓	✓			2
5) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน	✓	✓	✓	✓		5

จากตารางที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามการศึกษาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามีแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 5 ขั้นตอนแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากแนวทางที่มีความถี่ครบทั้ง 5 ประเทศ จึงได้แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 แนวทาง ได้แก่

- 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ
- 2) การพัฒนาทักษะคนพิการให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ
- 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

ซึ่งการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับคนพิการ มีการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมโดยการส่งเสริมอาชีพ และมีการออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ ทำให้คนพิการได้รับการส่งเสริมอาชีพที่เหมาะสม แต่ยังมีคนพิการจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่สามารถประกอบอาชีพมีงานทำ ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ คนพิการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดได้ เช่น สิทธิในการเข้ารับการศึกษา หรือสิทธิที่จะเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐ
2. การอบรมหรือจัดประสบการณ์ที่จัดขึ้นโดยภาครัฐหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ก็ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. การฝึกทักษะให้มีความเหมาะสมกับความพิการ
4. การศึกษาและการฝึกอาชีพของคนพิการให้ตรงกับความต้องการ
5. การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

ถ้าเทียบกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการในต่างประเทศที่มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ประสบความสำเร็จแล้ว จะมีความแตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ มีการประเมินความสามารถ ประเมินทัศนคติของคนพิการ
2. มีศูนย์ฝึกอาชีพในท้องถิ่นที่ห้ฝึกทักษะเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ ทดลองการประกอบอาชีพ และแนะแนวอาชีพ
3. มีการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพอิสระ
4. มีการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษเพื่อการประกอบอาชีพ
5. มีกฎหมายส่งเสริมการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงานคนพิการในท้องถิ่น
6. มีการจัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยตรง มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในแบบเฉพาะเจาะจง โดยคำนึงถึงความแตกต่างกันเฉพาะบุคคล
7. ให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานกรณีที่คนพิการมีปัญหา
8. มี job coach ในศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ กรณีคนพิการมีปัญหาในการประกอบอาชีพ
9. มีการติดตามผลการประกอบอาชีพของคนพิการ

จากแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้สังเคราะห์ขึ้นมา จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการการได้เหมาะสมและตรงตามความต้องการเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับความพิการ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ถือเป็นกระบวนการสำคัญ เป็นหัวใจของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ก็จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สมบูรณ์แบบ ทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการมีงานทำ มีรายได้ พึ่งพอใจ ลดการช่วยเหลือจากคนในครอบครัวและเป็นภาระสังคมน้อยที่สุด อยู่ร่วมกันในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้คนพิการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและก้าวสู่คุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น

3.4.3 สถานการณ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

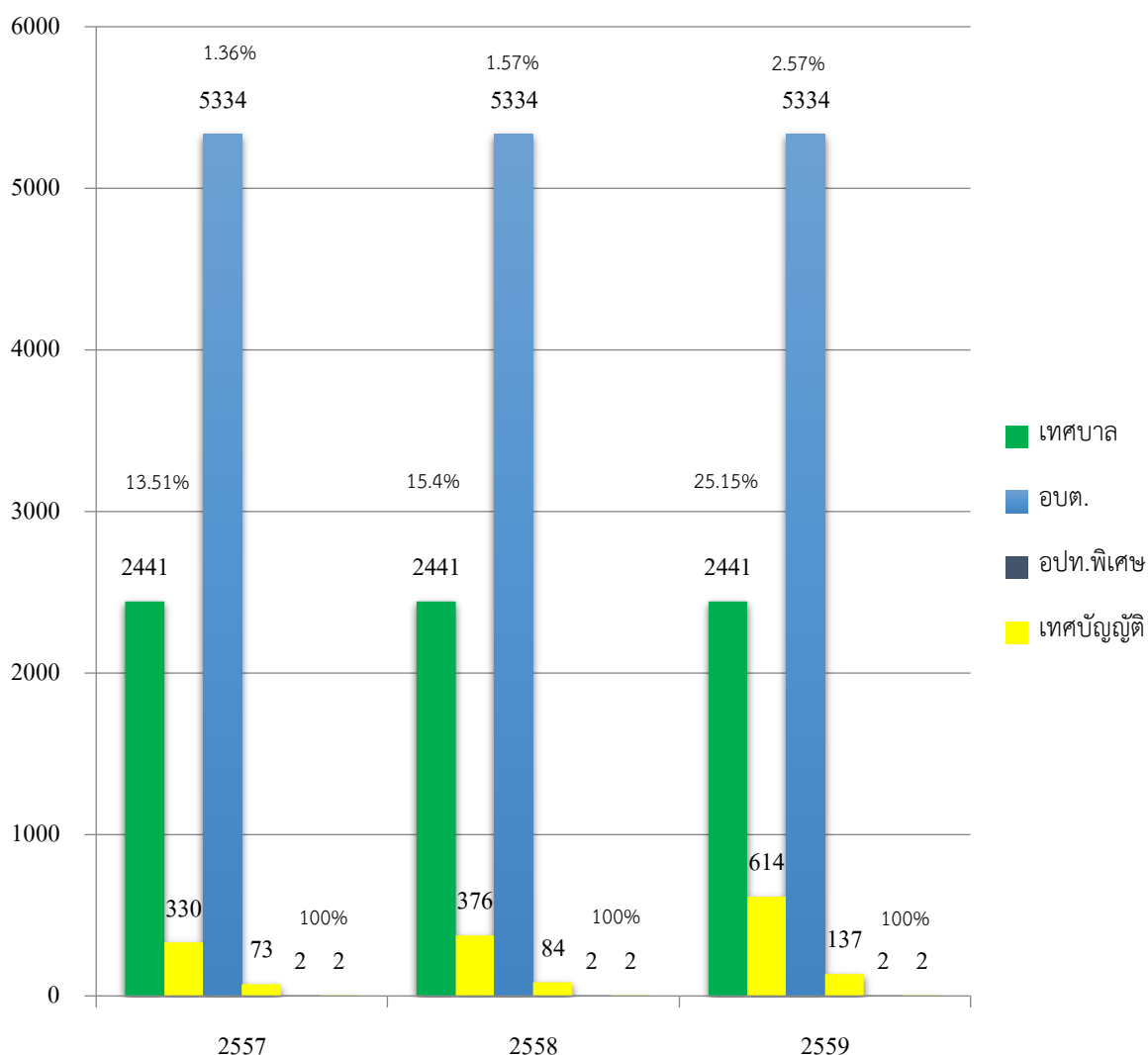
3.4.3.1 สถานการณ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน

ข้อมูลคนพิการในประเทศไทยที่ลงทะเบียนกับกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ระบุว่า มีจำนวน 1.9 ล้านคน ไม่ได้ลงทะเบียนจำนวน 3 แสนคน เป็นข้อมูลคนพิการวัยแรงงานในประเทศไทย (อายุ 15-60 ปี) มีจำนวน 769,327 คน แบ่งเป็นคนพิการที่มีงาน

ทำ 317,020 คน คิดเป็นร้อยละ 41% ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานและรับจ้างทั่วไปในภาคการเกษตร ที่มีรายได้ไม่สูงและไม่มั่นคง กลุ่มไม่มีงานทำ 352,859 คน ร้อยละ 46% และทำงานไม่ได้ 99,448 คน หรือร้อยละ 13% สอดคล้องกับข้อมูลของมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ที่รายงานว่า ปัจจุบันมีสถานประกอบการจ้างงานคนพิการตาม มาตรา 33 เพียง 24,604 คน ซึ่งถือว่ามีส่วนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนคนพิการวัยแรงงานที่ขึ้นทะเบียน ซึ่งรัฐบาลก็ได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มีการกำหนดใน 3 มาตรา คือ มาตรา 33-35 ที่มีเจตนารมณ์ให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเอง ลดภาระของครอบครัวและสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 21 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณี เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ได้ เพื่อให้คนพิการในพื้นที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิตามกฎหมาย จึงมีการจัดทำข้อเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทได้พิจารณาออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศแล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงสาระสำคัญ และดำเนินการให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ รวมทั้งระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการในส่วนที่ไม่ขัดแย้งกับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ เว้นแต่งบประมาณสนับสนุนจากรัฐนั้นไม่เพียงพอกับความจำเป็น

อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีกฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ที่พยายามให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน เพื่อเข้ามาช่วยเหลือพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น ก็ยังไม่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้น คนพิการก็ยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเท่าที่ควร จะเห็นได้จากจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีดังนี้



ภาพที่ 2.9 แผนภูมิแสดงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

จากแผนภูมิจะเห็นได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในปี 2557 จำนวนเทศบาลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 13.51 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 1.36 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่พิเศษที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 100 ในปี 2558 จำนวนเทศบาลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 15.4 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 1.57 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่พิเศษที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 100

และในปี 2559 จำนวนเทศบาลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 25.15 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่ออกเทศบัญญัติที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 2.57 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่พิเศษที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งถือว่ามีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงให้เห็นว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ให้ความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจึงทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการคนพิการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นในชุมชนซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการไม่มีอาชีพของคนพิการ และช่วยให้คนพิการได้รับการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมกับศักยภาพ ประกอบอาชีพที่ถนัดตามความพิการ ซึ่งการส่งเสริมอาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้คนพิการสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนมีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีเช่นบุคคลทั่วไป แต่ในปัจจุบันการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีอาชีพ

3.4.3.2 ปัญหาและการส่งเสริมอาชีพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในความรับผิดชอบ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหาอีกหลาย ประการที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีความทัดเทียม และแก้ไขข้อจำกัดของคนพิการในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันและมีเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมกับบุคคลทั่วไปได้อย่างปกติสุข ได้แก่

1) ขาดความสนใจและความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะกลุ่มคนพิการเป็นกลุ่มประชากรที่เป็นส่วนน้อย ซึ่งในภารกิจหลักของ้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ไม่ได้ให้การตระหนักเท่าที่ควร แต่เริ่มมีการให้ความสำคัญกับคนพิการเป็นอย่างมาก โดยเห็นได้จากมีการกำหนดพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ พ.ศ.2550 ที่มุ่งหวังให้คนพิการทุกกลุ่มได้รับความสะดวกในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์และความคุ้มครองเพิ่มขึ้นจากเดิม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการศึกษา การมีอาชีพ รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา

คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 21 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือประกาศ แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้” ประกอบกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 10 บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือประกาศ แล้วแต่กรณีให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้” จากบทบัญญัติดังกล่าวได้มีลักษณะที่เปิดช่องให้ราชการส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมถึงการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการได้โดยอาศัยอ้างอิงจากพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับนี้ในการนำไปดำเนินการในท้องถิ่นของตนได้โดยออกเป็นข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือประกาศแล้วแต่กรณี แต่ด้วยบทบัญญัติเหล่านี้เป็นเรื่องใหม่ราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นเองยังไม่มี ความเข้าใจในการดำเนินการส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการต่อคนพิการในท้องถิ่นและไม่กล้าที่จะดำเนินการตามบทบัญญัติในส่วนนี้ แม้ในท้องถิ่นนั้นนักการเมืองท้องถิ่นหรือประชาชนมีความต้องการก็ตาม

2) หน่วยงานอื่นเข้ามาดำเนินการทดแทน เลยกปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งสนใจที่จะให้การส่งเสริม พร้อมสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติกำหนด แต่ถูกสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทักท้วงว่าไม่ใช่บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกฎหมายจัดตั้งองค์กรไม่ได้ให้อำนาจไว้ หรือ เป็นการใช้งบประมาณซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบด้านคนพิการโดยตรง เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3) ขาดทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคคล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดการสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อคนพิการ ตั้งแต่เรื่องของการศึกษา ไปจนถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เรื่องห้องน้ำ ทางลาดขึ้น-ลง ลิฟต์เรื่องที่พัก ป้ายบอกต่าง ๆ สำหรับคนพิการ จำเป็นต้องมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่ทำงานด้านสงเคราะห์อย่างจริงจัง เพราะบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานด้านคนพิการได้ดีนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับคนพิการเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาที่มีความหลากหลายในแต่ละบุคคล ได้อย่างถูกวิธี

3.4.3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพ

คนพิการ

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมากขึ้น เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางอาชีพ และทางสังคม ซึ่งการดำเนินงานในด้านส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่น ก็มีให้เห็นเป็นจำนวนมาก โดยดูได้จากรางวัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับจากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น และรางวัลที่ได้รับจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีนวัตกรรม มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นให้มีงานทำ มีรายได้เพียงพอ อยู่ร่วมกับคนในครอบครัว ดำรงชีวิตในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ดังต่อไปนี้

1) รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

วัตถุประสงค์ในการมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมุ่งเน้นการประเมินผลการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะที่ดีและมีคุณภาพแก่ประชาชน พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยคณะกรรมการมีเกณฑ์ชี้วัดการประเมินและคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความโดดเด่นของโครงการ ด้านประโยชน์ของโครงการต่อประชาชนและสังคม ด้านความคุ้มค่าและความยั่งยืนของโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการ โดยคณะทำงานของจังหวัด และให้จังหวัดส่งรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พร้อมทั้งให้สถาบันการศึกษาตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่าน การคัดเลือกจากจังหวัดตามเกณฑ์ชี้วัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี ที่ได้สร้างนวัตกรรมหรือดำเนินโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนี้ ให้ความสำคัญตระหนักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มที่อยู่ในท้องถิ่นของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นคนพิการ เพื่อพัฒนาคนพิการ เห็นความสำคัญของคนพิการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่โดดเด่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้รับรางวัล
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีนวัตกรรมทางด้านการส่งเสริมอาชีพ
คนพิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2560 มีดังต่อไปนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี พ.ศ.2555 เป็นองค์กร
ที่มีโครงการ นวัตกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- 1) เทศบาลนครนนทบุรี อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี อ.ร่องคำ จ.กาฬสินธุ์
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน อ.สามเงา จ.ตาก
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว อ.หนองหงส์ จ.บุรีรัมย์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี พ.ศ.2556 เป็นองค์กร
ที่มีโครงการ นวัตกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- 1) เทศบาลตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี
- 2) เทศบาลตำบลพระเสด็จ อ.ลับแล จ.อุตรดิตถ์
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี พ.ศ.2557 เป็นองค์กร
ที่มีโครงการ นวัตกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต
- 2) เทศบาลตำบลชะรัด อ.กงหรา จ.พัทลุง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี พ.ศ.2558 เป็นองค์กร
ที่มีโครงการ นวัตกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- 1) เทศบาลตำบลคลองท่อมใต้ อ.คลองท่อม จ.กระบี่
- 2) เทศบาลตำบลปลายพระยา อ.ปลายพระยา จ.กระบี่
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน อ.เมือง จ.พัทลุง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีประจำปี พ.ศ.2559 เป็นองค์กร
ที่มีโครงการ นวัตกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์ อ.นาด้วง จ.เลย

2) รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้จัดให้มีการคัดเลือก
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านคนพิการ รวมทั้งเพื่อเป็นการยกย่อง

และประเกียรติคุณให้สังคมได้รับทราบ โดยการมอบเกียรติคุณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ ที่ได้รับการคัดเลือกในวันคนพิการสากลในทุกปี โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานด้านการจัดสวัสดิการคนพิการ เช่น มีการจัดกิจกรรมที่ให้คนพิการได้รับประโยชน์ตามแนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ ได้แก่ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย การส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน และสร้างความเข้มแข็งด้านองค์กรคนพิการ การส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ของคนพิการ การบริหารจัดการระบบพัฒนาคุณภาพชีวิต และการส่งเสริมด้านการศึกษาเด็กพิการ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่ปี 2555–2559 ดังต่อไปนี้

ปี พ.ศ.2555

รางวัลที่ 1 ได้แก่

1. เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
2. เทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
3. เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา
4. องค์การบริหารส่วนตำบลพลูตาหลวง จังหวัดชลบุรี
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

รางวัลที่ 2 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลหนองไผ่งาม จังหวัดบุรีรัมย์
2. เทศบาลตำบลพุมเรียง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เทศบาลสิงหนคร จังหวัดสงขลา
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคำหยาด จังหวัดอ่างทอง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

รางวัลที่ 3 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลบางทราย จังหวัดชลบุรี
2. เทศบาลตำบลปากท่อ จังหวัดราชบุรี
3. เทศบาลตำบลกุดจิก จังหวัดนครราชสีมา
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโจดหนองแก จังหวัดขอนแก่น
5. องค์การบริหารส่วนตำบลต้นยางลูโละ จังหวัดปัตตานี

ปี พ.ศ.2556

รางวัลที่ 1 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี
2. เทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

3. เทศบาลตำบลท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกร่าง จังหวัดพิษณุโลก
5. องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ จังหวัดพิจิตร

รางวัลที่ 2 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลพอกน้อย จังหวัดสกลนคร
2. เทศบาลตำบลหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี
3. เทศบาลตำบลเหมืองง่า จังหวัดลำพูน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเพชร จังหวัดชัยภูมิ
5. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จังหวัดลำปาง

รางวัลที่ 3 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
2. เทศบาลตำบลนาท่อม จังหวัดพัทลุง
3. เทศบาลตำบลริมปิง จังหวัดลำพูน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียรร์ จังหวัดนราธิวาส
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชะมวง จังหวัดสงขลา

ปี พ.ศ.2557

รางวัลที่ 1 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เทศบาลตำบลวังเหนือ จังหวัดลำปาง
3. เทศบาลตำบลหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดกาญจนบุรี
5. องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง จังหวัดมหาสารคาม

รางวัลที่ 2 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลตาจ่ง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เทศบาลตำบลคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม
4. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง จังหวัดขอนแก่น
5. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง จังหวัดมหาสารคาม

รางวัลที่ 3 ได้แก่

1. เทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
2. เทศบาลตำบลพันเสา จังหวัดพิษณุโลก

3. เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร
4. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย จังหวัดราชบุรี
5. องค์การบริหารส่วนตำบลสุโสะ จังหวัดตรัง

ปี พ.ศ.2558

รางวัลที่ 1 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลริมปิง จังหวัดลำพูน
2. เทศบาลชะงัด จังหวัดพัทลุง
3. เทศบาลตำบลพุ่มเรียง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จังหวัดตรัง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

รางวัลที่ 2 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลนาท่อม จังหวัดพัทลุง
2. เทศบาลตำบลกุดจิก จังหวัดนครราชสีมา
3. เทศบาลตำบลบางทราย จังหวัดชลบุรี
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกทราย จังหวัดพัทลุง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลเบิกไพร จังหวัดราชบุรี

รางวัลที่ 3 ได้แก่

1. เทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
2. เทศบาลตำบลพันเสา จังหวัดพิษณุโลก
3. เทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสุโสะ จังหวัดตรัง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ จังหวัดพิษณุโลก

ปี พ.ศ. 2559

รางวัลที่ 1 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี
2. เทศบาลตำบลพันเสา จังหวัดพิษณุโลก
3. เทศบาลตำบลตาจง จังหวัดบุรีรัมย์
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองกลาง จังหวัดมหาสารคาม
5. องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จังหวัดราชบุรี

รางวัลที่ 2 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลเหมืองง่า จังหวัดลำพูน

2. เทศบาลเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงตาล จังหวัดลำปาง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเกียรี่ย่าง จังหวัดนราธิวาส
5. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชะมวง จังหวัดสงขลา

รางวัลที่ 3 ได้แก่

1. เทศบาลตำบลเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เทศบาลตำบลพอกน้อย จังหวัดสกลนคร
3. เทศบาลตำบลบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
4. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดกาญจนบุรี
5. องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 2.3 การแสดงผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ และรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555-2559

ปี พ.ศ.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ	รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี
2555	<ol style="list-style-type: none"> 1.เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 2.เทศบาลเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง 3.เทศบาลเมืองเบตง จังหวัดยะลา 4.องค์การบริหารส่วนตำบลพุดตาลหลวง จังหวัดชลบุรี 5.องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1.เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 2.องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี จังหวัดกาฬสินธุ์ 3.องค์การบริหารส่วนตำบลวังหมัน จังหวัดตาก 4.องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว จังหวัดบุรีรัมย์
2556	<ol style="list-style-type: none"> 1.เทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี 2.เทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี 3.เทศบาลตำบลท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ 4.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกร่าง จังหวัดพิษณุโลก 	<ol style="list-style-type: none"> 1.เทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี 2.เทศบาลตำบลพระเสด็จ จังหวัดอุดรธานี 3.องค์การบริหารส่วนตำบลรางจระเข้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปี พ.ศ.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ	รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี
	5.องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ จังหวัดพิจิตร	
2557	1.เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ จังหวัดสมุทรปราการ 2.เทศบาลตำบลวังเหนือ จังหวัดลำปาง 3.เทศบาลตำบลหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี 4.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จังหวัดกาญจนบุรี 5.องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง จังหวัดมหาสารคาม	1.องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต 2.เทศบาลตำบลชะรัด จังหวัดพัทลุง
2558	1.เทศบาลตำบลริมปิง จังหวัดลำพูน 2.เทศบาลชะรัด จังหวัดพัทลุง 3.เทศบาลตำบลพุมเรียง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4.องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม จังหวัดตรัง 5.องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่	1.เทศบาลตำบลคลองท่อมใต้ จังหวัดกระบี่ 2.เทศบาลตำบลปลายพระยา จังหวัดกระบี่ 3.องค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน จังหวัดพัทลุง
2559	1.เทศบาลตำบลหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี 2.เทศบาลตำบลพันเสา จังหวัดพิษณุโลก 3.เทศบาลตำบลตาจิง จังหวัดบุรีรัมย์ 4.องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสีทองหลาง จังหวัดมหาสารคาม 5.องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จังหวัดราชบุรี	1.องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ 2.องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสวรรค์ จังหวัดเลย

จากผลการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับทั้งรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พบว่ามี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ที่ได้รับรางวัลทั้งสองรางวัล ได้แก่ เทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี เทศบาลชะรัด จังหวัดพัทลุง และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 4 แห่ง เป็นหน่วยงานที่ได้มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่เมื่อศึกษารายละเอียดการส่งเสริมอาชีพคนพิการของทั้ง 4 แห่งแล้ว แม้ว่าจะมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการแต่การส่งเสริมอาชีพคนพิการก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เมื่อพิจารณารายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว พบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ จึงเหมาะสมและได้รับการคัดเลือกให้เป็นพื้นที่ศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ โดยใช้แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังเคราะห์มาจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ มาพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ คนในท้องถิ่นร่วมมือกันส่งเสริมอาชีพคนพิการ คนพิการมีพลัง มีรายได้ สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อีกทั้งหากการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ สามารถเป็นแนวทางเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้นำไปใช้ ทำให้ประเทศเราเกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต สามารถทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการพึ่งพาตนเองได้ และสามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้อย่างรู้เท่าทัน และรับมือกับสังคมได้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ชุมชนก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาชุมชนทำให้คนในชุมชนและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนทำให้ชุมชนมีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง มีการร่วมกันในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพเพียงพอในการร่วมกันรับผิดชอบชุมชน เกิดความหวงแหน พัฒนาและร่วมกันดูแลชุมชน โดยคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน มีการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

4.1 พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

จากการศึกษาเอกสารในเนื้อหาของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน พบว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชนนั้น เริ่มต้นตั้งแต่ ปี 2530 มาจนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งพัฒนาการของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนได้เป็น 3 ยุค ซึ่งเป็นแนวคิดพัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับช่วงเวลา สถานการณ์ สภาพสังคม ขั้นตอนและวิธีการ กระบวนการเรียนรู้ชุมชนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์ สภาพแวดล้อม ซึ่งแต่ละช่วงเวลาก็จะมีความแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ สภาพสังคม พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้ชุมชนในอดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถสรุปเป็นแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

1) ยุค “การสร้างวาทกรรมชุมชน” (ช่วงเวลา พ.ศ.2530–2540)

คำว่ากระบวนการเรียนรู้ชุมชนนั้น เกิดขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยรับวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามา ปล่อยให้กระแสทุนนิยมเข้ามามีบทบาท มีอิทธิพลต่อสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประเทศไทยเริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ แบบแผนการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งหากปล่อยให้ระบบทุนนิยมคงอยู่โดยไม่มีการรับมือ ระบบทุนนิยมก็จะเป็นผู้สร้างปัญหาความยากจนและทำลายวัฒนธรรมในสังคมไทย ซึ่งแต่เดิมที่สังคมไทยนับแต่อดีตดำเนินไปโดยผูกพันแนบแน่นทางเศรษฐกิจแบบเลี้ยงตนเอง ทำให้สังคมอยู่แบบเป็นสุขและเอื้อเพื่อต่อกัน แต่ระบบทุนนิมนั้นจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่กระตุ้นให้ครอบครัว ชุมชน และประเทศ ขยายความต้องการในการบริโภคสินค้าจากต่างถิ่นหรือจากต่างประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถผลิตได้ จึงต้องสั่งผลิตเข้ามาจากต่างประเทศทำให้ขาดดุลการค้า และอาจเป็นผลให้แต่ละครอบครัวในสังคมต้องดิ้นรนเอาตัวรอด ไม่เอื้อเพื่อต่อกันจากภาวะเศรษฐกิจทุนนิยมที่ตึงเครียด ต้องแข่งขันตลอดเวลา ผลเหล่านี้ อาจทำให้การสืบทอดวัฒนธรรมไทยที่ตึงต่อนั้นเป็นไปได้ยาก เพราะทุกคนล้วนแต่เป็นห่วงเรื่องปากท้อง เรื่องความอยู่รอดของตนเองเสมอ จนลืมที่จะห่วงสภาพสังคมส่วนรวมโดยสิ้นเชิง

จึงทำให้เกิดการสร้างวาทกรรมคำว่า “กระบวนการเรียนรู้ชุมชน” เกิดขึ้น เพื่อเป็นวิธีการรับมือกับระบบทุนนิยม เป็นการสร้างอัตลักษณ์และสร้างพลังชุมชน ทำให้คนในชุมชนรู้เท่าทันกับระบบทุนนิยม สามารถใช้ประโยชน์จากระบบทุนนิยมให้เกิดประโยชน์สูงสุด เห็นความสำคัญของชุมชน โดยมองว่าคนในชุมชนจะสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ดีที่สุด หน่วยงานสำนักงานกองทุนและสนับสนุนงานวิจัย (สกว.) จึงได้ก่อตั้งฝ่ายพัฒนาชุมชนขึ้น เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยให้ไปพัฒนาและให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับคนในชุมชนเพื่อใช้แก้ไขปัญหาและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยชุมชนเอง

ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ชุมชนในยุคนี้ จะเป็นช่วงเริ่มต้นของคำว่ากระบวนการเรียนรู้ชุมชน คนในชุมชนจะยังไม่ได้ดำเนินการเองเท่าไรนัก มักจะเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ที่คอยสนับสนุน ผลักดันและสร้างวาทกรรมและสร้างพลังให้คนชุมชนเกิดความฮึกเหิมและต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ด้วยชุมชนเอง โดยหน่วยงานภายนอกเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ซึ่ง

หน่วยงานภายนอกถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้บริการ โดยหน่วยงานต่าง ๆ จะเป็นการมองเห็นปัญหาและแนวทางการพัฒนา ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้แก่คนในชุมชน ส่วนคนในชุมชนนั้นอยู่ในบทบาทของผู้รับบริการคอยดำเนินการต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานภายนอกกำหนด ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ชุมชนในลักษณะนี้ คนในชุมชนจะเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบยังขาดความเข้าใจ ขาดความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตัวเอง ทำให้การแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ไม่ทั่วถึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน (ประเวศ วะสี, 2530 ; เสรี พงศ์พิศ, 2537 ; สีลาภรณ์ นาครทรรพ, 2539)

2) ยุค “การวางระบบและเครือข่ายชุมชน” (ช่วงเวลา พ.ศ.2541 – 2550)

ในยุคนี้ถือว่าการวางระบบและเครือข่ายชุมชน เนื่องจากเกิดเหตุการณ์พองสพู่แต่ในช่วง พ.ศ.2540 ทำให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักและเข้าใจการเปลี่ยนแปลง รับรู้ถึงผลกระทบของระบบทุนนิยมมากยิ่งขึ้น ทำให้คนในชุมชนหันมาให้ความสำคัญในการดูแลแก้ไขปัญหาของชุมชนมากขึ้น คนในชุมชนเริ่มให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่ายมากขึ้น กระบวนการกระบวนการเรียนรู้ชุมชนในยุคนี้จึงเป็นลักษณะความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ และคนในชุมชนร่วมกันดำเนินการทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการวางระบบและสร้างเครือข่ายชุมชนในเรื่องของการให้ความรู้ กระบวนการและวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนด้วยตนเอง กระบวนการเรียนรู้ชุมชนลักษณะแบบนี้ หน่วยงานต่าง ๆ จะสนับสนุนและให้คนในชุมชนสามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ยังคงให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนคนในชุมชนอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี ทรัพยากรต่าง ๆ ในส่วนที่ชาวบ้านยังไม่เข้าใจ หน่วยงานต่าง ๆ และคนในชุมชน มีบทบาทในการดำเนินการร่วมกันในฐานะผู้ให้บริการและผู้รับบริการเข้ามาดำเนินการร่วมมือแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน คนในชุมชนเกิดความตระหนักที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง เกิดพลังของคนในชุมชนที่เห็นคุณค่าแต่กระบวนการเรียนรู้ชุมชนในลักษณะนี้คนในชุมชนก็ยังดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร ยังคงต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองให้ประสบความสำเร็จ (ประเวศ วะสี, 2547 ; นภาพร หะวานนท์, 2548 ; อรศรี งามวิทยาพงศ์, 2549 ; ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, 2546 ; อนุชาติ พวงสำลี, 2541)

3) ยุค “วิจัยชุมชนเพื่อความยั่งยืน” (ช่วงเวลา พ.ศ.2551–จนถึงปัจจุบัน)

ในยุคนี้ เป็นยุคที่หน่วยงานภายนอกได้ตระหนักแล้วว่าแทนที่จะเข้าไปถ่ายทอดความรู้และนำเทคโนโลยี กระบวนการต่าง ๆ เข้าไปสู่คนในชุมชน ควรจะทำให้คนในชุมชน

เกิดความตระหนักและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริงทำให้หน่วยงานภายนอกต่างลดบทบาทในการเข้าไปพัฒนาชุมชน เป็นยุคที่คนในชุมชนเกิดเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียกตนเองว่า “ชาวบ้านนักวิจัย” รู้ว่าสิ่งที่เขาต้องการแก้ไขปัญหาคืออะไร ทรัพยากรที่เขามีอยู่มีอะไรบ้าง ความถนัดของเขาอยู่ตรงไหน การพัฒนาชุมชนควรจะไปทิศทางไหน ทำให้คนในชุมชนเริ่มคิดว่าเรื่องไหนสำคัญจริง ๆ หรือเรื่องใดเมื่อเราแก้ไขแล้วเราจะได้รับประโยชน์อย่างไร ทำให้การแก้ไขปัญหของชุมชนจะเป็นไปในลักษณะผสมผสานระหว่างความรู้ภูมิปัญญาเดิมที่ชาวบ้านมีอยู่แล้ว แล้วนำความรู้ที่เป็นความรู้สมัยใหม่ ซึ่งก็คือความรู้ทางด้านวิจัย ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเลือกเนื้อหาที่จะนำมาวิจัย การออกแบบวิธีหาข้อมูล การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนถึงการปฏิบัติการ โดยใช้ข้อมูลเหล่านี้มาเพื่อแก้ไขปัญหและสร้างโอกาส นำมาผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีทำให้สามารถแก้ไขปัญหได้ในระยะยาวและได้รับประโยชน์สูงสุด ชาวบ้านเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะนี้ จะเป็นลักษณะ “การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ” เป็นแนวทางการทำงานแบบ “บูรณาการ” เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากทุนเดิมให้เกิดการเรียนรู้ใหม่สู่การสร้างระบบจัดการตนเอง ได้อย่างยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2550 ; อภิญา เวชชัย, 2555 ; อดุลย์ วังศรีคุณ, 2543 ; สีลาภรณ์ บัวสาย, 2553 ; กองทุนและสนับสนุนงานวิจัย, 2553)

4.2 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

Mathews, David (1996 อ้างถึงใน ฌีฐปภัสร วรฉันทย์ผาสุข, 2556) ได้ให้ความหมายกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนว่า เป็นการเรียนรู้แลกเปลี่ยนจากบุคคลอื่น โดยเปิดโอกาสให้คนในชุมชนร่วมกันกำหนดปัญหา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการที่ทำให้คนในชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของชุมชน กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยมีการปลูกจิตสำนึกเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

Kaagan S., Stephen and Headley, Linda (2010 อ้างถึงในไพฑูริย์ สุทธิ, 2554) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ กระบวนการสร้างการเรียนรู้ของคนในชุมชนที่ร่วมมือกันจนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายและร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน

สีลาภรณ์ นาคทรพรพ (2539) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง กระบวนการเรียนรู้ชุมชนควรจะมีลักษณะที่เข้าถึงในวิถีชีวิตที่สมาชิกในชุมชนร่วมกันปฏิบัติ ในลักษณะของการรวมกลุ่ม ร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ วิเคราะห์ทางเลือกของการแก้ปัญหาดำเนินการแก้ปัญหา และสรุปบทเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับสติปัญญาของการแก้ปัญหาของชุมชนให้สูงขึ้น

อดุลย์ วังศรีคุณ (2543) กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ร่วมกันของคนในชุมชนที่จะสามารถทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน โดยมี

จิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชน เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาชุมชนในวิถีทางที่ทำให้คนในชุมชน รู้สึกรักและรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน กระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และเพื่อพัฒนาชุมชนให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

สุพัตรา ซาติปัญญาชัย (2548) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ การเรียนรู้ที่คนในชุมชนร่วมกันใช้ความสามารถทางความคิดและร่วมมือกันปฏิบัติ ผ่านกระบวนการกลุ่มที่เกิดการปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม ช่วยกันคิด ช่วยกันทำตามความถนัดของคนในชุมชน เน้นผลสำเร็จโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่คนในชุมชนมีความสามารถแตกต่างกัน สามารถร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชนได้ตามความถนัดหลากหลายได้ตรงกับความต้องการของคนในชุมชน

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549) กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ มีการสั่งสม และประมวลพัฒนาข้อมูลต่าง ๆ ที่เร้าค้นพบอยู่ตลอดเวลา กระบวนการเรียนรู้มีได้เกิดขึ้นในทันทีทันใด เป็นกระบวนการที่การรู้สิ่งเดิมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และเป็นการนำความรู้ใหม่เข้าไปสัมพันธ์กับความรู้เดิมอย่างประสานกลมเกลียวอย่างยั่งยืนกับสิ่งแวดล้อมและกระบวนการเรียนรู้สามารถเกิดได้ในทุกระดับที่มนุษย์เกี่ยวข้องด้วย

สีลาภรณ์ บัวสาย (2553) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ การร่วมกันคิดร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ เป็นการทำงานแบบบูรณาการที่มีการทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดของคนแต่ละคน

ไพบุลย์ สุทธิ (2554) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน ไว้ในงานวิจัย เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน ว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ กระบวนการที่คนในชุมชนร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ในลักษณะ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ โดยคนในชุมชนร่วมกันกำหนดปัญหาหรือความต้องการในชุมชนร่วมกัน โดยกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนนั้นจะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การลงมือปฏิบัติและการประเมินผล

อภิญา เวชยชัย (2555) ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญมีบทบาทในการพัฒนาความเป็นเจ้าของชุมชน และเสริมสร้างพลังอำนาจให้ชุมชน กระบวนการเรียนรู้ชุมชนจะเป็นกระบวนการเรียนรู้สู่การเสริมพลังอำนาจ ได้แก่

1) การเรียนรู้ของชุมชนต้องสัมพันธ์กับมิติทางประวัติศาสตร์ คนในชุมชนต้องเรียนรู้ประวัติศาสตร์ของชุมชน เพื่อเชื่อมโยงวัฒนธรรมดั้งเดิมและภูมิปัญญาของชุมชนเข้าด้วยกัน เป็นความรู้ที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่นต่อประวัติศาสตร์ของชุมชน เข้าใจสภาพแวดล้อม บริบทของสังคม เข้าใจที่มา

ของชุมชน จะทำให้การเรียนรู้ของชุมชนเกิดความเชื่อมั่นเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตกับปัจจุบันได้อย่างลงตัว

2) องค์ความรู้ของชุมชน เป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งคนในชุมชนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นบทเรียนและประสบการณ์ชีวิตที่มีความแตกต่างกัน ชุมชนแต่ละพื้นที่มีองค์ความรู้แตกต่างกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ของคนในชุมชนรุ่นก่อนได้ถ่ายทอดความรู้ บทเรียน ที่จะเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้คนในชุมชนได้เข้าใจบริบทและภูมิสังคมในชุมชนได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง

3) ความรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน เป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ ผู้อาวุโสในชุมชนมีคุณค่า สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ทำให้มีการดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ภูมิสังคมของชุมชนได้เป็นอย่างดี

4) การศึกษาเรียนรู้ต้องสัมพันธ์กับชีวิต วัฒนธรรม หลักศาสนาที่เคลื่อนไหวตลอดเวลา เป็นการเชื่อมโยงทุกอย่างอย่างบูรณาการ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

5) การศึกษาผ่านชุมชนการเรียนรู้ ต้องมีความหลากหลาย เป็นอิสระเป็น ธรรมชาติ กระบวนการเรียนรู้ในชุมชนหลากหลายไม่ตายตัว ยอมรับความแตกต่าง กระบวนการเรียนรู้ไม่มีกรอบตายตัว

6) การเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นธรรมชาติ โดยการสัมผัส กระบวนการเรียนรู้ ชุมชนจะต้องเน้นให้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 6 มีการลงมือปฏิบัติ ฝึกฝน ลองผิดลองถูก แก้ปัญหาได้ จนกระทั่งค้นพบสิ่งที่ชุมชนต้องการ

7) ความสำคัญของการสอน เน้นที่ผู้ถ่ายทอดและกระบวนการถ่ายทอดความรู้ มากกว่าชุดสำเร็จรูป คนในชุมชนต้องสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน ให้บทบาทสำคัญไปที่ คนในชุมชนเน้นนำให้คนในชุมชนใส่ใจในการดูแลรักษาและพัฒนาชุมชนร่วมกัน มากกว่าจะโดน บังคับให้คนในชุมชนต้องวางแผนและพัฒนาชุมชน

ศรัญญา คัมภีระมนต์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ชุมชน มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ในการวิเคราะห์ปัญหาวิเคราะห์ทางเลือก ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

ภัทร ยืนยง (2557) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ไว้ในงานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติลุ่มน้ำสาขาทอนบนของประเทศไทย ไว้ว่ากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ร่วมกันของคนในชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน โดยคนในชุมชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการแสวงหาความรู้บนพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและภูมิปัญญาของชุมชน โดยร่วมกันสร้างความตระหนักในปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา การสรุปทเรียนที่ได้จากการปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้ชุมชนดังกล่าว จะสามารถสร้างสร้าสรค์ความรู้ใหม่ให้แก่ชุมชนได้

จากการศึกษาความหมายของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน สามารถสรุปความหมายได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน หมายถึง การที่คนในชุมชนให้ความสนใจในประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่คนในชุมชนให้ความสนใจร่วมกัน พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาร่วมกันในลักษณะร่วมกันคิด ร่วมกันทำ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้คนในชุมชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน มีความรู้สึกรัก มีความห่วงใยและมีความต้องการในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน โดยใช้จิตสาธารณะของคนในชุมชนที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการผลักดันทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ชุมชนร่วมกัน ที่สามารถทำให้ชุมชนแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนด้วยคนในชุมชนเอง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

4.3 ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

สีลาภรณ์ นาคทรพรพ (2539) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนไว้ คือ

1) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีลักษณะเป็นกระบวนการกลุ่ม ที่เกิดขึ้นจากการพบปะ พูดคุย ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ปัญหา การเสนอแนะการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของคนในชุมชนร่วมกัน กระบวนการกลุ่มนี้ถือว่าเป็นการยอมรับความเท่าเทียมกันของคนในชุมชน ซึ่งคนในกลุ่มที่มาพูดคุยกัน พบปะกัน จะร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดพลังที่จะช่วยกันคิด ช่วยกันทำ หาทางออกที่ดีที่สุด ที่ทุกคนยอมรับได้ ซึ่งคนในชุมชนยอมรับได้ดีเกี่ยวกับปัญหาของตนเองและชุมชน ดังนั้นการรวมกลุ่มพูดคุย พบปะกัน จึงเป็นการนำเอาประสบการณ์จริงมาพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนกัน จะทำให้สามารถหาทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดได้

2) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน มีลักษณะเป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นเรื่องของความพยายามของคนในชุมชนที่จะหาทางแก้ปัญหาในชีวิตจริงในชุมชน ซึ่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้แนวทางแก้ไขปัญหาแล้วคนในชุมชนก็จะนำไปลงมือปฏิบัติซึ่งจะเป็นในลักษณะของบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้แล้วแต่กรณี เมื่อได้นำไปปฏิบัติตามที่ตกลงกันแล้วผลเป็นอย่างไร ก็จะนำผลการแก้ไขปัญหากลับมาทบทวนวิเคราะห์ร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่ง ศาสตราจารย์นายแพทย์ ประเวศ วะสี เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำร่วมกัน (Interactive Learning Through Action)

3) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริง (Problem Oriented) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ชุมชนยังเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งเห็นอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อคนในชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยตนเองได้ ก็จะทำให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง จะมีความกล้าคิด กล้าทำ เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้ดีขึ้น อีกทั้งการเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริงยังทำให้เข้าใจในสถานการณ์ของชุมชนที่เรารู้จักอยู่แล้ว ทำให้มีการพัฒนาความคิดโดยคนในชุมชนเรียนรู้จากสิ่งที่ใกล้ตัวเรียนรู้จากสิ่งคุ้นเคยดีกว่าที่คนในชุมชนจะเรียนรู้จากที่อื่น

4) กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย ซึ่งรูปแบบเครือข่ายจะมีลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง กล่าวคือ ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบนี้ คือการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันสม่ำเสมอ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ จุดร่วมของคนหรือชุมชนที่เข้ามาเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกันนั้นมักจะมีแนวคิดคล้ายกัน สนใจประเด็นเดียวกัน โดยนัยนี้เครือข่ายในแต่ละชุมชน ก็คือ กลุ่มคนที่เข้ามาร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันนั่นเอง และในระดับที่สูงกว่าชุมชนขึ้นมา คำว่าเครือข่าย ก็จะหมายถึงองค์กรต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ พันธกิจ ที่คล้ายกัน ร่วมกันหรือเชื่อมโยงถึงกัน มีการแลกเปลี่ยนและติดต่อสื่อสารกัน

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน จึงเป็นการเรียนรู้ในลักษณะตั้งแต่ปัจเจกบุคคล รวมไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันหลาย ๆ คน ที่มีลักษณะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการกลุ่ม มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำประสบการณ์ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนกันเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและลงมือปฏิบัติร่วมกัน จนเกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน มีความสนใจร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกัน และร่วมกัน ทำงาน เกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2548) กล่าวว่า ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน เป็นสิ่งที่เกิดจากการทดลอง การแสวงหาคำตอบ การฝึกปฏิบัติจนเกิดความเข้าใจและกลายเป็นกระบวนการคิดของชุมชนขึ้นมา กระบวนการเรียนรู้มีทั้งการยอมรับ การปฏิเสธ การประยุกต์ใช้ การเลิกใช้ และการสร้างใหม่ มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในชุมชน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะมีลักษณะร่วมกัน 4 ประการ คือ 1) การเรียนรู้ของชุมชนเป็นเรื่องของชีวิตและการทำงาน 2) เครื่องมือการเรียนรู้ชุมชนคือการเรียนรู้จากปัญหาที่ชุมชนเผชิญอยู่ 3) การเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ทิตินา แคมณี (2552) ได้กล่าวว่า ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่

1) เป็นกระบวนการทางสติปัญญาหรือกระบวนการทางสมอง (Cognitive Process) การเข้าใจหรือการสร้างความหมายต้องเกิดจากตนเอง เป็นกระบวนการของการจัดกระทำ (Acting On) ต่อข้อมูลไม่ใช่เพียงการรับ (Taking In) ข้อมูลเท่านั้น

2) เป็นงานเฉพาะตนหรือเป็นประสบการณ์ส่วนตัว (Personal Experience) ที่ไม่สามารถทำแทนกันได้

3) เป็นกระบวนการทางสังคม (Social Process) คนอยู่ในสังคมมีสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อตนเองและการมีปฏิสัมพันธ์จะทำให้สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ได้

4) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ ทั้งจากการคิดและการกระทำ สามารถ แก้ปัญหาได้

5) เป็นกระบวนการที่ทำให้ตื่นตัว สนุกสนาน (Active and Enjoyable)

6) อาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (Nurturing Environment)

7) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่

8) มีผลต่อการการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง (Change) ตนเอง

9) เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Process)

โกวิท พวงงาม (2553) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยคนในชุมชน เกิดความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีการไตร่ตรองวิเคราะห์สาเหตุตระหนักถึงความคิด ความสามารถของตนเองและคนในกลุ่ม ร่วมกันลงมือปฏิบัติและแก้ไขปัญหา เกิดเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติปรับเปลี่ยนวิธีการอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของชุมชน

อรดาวัลย์ ธนาวุฒิ (2555) ได้กล่าวถึง ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ 3 ประการ คือ 1) เป็นเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของชุมชนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน เครือข่ายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมส่วนต่าง ๆ เข้าหากัน ส่วนองค์กรชาวบ้านเป็นเครื่องมือในการจัดการทั้งในและนอกเชื่อมส่วนต่าง ๆ เข้าหากัน ส่วนองค์กรชาวบ้านเป็นเครื่องมือในการจัดการทั้งในด้านผลผลิต ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และการเรียนรู้ของชุมชน เครือข่าย และองค์กรชาวบ้าน จึงมีบทบาทเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการเรียนรู้ 2) เป็นระบบข้อมูลและสารสนเทศ การเรียนรู้ของชุมชนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารและความรู้ในระยะแรก การเรียนรู้จะใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ในชุมชน เมื่อกระบวนการเรียนรู้เข้มแข็งและกว้างขวางขึ้น ข้อมูลข่าวสารและความรู้จากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็น 3) เป็นสถาบันการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีความมั่นคงต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้ของชุมชน

ศรัญญา ภัมพิระมนต์ (2556) ได้กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ นั้น ควรมีลักษณะ การเรียนรู้ 3 ประเด็นใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ การเรียนรู้เพื่อทำ เรียนรู้เพื่อเป็นและ เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันควรมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อตัวเอง และการเรียนรู้เพื่อสิ่ง นอกตัวที่สัมพันธ์กับสิ่งนอกตัว 2) ด้านการปฏิบัติ เมื่อมีการเรียนรู้แล้วเกิดความรู้แก่ผู้เรียน โดยนำ ความรู้ปฏิบัติผ่านช่องทางต่าง ๆ มีการเรียนรู้และปฏิบัติเป็นเนื้อเดียวกัน และมีกระบวนการ แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นที่มีมุมมองต่างกัน 3) การนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ค่อนข้างถาวรในเรื่องความรู้ ทักษะคิดและทักษะ

สรุปได้ว่า ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ การเรียนรู้ของชุมชนที่เกิดจาก ความตระหนักของคนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นตระหนักในปัญหา ตระหนักในการพัฒนาชุมชน แล้วลง มือปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการสำคัญ ทำ ให้เกิดเป็นเครือข่ายและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเกิดเรียนรู้จากการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยัง อีกรุ่นหนึ่ง โดยมีกระบวนการเรียนรู้ชุมชน ผ่านกิจกรรมการดำเนินการ พิธีกรรม ประเพณี ค่านิยม วัฒนธรรมและความเชื่อของคนในท้องถิ่น

4.4 องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้

สีลาภรณ์ นาครทรรพ (2539) ได้อธิบายองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ ของ ชุมชน ประกอบด้วย

1) ฐานการเรียนรู้ หมายถึง แหล่งของการเรียนรู้ของชุมชนที่มีอยู่รอบตัวทั้งใน ครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชน และต่างชุมชน ในธรรมชาติ เช่นเดียวกับผู้ให้การเรียนรู้ที่มีมากมาย อาทิ พ่อแม่ เพื่อน พระ นักบวชหรือผู้นำศาสนา ครู ช่าง ฯลฯ รวมทั้งเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน ตลอดจนสถาบันการเรียนรู้ของชุมชน และทรัพยากรอื่น ๆ

2) เนื้อหาหรือองค์ความรู้ เนื้อหาความรู้ของการเรียนรู้ของชุมชนกำหนดจาก ความต้องการและความจำเป็นของชุมชนเป็นหลัก และเป็นเนื้อหาในเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี คือ เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เพราะหวังผลในการนำไปใช้ในวิถีชีวิตจริงด้านต่าง ๆ การเรียนรู้ของ ชุมชนครอบคลุมเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ไว้อย่างครบถ้วน เพียงแต่เนื้อหาเหล่านี้มิได้แยกออกมาเป็น รายวิชา หากแต่สอดแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตแต่ละด้าน

3) กิจกรรมการเรียนรู้มีหลายวิธี ทั้งการสอน การสังเกต การอ่าน การฟังการถาม การทดลองทำ การเลียนแบบ การคิดไตร่ตรอง การแลกเปลี่ยน ฯลฯ กิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง หมายถึง เหล่านี้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับเนื้อหาที่ไม่เหมือนกัน ความถนัดที่ไม่เท่ากันของผู้เรียนผู้สอนแต่ละ คน

อดุลย์ วังศรีคุณ (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน จาก การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1) กิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะ ดังนี้

1.1 การศึกษา การได้รับประสบการณ์จริง ได้แก่ การศึกษาประสบการณ์ จาก ชุมชนอื่น การดูงาน การทัศนศึกษา

1.2 การแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การสนทนา ปรีक्षा ทาหรือ และ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น

1.3 การได้รับความรู้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ การประชุมอย่างเป็นทางการ

1.4 การปฏิบัติจริง

2) ฐานการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

2.1 ฐานการเรียนรู้ภายในชุมชน ได้แก่ ผู้นำ สมาชิก เครือญาติ ผู้สูงอายุ วัด พระ ปราชญ์ ภูมิปัญญา ครู เวทีที่ประชุม คณะกรรมการดำเนินงานและสภาพแวดล้อม

2.2 ฐานการเรียนรู้ภายนอกชุมชน ได้แก่ ชุมชน บุคคล องค์กรภายนอก แหล่ง ศึกษาดูงาน และสื่อมวลชน

3) เนื้อหา องค์ความรู้ ประกอบด้วย

3.1 เนื้อหาด้านปัญหา ความต้องการพัฒนา

3.2 เนื้อหาด้านการแก้ปัญหา การพัฒนาชุมชนโดยเนื้อหาทั้งสองด้าน ส่วนใหญ่ เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำมาหากิน

พจนา เอื้องไพบูลย์ (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเพื่อ ทำให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้มี 8 ช่องทาง คือ 1) การเรียนรู้จาก การปฏิบัติ 2) การเรียนรู้จากเวทีสนทนาโดยการพบปะพูดคุยหรือประชุม 3) การเรียนรู้จาก การสังเกต 4) การเรียนรู้จากการถ่ายทอดภูมิปัญญาในชุมชน 5) การฝึกอบรมและดูงาน 6) การเรียนรู้จากสื่อต่างๆ 7) การเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้ 8) การเรียนรู้ผ่านประเพณีและพิธีกรรม

สุพจน์ แสงเงิน (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรากฐานที่ สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีอยู่ 3 ประการ คือ

1) เครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน เครือข่ายเป็น เครื่องมือสำคัญในการเชื่อมส่วนต่าง ๆ เข้าหากัน ส่วนองค์กรชาวบ้านเป็นเครื่องมือในการจัดการทั้ง ในด้านผลผลิต ทรัพยากรธรรมชาติ เงินทุน และการเรียนรู้ของชุมชน เครือข่าย และองค์กรชาวบ้าน จึงมีบทบาทเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการเรียนรู้

2) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ การเรียนรู้ของชุมชนจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสารและความรู้ ในระยะแรกการเรียนรู้อาจใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ในชุมชน เมื่อกระบวนการเรียนรู้เข้มแข็งและกว้างขวางขึ้น ข้อมูลข่าวสารและความรู้จากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็น

3) สถาบันการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีความมั่นคงต่อเนื่อง อันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเรียนรู้ของชุมชน

กระบวนการเรียนรู้ในชุมชน จึงเป็นการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ เกิดจากการรวมตัวในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ เพื่อแสวงหาทางออกร่วมกัน การแลกเปลี่ยน ความรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ เป็นไปโดยธรรมชาติ ตรงกับความต้องการของชุมชน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ถึงปัญหาของตนเองและชุมชนร่วมกัน การแสวงหาทางออกที่เหมาะสม การนำไปสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งมีการประเมินผลและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม และองค์ประกอบของการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน องค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน หรือรับจากภายนอก หรือ เกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือได้จากการปฏิบัติ และทรัพยากรทางวัตถุต่าง ๆ เช่น เงินทุน ที่ดิน ป่าไม้ เป็นต้น โดยการเรียนรู้ขององค์กรชุมชนจะเติบโตก้าวหน้าได้เมื่อมีการนำความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ไปแลกเปลี่ยนกับองค์กรชุมชนอื่น เกิดเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ขึ้น ทำให้มีการขยายขอบเขตการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ออกไปอย่างกว้างขวาง

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่จะให้ผลเชิงบวก ในทางส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวกับสิ่งเดิมพร้อมกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เกิดขึ้นผ่านช่องทางสำคัญ คือ

1) ฐานหรือแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย ความรู้มีอยู่ในสรรพสิ่งรอบตัว ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นบุคคล เช่น ครู อาจารย์ ผู้รู้ สถานศึกษาที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับเนื้อหาเป็นสำคัญ เช่น พ่อแม่ ปู่ย่า ตายายอาจเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพดีที่สุดใน การเรียนรู้เนื้อหาด้านทักษะชีวิตในการครองเรือน คุณธรรมการอยู่ร่วมกัน ผู้ต้องขังเป็นแหล่งเรียนรู้ เรื่องความผิดพลาดในการใช้ชีวิต เป็นต้น ดังนั้น ในวิถีชีวิตจริงแหล่งเรียนรู้จึงมีอยู่รอบตัว รวมไปถึงธรรมชาติซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ระบบความสัมพันธ์อันเกี่ยวโยงกันของสรรพสิ่งทั้งปวง

2) เนื้อหาของการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดแทรกอยู่ในการดำเนินชีวิตจริงแต่ละ ด้านตลอดเวลา ไม่ได้แยกออกเป็นรายวิชาอย่างในการศึกษาทางการ เช่น เนื้อหาเกี่ยวกับ รัฐศาสตร์ เรียนรู้ได้จากการปกครองภายในครอบครัว กลุ่ม ชุมชน สังคม เนื้อหาเกี่ยวกับศาสนา ธรรมะเรียนรู้ได้จากประเพณี พิธีกรรม และระบบค่านิยมที่แสดงผ่านวิถีคิด วิธีการจัดการ เป็นต้น

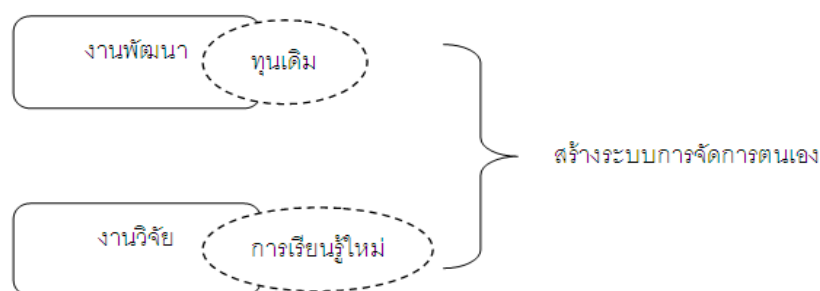
3) วิธีการ เครื่องมือของการเรียนรู้ที่หลากหลาย คือ การถ่ายทอดและเรียนรู้ทั้งด้วยการพูด การเล่า การเทศน์ การสังเกต การอ่าน การฟัง การถาม การทดลองทำ การเลียนแบบ การคิดไตร่ตรองในใจตนเอง การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล เป็นต้น อย่างหลากหลายสอดคล้องกับ

เนื้อหาและฐานการเรียนรู้ที่แตกต่าง โดยมีบริบทที่สำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดคุณภาพของการเรียนรู้คือ

3.1 มีโครงสร้างของความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ในลักษณะแบบแนวนอน (Horizontal) มากกว่าแบบแนวตั้ง (Vertical)

3.2 มีระบบความสัมพันธ์เชิงสังคม (Social Relation) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงอำนาจหรือผลประโยชน์ (Power Relations) หากเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง และระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีผู้รู้ ผู้ผูกขาดความรู้ ย่อมกระทบต่อคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ หรือการแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคล เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งการรับรู้หรือการลอกแบบ จดจำทำตามมากกว่า

สีลาภรณ์ บัวสาย (2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน คือ งานพัฒนาและงานวิจัย โดยงานพัฒนาเป็นทุนเดิมที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นการปฏิบัติการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาสู่งานวิจัยที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาจากความอยากรู้อยากเห็น กำหนดเป็นโจทย์ วิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้สามารถหาคำตอบได้อย่างเป็นขั้นตอน ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.10 วิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2553)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน คือ กิจกรรมที่พัฒนาจากการปฏิบัติจริงจากทุนเดิม เป็นกิจกรรมที่หลากหลายยืดหยุ่น สอดคล้องกับเนื้อหา องค์ความรู้ กลุ่มเป้าหมายและสภาพเป็นจริงของชุมชน โดยวิธีการเรียนรู้เน้นการได้รับประสบการณ์จริง การปฏิบัติจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เกิดจากการเรียนรู้จากเรียนรู้จากทุนเดิม มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของชุมชน และเป็นเนื้อหาองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตได้ ซึ่งศึกษาได้จากภายในชุมชน ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ กลุ่ม หรือองค์กรชุมชน วัด โรงเรียน เป็นต้น และทุนมนุษย์ใน

ชุมชน เช่น ภูมิปัญญา ผู้นำ ชุมชน ผู้สูงอายุ ครู เป็นต้น และภายนอกชุมชน ได้แก่ แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ภายนอกชุมชน นักวิชาการ นักพัฒนา กลุ่มองค์กรนอกชุมชน ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาสู่งานวิจัยที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาจากความอยากรู้อยากเห็น กำหนดเป็นโจทย์กลายเป็นวิจัยสร้างกระบวนการเรียนรู้

4.5 ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

Philip waterhouse (1983 อ้างถึงในไพบุลย์ สุทธิ,2554) กล่าวว่าลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนเป็นวงจรคุณภาพ มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนสำคัญ คือ การคิดวางแผนและการวางแผน ขั้นตอนลงมือปฏิบัติ โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ โดยเริ่มจากการวางแผนเป้าหมาย การมุ่งมั่นและแสวงหาแหล่งสนับสนุน การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การทบทวน และประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบเพื่อวางแผนเป้าหมายใหม่อย่างต่อเนื่อง

สีลาภรณ์ นาครทรรพ (2539) ได้เสนอว่ากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ควรเป็นกระบวนการในรูปของทักษะ เน้นการปฏิบัติได้จริง ลงมือทำได้จริง เพื่อนำไปสู่พื้นฐานของคุณภาพที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการ ประกอบด้วยขั้นตอน 9 ขั้นตอน คือ

1) ตระหนักในปัญหาและความจำเป็น ซึ่งได้มาจากข้อมูลต่าง ๆ เปรียบเทียบสิ่ง ที่ ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้เห็นระดับที่แตกต่างกัน เรียกว่า ปัญหา

2) คิด วิเคราะห์วิจารณ์ เป็นการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาจัดหมวดหมู่ จำแนกหา แนวโน้มหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในรูปต่าง ๆ

3) สร้างทางเลือกหลากหลาย เป็นการนำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วมาจัดทำนายให้ เห็นผลต่อเนื่อง ถ้าทำอย่างนั้นแล้วจะเกิดผลอย่างไร ต่อใคร แบบใด อันเป็นกระบวนการคิดก่อน ตัดสินใจ

4) ประเมินและเลือกทางเลือก เป็นการตรวจสอบว่าทางเลือกใดน่าภาคภูมิใจ นำนิยมมากกว่ากัน ได้ผลดีกว่ากัน และตัดสินใจเลือกทางที่มีความคุ้มค่ามากที่สุดเกิดประโยชน์ กว้างขวางต่อหมู่คนโดยมาก

5) กำหนดและลำดับงาน เป็นการวางแผนงานกิจกรรมใดนำไปสู่ผลการเลือก และเรียงลำดับงานให้นำไปสู่เป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า คุ้มทุนมากที่สุด ไม่เสียเวลาไปกับงานที่ไม่นำไปสู่เป้าหมาย

6) ลงมือปฏิบัติอย่างชื่นชม เป็นการปฏิบัติจริงอย่างเอาใจใส่ และยินดีมองเห็นประโยชน์ และมีการตรวจสอบผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มีกำลังใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน

7) ประเมินระหว่างปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการควบคุมตนเอง ไม่รอให้ผู้อื่นมาเร่งรัดตักเตือน สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ ดำเนินการปรับปรุงทันทีทันใดเมื่อมีข้อบกพร่องขึ้น

8) ปรับปรุงอยู่เสมอ เป็นการสร้างนิสัยในการพัฒนางาน ทำงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

9) ชื่นชมในผลงาน เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง นำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตนผ่านงานที่ทำสำเร็จแล้ว

ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์ (2542) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน มี 5 ขั้นตอน โดยเริ่มจาก “รวมคน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปทบทวน และร่วมรับผลจากการกระทำ” ถ้าวางจรแห่งการเรียนรู้ของชุมชนใดหมุนได้เร็วหรือมีพลวัตสูง แสดงว่าชุมชนนั้นมีพลังการเรียนรู้สูง ดังนี้

1) รวมคน การเรียนรู้ต้องยึดหลักว่าทุกคนในชุมชนมีความสำคัญเท่าเทียมกันแต่ในทางปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ในชุมชนที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และทรงพลัง ต้องเริ่มต้นจากการรวมคนในชุมชนขึ้นเป็นองค์กรชุมชน ทำให้เกิดจิตสำนึกร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เกิดความรัก ความสามัคคี และความเอื้ออาทร องค์กรชุมชนที่มีสมาชิกหลากหลาย ทั้งเพศ วัย และอาชีพ ถ้าปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่อง องค์กรชุมชนนั้นย่อมมีความเข้มแข็ง

2) ร่วมคิด มีวัตถุประสงค์เพื่อระดม “พลังความคิด” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมสมอง เพื่อระดมความคิด สร้างความเข้าใจร่วมกัน ปรับกระบวนการทัศน์ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ วิเคราะห์ปัญหาและโอกาสอย่างรอบด้าน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแนวทาง วิธีการ และแผนงานในการแก้ปัญหา

3) ร่วมทำ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวม “พลังการจัดการ” ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด ใช้การฝึกฝนจากการทดลองปฏิบัติ ใช้การปฏิบัติในพื้นที่จริง กิจกรรมจริง สถานการณ์จริง เสริมด้วยหลักการ ทฤษฎี เทคโนโลยี และระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งการแบ่งบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบทางภาคีการพัฒนาต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้การใช้ทรัพยากรเกิดประสิทธิผล

4) ร่วมสรุปทบทวน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง “พลังภูมิปัญญา” โดยเริ่มจากการประเมินตนเอง และประเมินผลงาน โดยผ่านกระบวนการกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเชื่อมต่อทักษะความรู้ และประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ขององค์กร จากนั้นเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ไปสู่องค์กรชุมชนอื่น ๆ

5) ร่วมรับผลจากการกระทำ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง “พลังปิติ” โดยการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจคนที่เสียสละและทำงานให้กับชุมชนและสังคม ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขจากการทำงานร่วมกัน

พจนาน เอื้องไพบูลย์ (2546) กล่าวว่า ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนที่ทำให้ชุมชนมีศักยภาพในการคิดและปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหา พัฒนาชุมชนให้คนในชุมชนมีการพัฒนาขึ้นได้นั้น ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ซึ่งวงจรทั้งหมดนั้นจะเกิดเป็นวงจรที่มีความต่อเนื่อง คือ

- 1) การทบทวนความยากลำบากในชีวิต
- 2) การตรวจสอบถึงสาเหตุวิกฤตของกลุ่มแกนนำชุมชน
- 3) การกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของชุมชน

4) การหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

5) การปฏิบัติตามทางเลือก

6) การประเมินผลย้อนกลับ

7) การพัฒนาความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

8) การบูรณาการเข้าสู่ชีวิต

อรศรี งามวิทยาพงศ์ (2549) กระบวนการเรียนรู้มีกระบวนการหรือขั้นตอนของการประมวล ข้อมูล ความรู้เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นการเรียนรู้ในทางสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คือ

1) การรับรู้ (Reception) หมายถึง ขั้นตอนพื้นฐานที่บุคคลรับเอาข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่าง ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายซึ่งตนเองพบผ่านประสาทสัมผัสเข้ามาสั่งสมไว้เป็นประสบการณ์ของตนเอง

2) การเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง การที่บุคคลสามารถมองเห็นถึงความหมายและความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันของข้อมูลหรือความรู้ต่าง ๆ ที่ตนเองรับรู้หรือมีประสบการณ์ มาในระดับที่สามารถอธิบายในเชิงเหตุเชิงผลได้

3) การปรับเปลี่ยน (Transformation) หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวบุคคล เช่น การเปลี่ยนแปลงวิธีคิด (Conceptualization) และหรือการเปลี่ยนแปลงระบบ คุณค่า (Values) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ในสิ่งที่รับรู้และมีความเข้าใจแล้วเป็นอย่างดี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและตระหนักได้จากภายในบุคคลเอง จึงเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถของบุคคลให้มีพลังในการคิดและการกระทำให้มากขึ้นด้วย

บริษัท In-corporate Development (2007อ้างถึงไพบูลย์ สุทธิ, 2554) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ว่ากระบวนการเรียนรู้มีลักษณะเป็นวิธีการของการเรียนรู้เริ่มจากประสบการณ์และความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคลแลกละเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ทำให้ตัวบุคคลก้าวเข้าไปสู่

การปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญมากขึ้น เกิดเป็นมโนทัศน์ใหม่ในตนเองผ่านกระบวนการสะท้อนกลับ การลงมือปฏิบัติ การประเมินค่า การตัดสินใจและการวางแผน สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ตนเอง เป็นวงจรการพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ ไม่หยุดนิ่ง โดยผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ (2549) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน มี 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การคิดวิเคราะห์
- 2) การวางแผน
- 3) การลงมือปฏิบัติ
- 4) การประเมินผล
- 5) การรับผลประโยชน์

โกวิท พวงงาม (2553) อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนไว้ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัญหา
- 2) การแสวงหาทางออกที่เหมาะสม
- 3) การสร้างสรรค์กิจกรรม
- 4) การประเมินผลกิจกรรมและนำผลไปปรับปรุง

สีลาภรณ์ บัวสาย (2553) กล่าวว่าขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นได้อย่างมีส่วนร่วม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) สร้างกลไกการทำงานที่เน้นความหลากหลาย ออกแบบการทำงานร่วมกัน ทั้งกำหนดเป้าหมายทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน จนเป็นแผนการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง หาเครือข่ายการทำงาน เปิดใจเรียนรู้การทำงานในรูปแบบใหม่ เรียนรู้การทำงานบนความหลากหลาย

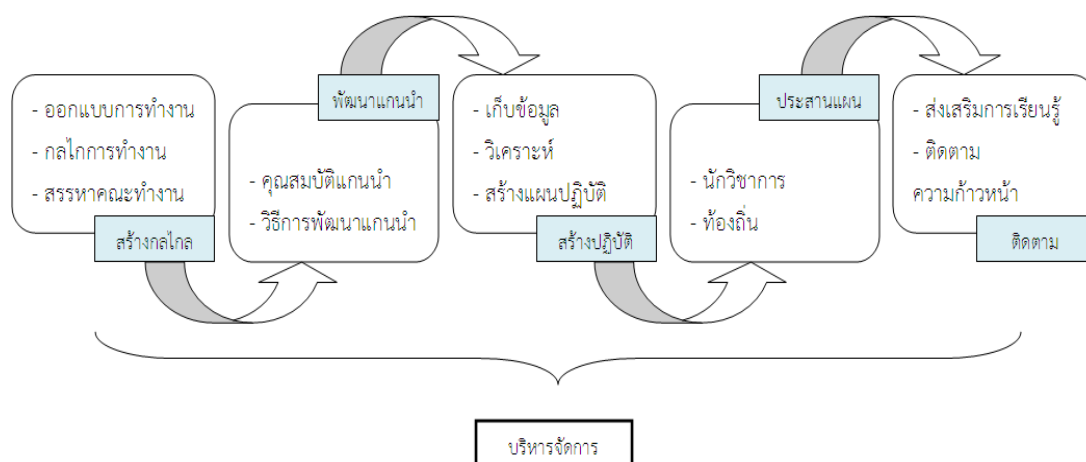
2) พัฒนาแกนนำ โดยมีวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ลงมือปฏิบัติการจริง สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน จัดเวทีแสดงผลงาน

3) สร้างปฏิบัติการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) ประสานแผนชุมชน ประสานงานความร่วมมือกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนร่วมกัน

5) ติดตามสนับสนุน เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ติดตามความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ เน้นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การบริหารจัดการ ให้ทุกคนได้ทำตามความถนัดของตนเอง ให้กำลังใจกันและทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรส่งเสริมกันไปในทางสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2553)

ไพบูลย์ สุทธิ (2554) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนนั้น ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งได้แก่

- 1) การรับรู้และสร้างความตระหนัก
- 2) การวิเคราะห์ปัญหา
- 3) การจัดทำแผน
- 4) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
- 5) ประเมินผล
- 6) การปรับปรุงแก้ไข

บุพมาส สันธิราชกูร์ (2555) ได้กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้ 1) การทำความเข้าใจกับชุมชน 2) ค้นหาแกนนำศึกษาการเปลี่ยนแปลงของชุมชน 3) การฝึกฝนจัดประชุมสังเคราะห์แต่ละหมู่บ้าน 4) การพูดคุยกับผู้เฒ่าผู้แก่เพื่อเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของชุมชนในเวทีสังเคราะห์ 5) การประมวลข้อมูล 6) การสรุปบทเรียน

ศรัญญา คัมภีระมนต์ (2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 6 ขั้นตอน คือ 1) ตระหนักในปัญหา คือ เข้าใจว่าเรื่องใดเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข 2) การหาทางเลือกที่หลากหลาย คือ การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 3) กำหนดทางเลือกที่เหมาะสม หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหาได้ 4) การเรียนรู้ปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการตามทางเลือก 5) การปรับปรุงแก้ไข คือ การรวบรวมข้อมูลและปรับปรุงแก้ไข 6) การประเมินผล หมายถึง การสรุปผลการปฏิบัติการ

ขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ชุมชนสามารถสังเคราะห์ได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.4 การวิเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

ขั้นตอน กระบวนการ เรียนรู้	Philip (1983)	สีลากรณ์ (2539)	ประทีป (2542)	พจน (2546)	อรศรี (2549)	บริษัท In- corporate(2007)	ศิริญา (2554)	โกวิท (2553)	สีลากรณ์ (2553)	ไพฑูย์ (2554)	บุพมาส (2555)	ศรีัญญา (2556)
สำรวจ				✓								
รับรู้และตระหนัก		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓
วิเคราะห์ปัญหา		✓	✓				✓	✓		✓		
พัฒนาแกนนำ									✓		✓	
สร้างทางเลือก หลากหลาย		✓		✓				✓	✓		✓	✓
ประเมินและ เลือกทางเลือก		✓						✓				✓
วางแผน	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓		
ลงมือปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
ประเมินระหว่าง ปฏิบัติ		✓							✓			
การเฝ้าผล	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
พัฒนาต่อยอด	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓
ตรวจสอบเพื่อ วางเป้าหมายใหม่	✓											
ชื่นชมผลงาน		✓	✓									
บูรณาการเข้าสู่ ชีวิต				✓								
รับผล ประโยชน์							✓					
บริหารจัดการ									✓			

จากตารางวิเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ชุมชนข้างต้นจะเห็นว่าใหญ่มีความสอดคล้องกับใกล้เคียงกัน ซึ่งสามารถสรุปสังเคราะห์ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนได้ว่า ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) ประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด
ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ชุมชนที่ได้สรุปมาดังกล่าว เป็นขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ที่มีความ
สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

4.6 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชน

อดุลย์ วังศรีคุณ (2543) ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ที่
ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของ ชุมชนที่ทำให้ชุมชน
เข้มแข็งว่ามี 3 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย สภาพพื้นฐานของชุมชน และกระบวนการทางสังคม ซึ่ง
ส่วนใหญ่ได้แก่

1.1 ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือ เอาใจใส่ เข้าใจปัญหาและเห็น
ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

1.2 สมาชิกมีคุณธรรม จริยธรรม สมาชิกเห็นประโยชน์ของการพัฒนารวมกัน
สมาชิกของชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม

1.3 ชุมชนสามารถเอาภูมิปัญญา องค์ความรู้เดิมของชุมชนมาใช้แก้ปัญหาชุมชน

1.4 มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และแก้ปัญหา

1.5 สมาชิกยอมรับกิจกรรมของชุมชน สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และ
ได้รับประโยชน์ร่วมกัน

1.6 ความสัมพันธ์ในชุมชนเป็นปึกแผ่น สมาชิกมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ

1.7 การแก้ปัญหาเกิดจากชุมชนเอง

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ แนวคิดและการปฏิบัติของนักพัฒนาจากภายนอก
การสนับสนุนจากองค์กร แหล่งทรัพยากรภายนอก

3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมอยู่บนพื้นฐานของ ประเพณีและ
วัฒนธรรมท้องถิ่น

พจนา เอื้องไพบูลย์ (2546) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยภายในชุมชน เช่น ผู้นำ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน กฎระเบียบที่
กำหนดขึ้น ทักษะคิดของคนในชุมชน รวมไปถึงค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในชุมชน เป็นต้น

2) ปัจจัยภายนอกชุมชน เช่น การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งใน
ด้านความรู้ งบประมาณ และเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นต้น

สุพจน์ แสงเงิน และคณะ (2546) สรุปปัจจัยพื้นฐานที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนว่ามี 3 ประการ คือ

1) จิตสำนึกร่วมภายในชุมชน เกิดจากการมีความรู้สึกภายในจิตใจของชาวบ้าน ในชุมชนจากความเชื่อ ความศรัทธาในศาสนา มีพื้นฐานวัฒนธรรมเดียวกัน ความเป็นเครือญาติ พี่น้อง รวมทั้งความเชื่อมั่นในตัวผู้นำทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันและความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเหนียวแน่น

2) ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เนื่องจากวิถีชีวิตของชาวบ้านในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ส่งผลต่อวิถีชีวิตและการประกอบอาชีพ จึงมีความต้องการที่จะดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความอยู่ดี กินดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ อันนำไปสู่การต่อยอดการเรียนรู้และประสบการณ์เดิมของชาวบ้านที่เคยมีมา

3) แรงผลักดันจากผู้นำชุมชน เป็นปัจจัยพื้นฐานอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงผู้นำตามธรรมชาติและผู้นำที่เป็นทางการที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ผู้นำเหล่านี้จะเป็นตัวกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดความ สามัคคีในชุมชนรวมทั้งการพัฒนาชุมชนในทุกด้าน

4) การสร้างเครือข่ายชุมชน การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชุมชนอื่น เป็นปัจจัยพื้นฐานประการหนึ่งที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและเชื้อเชิญชุมชนอื่น ๆ มาร่วมกิจกรรม ทำให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างชุมชนกับชุมชนก่อให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5) การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในลักษณะชุมชนขอความช่วยเหลือหรือทางภาครัฐให้ความช่วยเหลือ ผลของการประสานงานในรูปแบบของการทำกิจกรรมหรือโครงการร่วมกันทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และมีประสบการณ์ความสำเร็จอยู่เสมอ

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ (อบอุ่น) (2548) ได้กล่าวถึงกลไกการจัดการเรียนรู้ของชุมชนที่ได้รับการออกแบบที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการอำนวยความสะดวกและการตัดสินใจเลือกเส้นทางใหม่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนกลไกอาจเป็นไปในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มองค์กร เครือข่ายการเรียนรู้ หรือศูนย์ประสานความร่วมมือ โดยกลไกเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นแกนหมุนให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการขยายแนวคิดให้กว้างขวางออกไป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ

- 1) คน กลุ่มคน ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ
- 2) องค์กรหรือสถาบันทางสังคม
- 3) ฐานข้อมูล ความรู้ที่นำมาแลกเปลี่ยน (ประเด็น ความรู้ และกิจกรรมร่วม)

4) เทคนิค เครื่องมือ และระบบการจัดการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ ซึ่ง
 สิ่งต่าง ๆ ข้างต้นนี้ก็คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนนั่นเอง

รัตนา โตสกุล และคณะ (2548) ได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจากผู้นำบารมี
 พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนประกอบด้วยเงื่อนไขที่จำเป็น 2 ประการ คือ

1) เงื่อนไขพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1) เงื่อนไขทางวัตถุวิสัย (Objective Condition) เป็นเงื่อนไขทางวัตถุที่สัมพันธ์
 กับบริบทด้านการพัฒนาสังคมไทย เป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมและโดยรอบ อันเป็นพื้นฐานของเหตุ
 แห่งทุกข์ของชุมชน จนทำให้เกิดความตระหนักและมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อแสวงหาทางเลือก

1.2) เงื่อนไขทางจิตวิสัย (Subjective Condition) หมายถึง การเกิดจิตสำนึกของ
 คนในชุมชนในการรับรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงเท่าทันต่อสาเหตุแห่งความทุกข์ที่มาจากเงื่อนไขทางวัตถุ
 วิสัย การตระหนักถึงเท่าทันสภาวะที่ทำให้คนในชุมชนเกิดการหยุดคิด สะท้อนกลับ ทบทวนเรื่องราว
 สภาพที่ผ่านมาจากอดีตถึงปัจจุบันที่เป็นจริงที่สุด

2) เงื่อนไขสนับสนุน ประกอบด้วย

2.1) ผู้นำบารมี เป็นเงื่อนไขสนับสนุนที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ชุมชน หากมี
 ผู้นำธรรมชาติที่มีบารมี เป็นผู้คิดดีและปฏิบัติได้เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไป

2.2) บทบาทของนักพัฒนา นักวิชาการ และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ภายนอก
 มีส่วนสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในด้านการตั้งคำถามกระตุ้นให้ชุมชนได้มีโอกาสหยุดคิด
 ทบทวนและไตร่ตรอง เป็นส่วนที่ช่วยเสริมพลังชุมชนในด้านการคิดวิเคราะห์ การทำ วิจัยชุมชน เช่น
 การศึกษาชุมชน การศึกษาประวัติศาสตร์ท้องถิ่น การศึกษาธรรมชาติการทำงานเพื่อส่วนร่วมของ
 ชุมชน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เมื่อได้รับการประมวลแล้ว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงพัฒนาได้

อรศรี งามวิทย์พงศ์ (2549) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ
 คือ ศักยภาพและความสามารถใหม่ในการสร้างสรรค์ได้นั้น จะต้องมีเงื่อนไขอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1) เงื่อนไขของเวลาที่พอเพียง การที่บุคคลมีความแตกต่างหลากหลายในมิติ
 ต่าง ๆ มากมาย ทั้งโดยธรรมชาติและโดยวัฒนธรรมภูมิหลัง อีกทั้งกระบวนการเป็นสิ่งที่จะต้องอาศัย
 การเชื่อมร้อยองค์ประกอบด้วยความต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้จึงต้องอาศัยเวลาที่เพียงพอ
 โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และในเนื้อหาบางประเด็นที่ต้องการเวลาที่
 เพียงพอแก่การตกผลึกใหม่ขององค์ประกอบต่าง ๆ

2) เงื่อนไขของการจัดการ กระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดการ
 (Management) โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อทำให้
 ช่องทางและบริบทของการเรียนรู้เกิดขึ้น หรือการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิมมีคุณภาพเพิ่มขึ้น การจัดการจะ
 ช่วยให้การบวนการเรียนรู้ไม่ได้เกิดตามยถากรรม ความบังเอิญ หรือตามธรรมชาติ หากแต่เกิดอย่างมี

เจตจำนง มีเป้าหมาย โดยมีการวางแผน กำหนดกลไก กระบวนการ ฯลฯ ที่จะเอื้อให้เกิดบริบทใดที่มี การจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างสืบเนื่องจะกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในบริบทนั้นด้วย จนกระทั่งทำให้เกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้โดยอัตโนมัติตามเป้าหมายที่สังคมนั้นต้องการ

3) เงื่อนไขของกระบวนการทัศน์ หรือชุดของความเชื่อพื้นฐานที่มนุษย์ใช้ในการมอง ชีวิตและโลกหรือสรรพสิ่ง ความเชื่อพื้นฐานจะเข้าไปกำหนดการจัดการต่อองค์ประกอบ ด้านโครงสร้าง ของการเรียนรู้ ระบบความสัมพันธ์ของบุคคลในกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงเนื้อหา แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการทัศน์ที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ เช่น กระบวนการทัศน์ที่เชื่อว่ามนุษย์มี ศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้สูงกว่าสัตว์โลกทั่วไป มีจินตนาการและจิตสำนึกแห่งความดี งามที่สามารถพัฒนาให้สูงมากขึ้นไปได้เรื่อย ๆ เป็นต้น

4) เงื่อนไขของกลไกการเรียนรู้ มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่รวบรวม ส่งผ่าน เนื้อหาของการเรียนรู้ โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้และช่องทาง เครื่องมือ วิธีการ และผลักดันหรือ ขับเคลื่อนกระบวนการ หรือทำให้กระบวนการเกิดขึ้น หรือพัฒนาขึ้น โดยกลไกการเรียนรู้มีทั้งที่เป็น ระดับบุคคล ระดับครอบครัววงกลมที่สำคัญ คือ พ่อแม่ ในระดับสังคมกลไกการเรียนรู้ที่เป็นทางการ คือ โรงเรียน สถาบันการศึกษา ในระดับองค์กร คือ ผู้นำ กลุ่มผู้นำ หรือสังคมระดับประเทศ รัฐ กลไก การเรียนรู้ คือ สื่อมวลชน สถาบันสังคม เป็นต้น

โดยสรุป ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนรู้ของ ชุมชน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยภายใน ได้แก่

- 1.1) สมาชิกชุมชนที่มีจิตสำนึกร่วม มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนา ชุมชน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม และเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนทุกขั้นตอน
- 1.2) ผู้นำชุมชนที่มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดี และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- 1.3) ฐานข้อมูล ความรู้ และแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
- 1.4) เครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน
- 1.5) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีของคนในชุมชน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 1.6) กลไกการจัดการและการสนับสนุนการเรียนรู้ในชุมชน

2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การประสานงาน และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ทั้ง ด้านองค์ ความรู้ แนวคิด แนวปฏิบัติ และทรัพยากรของนักวิชาการ นักพัฒนา องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ

กาญจนา รอดแก้ว (2550) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ชุมชน เป็นหัวใจ สำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งมีลักษณะดังนี้

- 1) ภูมิปัญญาของชุมชน
- 2) ความเข้มแข็งของชุมชน

3) ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน

4) การบริหารจัดการในชุมชน

อัญธิกา ชั่งกฤษ (2554) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ ทำตนเป็นครูผู้สอน มีความสามารถในการกระตุ้นให้คิด และสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วม

2) สภาผู้นำองค์กรชุมชน สภาผู้นำ คณะแกนนำชุมชน ซึ่งเป็นตัวแทนจากสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับ มีความรู้ ความสามารถ มีความตั้งใจและตระหนักต่อการมีส่วนร่วม ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชน สมาชิกให้ความเชื่อถือ เป็นแบบอย่างได้ กล่าวคือ กล่าวนำ กล่าวทำ ในสิ่งที่ดี รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานเป็นทีม และเป็นตัวกลางเชื่อมประสานคนในชุมชน

3) ความตระหนักในปัญหาและการเปลี่ยนแปลง โดยชุมชนเป็นปัญหาและทุกคนรู้สึกว่าเป็นปัญหาของตนเอง การรับรู้ข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับชุมชน เปิดเวทีเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยน เห็นความสำคัญของการเสียสละ ทำงานเพื่อชุมชนด้วยความสมัครใจ รู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน และมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4) การรวมกลุ่มภายในชุมชน เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ พลังความ สามัคคี เป็นการสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วม มีเรื่องราวให้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แบ่งหน้าที่ รับผิดชอบ สร้างความผูกพันที่จะอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5) กิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมาจากความต้องการของคนในชุมชน เปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน มีอิสระ รวมทั้งเป็นกำลังใจ พึ่งพากันและกันอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Belonging)

6) การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรภายในและภายนอกชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้การสนับสนุนและส่งเสริมทรัพยากรต่าง ๆ ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนในมิติด้านต่าง ๆ

นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อคนในชุมชนมีความพร้อม ต้องมีผู้นำในการเปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้นำชุมชน ผู้นำทางการ ผู้นำไม่เป็นทางการ แกนนำชุมชน ประชาชนชุมชน เป็นทีมผู้ริเริ่มที่มีส่วนร่วมกับคนในชุมชน และกระตุ้นพฤติกรรมชุมชนในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบด้วย 1) การยอมรับและการปรับเปลี่ยนเจตคติของคนในชุมชน ที่ต้องมีความเชื่อมั่นว่าชุมชนสามารถพัฒนาได้ด้วยคนในชุมชน และมีเป้าหมายของการพึ่งตนเองให้มากที่สุด 2) ความมุ่งมั่นร่วมกันของคนในชุมชน ในการกำหนดอนาคตของตนเองด้วย

การใช้ข้อมูลของชุมชนมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์โดยชุมชน และพี่เลี้ยงเพื่อนำไปใช้พัฒนาชุมชน

3) คนในชุมชนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมในเวทีการแสดง ความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การซักถาม ตลอดจนการอภิปราย การเสนอ แนวทางและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน 4) คนในชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วม และต้องมีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มแรก ซึ่งจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ตั้งแต่การร่วมคิด วิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมเรียนรู้ ร่วมปฏิบัติ ร่วมกิจกรรมชุมชน ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผลกิจกรรมของตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ชุมชนสามารถวิเคราะห์ได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้

ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้	อดุลย์ (2543)	พจนา (2546)	สุพจน์ (2546)	พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2548)	รัตนา และคณะ (2548)	อรศรี (2549)	กาญจนา (2550)	อัญญา (2554)
ปัจจัยภายใน								
ผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
สมาชิก	✓	✓	✓	✓		✓		✓
ความสัมพันธ์		✓	✓		✓	✓		✓
กฎระเบียบ		✓						
ทัศนคติ		✓	✓			✓		✓
ค่านิยม	✓	✓	✓					
บรรยากาศ	✓							
ทรัพยากร	✓	✓				✓		✓
การบริหารจัดการ			✓	✓		✓		✓
ปัจจัยภายนอก								
สภาพแวดล้อม	✓							
ทัศนคติ		✓	✓			✓		✓
ค่านิยม	✓	✓	✓					
การสนับสนุนจากเครือข่าย	✓	✓	✓		✓	✓		✓

ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้	อดุลย์ (2543)	พจนา (2546)	สุพจน์ (2546)	พระมหาสุทิตย์ อาภากโร (2548)	รัตนา และคณะ (2548)	อรศรี (2549)	กาญจนา (2550)	อัญญิกา (2554)
ความเข้มแข็งของชุมชน	✓		✓	✓	✓			✓
การประสานงาน			✓					

จากตารางวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่ สรุปได้ว่า ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ประกอบไปด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ คือ ผู้นำ สมาชิก ความสัมพันธ์ ทักษะคิด ค่านิยม ทักษะการ และการบริหารจัดการ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ทักษะคิด ค่านิยม การสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย ความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งปัจจัยเงื่อนไขดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

4.7 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน

อนุชาติ พวงสำลี (2541) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้ นับเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้ เนื่องจากเป็นการยกระดับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ หาทางเลือกของการแก้ปัญหา การตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา และการสรุปบทเรียน เพื่อยกระดับสติปัญญาให้สูงขึ้น กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการปลูกจิตสำนึกของคน ในการที่มุ่งมั่นจะแก้ปัญหาและพึ่งตนเอง และเรื่องของการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการเรียนรู้ที่สามารถช่วยยกระดับสติปัญญาของปัจเจกบุคคล และชุมชนได้จะต้องมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ นพ.ประเวศ วะสี เรียกกระบวนการดังกล่าวว่า “กระบวนการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำ ร่วมกัน (interactive learning through action)” หรืออีกนัยหนึ่ง คือ กระบวนการเรียนรู้แบบ learning by doing ซึ่งนักการศึกษาทั่วไปคุ้นเคยกันดีนั่นเอง อย่างไรก็ตาม จุดต่างที่เน้นเพิ่มขึ้นมา คือ กระบวนการเรียนรู้มิใช่การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนหลาย ๆ คน ที่มาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยประสบการณ์ของนักพัฒนาชนบท ได้ให้ข้อสรุปถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยยกระดับสติปัญญาของปัจเจกบุคคล และชุมชนว่ามีขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การแสวงหาและพัฒนาระบบคุณค่าใหม่ของปัจเจกบุคคล หรือผู้นำ ชุมชน โดยผ่านกระบวนการเสวนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง “ข้อมูลใหม่” แล้วนำมาทดลองปฏิบัติจนเห็นผล

และได้รับบทเรียนที่เป็นรูปธรรม จนสรุปเป็น “ระบบคุณค่าใหม่” ที่สอดคล้องกับตนเอง และสมาชิก และเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้

ขั้นที่ 2 การเชื่อมโยงผู้นำชุมชนที่มี “ระบบคุณค่าใหม่” โดยการเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้เกิดการวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ในชุมชน และการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในเชิงพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นจริงนี้ จะส่งผลให้เกิดความเป็นองค์กรของชุมชนนั้น เกิดการตั้งกฎระเบียบ กติกา และการจัดการของชุมชน

ขั้นที่ 3 การเชื่อมโยงองค์กรชุมชน และผู้นำแต่ละชุมชน แต่ละท้องถิ่นที่มีปัญหาร่วมกัน เช่น กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ป่าผืนเดียวกัน ลุ่มน้ำเดียวกัน ปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ ชนิดเดียวกัน โดยการเปิดเวทีชาวบ้านให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน พัฒนาขีดความสามารถในการจัดการตนเองของชุมชน และพัฒนามาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือ ระหว่างองค์กรที่มีความสนใจ หรือปัญหาร่วมกัน

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำชุมชน ให้เป็นผู้มีความรู้ และสามารถเชื่อมโยงความรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับชุมชน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มกิจกรรมนำไปสู่การเชื่อมโยงขององค์กรชุมชนต่าง ๆ และพัฒนาเป็นเครือข่ายการเรียนรู้

นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของคนใน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการฟื้นฟูพลังของท้องถิ่น การเรียนรู้ด้วยตนเองถึงสิ่งที่ชุมชนหรือท้องถิ่นมีอยู่จะทำให้เกิดการฟื้นความภาคภูมิใจ ศักดิ์ศรี และความมั่นใจที่จะตัดสินใจและเลือกเส้นทางเดินของตนเองได้ มีความตระหนักในฐานพลังที่ตัวเองมีอยู่ ความภูมิใจและสำนึกของความเป็นคนในท้องถิ่นร่วมกัน มีผลทำให้เครือข่ายทางสังคมเกิดการกระชับตัวและแน่นแฟ้นมากขึ้น มีพลังมากขึ้นในการที่จะลุกขึ้นจัดการเรื่องราวของตัวเองในท้องถิ่น (สีลาภรณ์ บัวสาย, 2547)

วิจารณ์ พาณิช (2546 อ้างถึงใน โกวิทย์ พวงงาม, 2553) กล่าวถึงวิธีปฏิบัติของ กลไกการเรียนรู้ของชุมชนว่ามีแนวทางการจัดการ ดังนี้

- 1) ใช้ทุกข์ หรือปัญหา เป็นตัวตั้งในการจัดการตนเองของชุมชน และเชื่อมโยง คนที่มีความทุกข์เข้าด้วยกันเป็นกลุ่ม เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2) ค้นหาปัญหาของตนเองโดยเน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดการและทดลอง ปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการประสานงาน การเชื่อมโยงกับสถาบันอื่น องค์กรอื่น หรือประยุกต์ความรู้จากชุมชนอื่น
- 3) มุ่งการพัฒนาที่เริ่มต้นจากการพัฒนาด้านความคิดของคนในชุมชน เพื่อให้เห็นความสำคัญของส่วนรวมและมุ่งทำงานในลักษณะการร่วมมือ

4) สร้างความรู้และวิธีการใหม่ โดยมุ่งเน้นสิทธิของส่วนรวม หรือมีกลไกการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความยั่งยืน

5) เน้นการจัดการความรู้โดยผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีอยู่ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และความรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์เพื่อปรับใช้ในชุมชนของตน

6) จัดการความรู้ด้วยการประเมิน ผลผลิตซ้ำใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้ของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะการจัดการเรียนรู้ของชุมชนอาจมีรูปแบบและนัยที่หลากหลาย แต่ก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ การประเมิน การทบทวนตนเอง การผลิตซ้ำ และการสร้างความรู้ วิธีการจัดการในแนวใหม่

ปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2549) กล่าวถึง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน มีแนวทางดังนี้

- 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยการลงมือปฏิบัติจริง
- 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์
- 3) การเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4) การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองหรือตัวอย่าง
- 5) การเรียนรู้จากการถ่ายทอด

นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมเทคนิค วิธีการ และกระบวนการในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของชุมชน โดยแบ่งเป็นวิธีการได้ดังนี้

1) เทคนิคการประชุมอย่างมีส่วนร่วม เป็นการใช้เวทีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับบุคคลอื่น โดยเรียนรู้ที่จะใช้เหตุผลของการตัดสินใจร่วมกัน มีขั้นตอนดังนี้

1.1) การรวบรวมสถานการณ์ หรือสภาพปัญหาของชุมชน โดยวิธีการวาดแผนภูมิความคิด

1.2) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และแนวทางแก้ไข โดยการแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียน หรือการพูดคุย

1.3) การสรุปแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการ พัฒนาชุมชน

2) เทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการกลุ่ม ได้แก่

2.1) กระบวนการกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ต้องร่วมกัน คิดร่วมกันทำ สร้างสรรค์ความรู้โดยกลุ่ม ทุกคนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุดซึ่งอาจจัดกิจกรรมของกระบวนการกลุ่มเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น เกม บทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่ม

2.2) การเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ มีการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่กันและกัน และต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน เช่น การเล่าเรื่องรอบวง มุมสนทนา คู่ตรวจสอบ การร่วมกันคิด

2.3) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ต้องแสวงหาความรู้ และสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง ความแข็งแกร่ง ความเจริญงอกงามในความรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับคนอื่น ๆ หรือได้พบสิ่งใหม่ ๆ แล้ว นำความรู้มาเชื่อมโยงกับบริบทที่เกิดขึ้น

3) การเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน มีวิธีการถ่ายทอดที่หลากหลายตามเนื้อหา และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

3.1) การถ่ายทอดแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การบอกเล่าโดยตรง การบอกเล่าผ่านพิธีกรรม การบันเทิง

3.2) การถ่ายทอดเป็นลายลักษณ์อักษร

3.3) การถ่ายทอดแบบผ่านสื่อมวลชน

4) การสร้างเวทีการเรียนรู้ของชุมชนในรูปแบบของเครือข่ายการเรียนรู้ โดย

4.1) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชาวบ้านด้วยกันเอง และระหว่างชาวบ้านกับนักวิชาการ

4.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล และการยกระดับข้อมูล

4.3) การเชื่อมประสานผู้นำในชุมชน

5) การเรียนรู้ชีวิตและจิตสำนึก เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง คือ

5.1) ต้องเรียนรู้สภาพชีวิตที่เป็นจริงของตัวเอง

5.2) เน้นวิธีการแก้ปัญหาด้วยทัศนคติที่ว่าทุกปัญหามีทางแก้

5.3) การมีความคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อที่จะได้คิดเป็น

6) การใช้สื่อเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยบทบาทของสื่อจะต้องเป็นฝ่ายกระตุ้นจิตสำนึกให้ประชาชน มีความคิด และมีความสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ และสื่อจะต้องปราศจากการครอบงำจากภายนอก นอกจากจะอยู่ในรูปของเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สไลด์และสิ่งพิมพ์ แล้วยังมีสื่อพื้นบ้าน ซึ่งจะเป็นภาษาถิ่นและสามารถสื่อสารให้เข้าใจได้ง่ายในท้องถิ่น เช่น เพลงพื้นบ้าน การละเล่น กีฬา ประเพณี และพิธีกรรม

7) การฝึกทักษะอาชีพ เน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิดในทางการแก้ปัญหา ซึ่งทุกคนสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา โดยมีความรู้สึกสนิทชิดเชื้อกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

8) เทคนิค A-I-C เป็นการระดมความคิดในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน ให้มีความสำคัญต่อการระดมความคิด และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนพื้นฐานของความเท่าเทียม

กัน เป็นกระบวนการที่นำเอาคนเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากคนนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในชุมชน ร่วมกันวางแผนและทำเพื่อผลแห่งการพัฒนาชุมชนของตน

9) เทคนิคการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองด้วยระบบคู่สัญญาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง โดยวิธีการให้ผู้แก้ปัญหาคิดเป็น วางแผนในการแก้ปัญหายังเป็นระเบียบและชัดเจน ขึ้น มีการควบคุมการแก้ปัญหาของตนเองภายใต้การรับรู้ของคู่สัญญา ซึ่งทำหน้าที่รับรู้และส่งเสริม พฤติกรรมการแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติ ขั้นตอนหลัก ๆ มีดังนี้

- 9.1) การหาคู่สัญญา
- 9.2) การตั้งปณิธานและขอคำแนะนำจากคู่สัญญา
- 9.3) การวางแผนในการแก้ปัญหา
- 9.4) ทำสัญญากับคู่สัญญา
- 9.5) ลงมือปฏิบัติตามแผนและบันทึกผลส่งคู่สัญญา
- 9.6) ประเมินผลการปฏิบัติ และปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

10) กระบวนการทำความเข้าใจกระจำงค่านิยม (Value Clarification) ช่วยให้เกิด กระบวนการตัดสินใจตั้งเป้าหมายและวางแผนในชีวิต ตลอดจนพัฒนาความคิดเพื่อการดำรงชีวิตใน สังคมอย่างมีความหมาย การกระจำงค่านิยมจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในวิธีการสร้างค่านิยม ของตนเองภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนส่งเสริมที่จะนำค่านิยมอื่น ๆ ของบุคคลอื่นมาเป็น แหล่งข้อมูลดีสำหรับตนเอง และสิ่งที่คาดหวังจากกระบวนการนี้ คือ การเอื้ออำนวยที่จะสร้าง สัมพันธ์ระหว่างความคิดกับการกระทำของบุคคลเข้าด้วยกัน

อภิญา เวชยชัย (2555) เสนอว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีรูปแบบที่ หลากหลาย โดยที่สมาชิกชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาความเป็นเจ้าของชุมชน (Ownership) และเสริมศักยภาพสมาชิกชุมชน ควรมีลักษณะดังนี้

1) กิจกรรมการเรียนรู้ ต้องเป็นกิจกรรมที่นำเอาความเชื่อมั่นกลับคืนมา ผู้ปฏิบัติงานในชุมชนต้องให้ความสำคัญกับการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีรูปแบบ กระบวนการที่มุ่ง ให้เกิดการคิด การตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกมีพื้นที่จะใช้สิทธิออกเสียงอย่างอิสระ และมีผู้รับฟังอย่าง เอาใจใส่กระบวนการเหล่านี้ได้ปลุกเร้าให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เห็นคุณค่าในความคิด ความรู้ ของตนเอง

2) กิจกรรมการเรียนรู้ ต้องเป็นกิจกรรมที่นำเอาความสัมพันธ์กลับคืนมา ควรเป็น กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบใหม่ คือ

- 2.1) ความสัมพันธ์ที่เป็นองค์รวม เสมอภาค สร้างสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับ ผู้มีส่วนร่วมในชุมชน
- 2.2) ความสัมพันธ์กับธรรมชาติแบบเคารพและพึ่งพาอาศัยกัน

2.3) ความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องแบบชุมชนที่ช่วยเหลือ เอื้ออาทร ทั้ง พี่ตนเอง และพี่พวาค้ายกัน มีการแบ่งปันช่วยเหลือด้วยน้ำใจไมตรี

2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร หน่วยงานกับชุมชนที่เป็นระบบเปิดกว้าง องค์กรและผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้จากชุมชนอย่างให้เกิดิทธิในภูมิปัญญา ศักดิ์ศรี วัฒนธรรม ชุมชน ในขณะที่ชุมชนเรียนรู้แนวทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา และการประสานทรัพยากรที่มีความหลากหลายจากองค์กรและผู้ปฏิบัติ

2.5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารหน่วยงาน องค์กรกับสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสมอภาค เท่าเทียม ด้วยการเปิดอิสระ จัดเวทีสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การเสริมสร้างจิตวิญญาณอิสระจะช่วยเปิดประตูการเรียนรู้ให้กว้างขวาง

3) กิจกรรมการเรียนรู้ ต้องเป็นกิจกรรมที่มีการจัดการใหม่ เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยง ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการจัดการวิถีชีวิตชุมชนแบบใหม่ภายใต้ความเป็นจริงของบริบทชุมชน

4) กิจกรรมการเรียนรู้ ต้องเป็นกิจกรรมที่มีการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่เอาความรู้ และ ภูมิปัญญากลับมา ทั้งความรู้ในระดับบุคคลและท้องถิ่น การเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับชาวบ้าน ในชุมชน ควรเป็นการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการ มีความต่อเนื่อง มีกระบวนการสร้าง แลกเปลี่ยน ทำทหายความรู้เดิม ด้วยการได้ไปเห็น ได้สัมผัส ได้ปฏิบัติ ได้ทำด้วยมือและใจของชุมชนเอง และควรเป็นกระบวนการทางปัญญาที่มาจากแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตัดสินใจที่กล้าหาญ กล้าทวนกระแส ความรู้ ความเชื่อเดิม และความรู้แบบใหม่ เป็นการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ ความรู้และประสบการณ์สากล ซึ่งเป็นความรู้หลายชุดและบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม

5) คุณลักษณะการเรียนรู้ใหม่ ต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายว่ามีคุณค่าสำหรับ ชีวิตของตนและชุมชน มีกระบวนการให้ชาวบ้านได้กลับไปทบทวนอดีต กลับไปหารากเหง้า และ ภูมิปัญญาดั้งเดิมของบรรพบุรุษ เป็นความรู้ที่ผสมผสานภูมิปัญญาทั้งที่เป็นด้านศาสตร์ และด้านศิลป์ เข้าด้วยกัน

6) เนื้อหาสาระของการเรียนรู้ใหม่ การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญในฐานะที่เป็น แกนกลางในการเชื่อมโยงความคิดของผู้นำและสมาชิกชุมชน ให้เกิดความสนใจเข้าร่วมในกิจกรรม อย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ และยังเป็นสาระเนื้อหา (Content) ที่สร้างระบบคิดใหม่ เสริม ทศนคติให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดทางเลือกในการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมในระยะยาว

ศรัญญา คัมภีระมนต์ (2556) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1) จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายและดับของงาน

1.1) ระดับบุคคล ได้แก่ การสังเกต การบันทึกข้อความ การถ่ายภาพวิดีโอ การนำเสนอต่อที่ประชุม การฝึกถามตอบ โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ การค้นหาคำตอบ จากหนังสือและการพูดคุย และการฝึกเขียนเรียงเรียงทางวิชาการ

1.2) ระดับกลุ่ม ได้แก่ การประชุม การอภิปรายกลุ่ม การสาธิต การจัดนิทรรศการ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.3) ระดับชุมชน ได้แก่ การรณรงค์ด้วยสื่อและการสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชน การฝึกงาน การจัดห้องสมุดและศูนย์ข้อมูล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การสาธิต การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดเวทีเพื่อการรณรงค์

1.4) ระดับเครือข่าย ได้แก่ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประสานงานกับหน่วยราชการ

1.5) การจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ได้แก่ การละเล่น การเล่านิทานและการลองทำการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ ได้แก่ การบอกเล่า การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การสาธิต การจัดทัศนศึกษา

2) จำแนกตามลักษณะการให้ความรู้

2.1) การให้การศึกษาทางตรง ได้แก่ การเยี่ยมบ้าน การประชุม การสาธิต การจัดทัศนศึกษา

2.2) การให้การศึกษาทางอ้อม ได้แก่ การจัดนิทรรศการ การให้การศึกษาผ่านผู้นำ การใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ การจัดห้องสมุดชุมชน ศูนย์ข้อมูลหมู่บ้าน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระยะยาวและสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืนนั้น ควรมีแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1) สร้างวัฒนธรรมการทำงาน กระบวนการเรียนรู้ชุมชนที่ดีนั้นควรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ คนในชุมชนตระหนักว่าปัญหาของชุมชนคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาชุมชนด้วยความตั้งใจ

2) ร่วมมือการปฏิบัติ คนในชุมชนร่วมมือกันปฏิบัติดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของคนในชุมชนร่วมกัน เน้นการทำงานจริงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แล้วนำบทเรียน ประสบการณ์ที่ได้มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

3) สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว ทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน สร้างการเรียนรู้ผ่านเวทีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการและการปฏิบัติงานในชุมชน

4) จัดเวทีแสดงผลงาน เป็นการติดตามความก้าวหน้าการทำงานขอชุมชน ทำให้รับรู้สถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในชุมชน

จากแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน จะทำให้คนในชุมชน กล้าคิด กล้าทำ ความกล้าพูด กล้านำเสนอความจริงอย่างมีเหตุผล บนฐานข้อมูลและกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ มี

ความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามภารกิจหน้าที่ จริ่งใจในการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ทำงานด้วยความจริงใจ มีเป้าหมายร่วมกันและเสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม เป็นสำคัญ ส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้ในระยะยาว และสามารถร่วมกันพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ตอนที่ 5 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ทฤษฎี Structuration

จากการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วง 1960 ถึง 1970 ในการที่จะอธิบายความจริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นแบบแผนในลักษณะทิศทางแบบทวิลักษณ์หรือขั้วตรงข้าม (dualism) (อานันท์ กาญจนพันธุ์, 2549) กล่าวคือ ในโลกหนึ่งย่อมมีผู้ใดได้เปรียบและเสียเปรียบ ปัจเจกชนถูกอำนาจครอบงำภายใต้โครงสร้างทางสังคมที่กำหนดแนวทางและหน้าที่ให้ปัจเจกชนต้องเป็นไป ก่อให้เกิดการแบ่งชนชั้นในสังคม ซึ่งในความคิดของ Anthony Giddens (Bryant and Jary, 1991) ก็เกิดการวิพากษ์และตั้งคำถามถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำการ (agency) และโครงสร้าง (structure) และแนวคิดแบบทวิลักษณ์นี้ขึ้น จนเกิดเป็นทฤษฎี Structuration ขึ้นในราว ๆ ปี 1976-1977 โดย Giddens มองว่าแท้ที่จริงแล้วปัจเจกชนและโครงสร้างในสังคมหนึ่ง ๆ ย่อมมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการในการสร้างความจริงทางสังคมหนึ่ง ๆ ขึ้นมา (Social construction of reality) และ social construction of reality นี้ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในลักษณะพลวัต (dynamic process) Giddens ซึ่งให้เห็นว่าโครงสร้างทางสังคม (social structure) ถูกสร้างได้จากปัจเจกชนในฐานะผู้กระทำการ (human agency) จากการผลิตซ้ำ (reproduction) เช่น ความเชื่อ ความรู้ (เชษฐา พวงหัตถ์, 2548)

ในการอธิบายสังคมโดยใช้แนวคิด Structuration นั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจความหมายขององค์ประกอบซึ่ง Giddens ได้ให้ความสำคัญและกล่าวว่างค์ประกอบประกอบด้วย

1. ผู้กระทำการ (Agency) คือ ความสามารถที่จะกระทำให้เกิดความแตกต่างหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องเกิดจากการกระทำ (Action) ของผู้กระทำการที่มีความสามารถที่จะรู้ว่าตนเองควรจะทำอย่างไร (Capacity to know how to act) ผู้กระทำการมีหน้าที่ที่จะเปลี่ยนแปลงสถานะ โดยจะไม่อยู่นิ่งแต่จะเป็นผู้กระตุ้นวัฒนธรรมของสถาบันหรือทำให้เกิดโครงสร้างมนุษย์อยู่ในฐานะของผู้กระทำการที่มีเสรีภาพในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ซึ่งการกระทำของมนุษย์และโครงสร้างทางสังคมแต่ละแบบเป็นเงื่อนไขของการกระทำอื่น ๆ ต่อไป โดย Giddens ได้สร้างตัวแบบมนุษย์ในฐานะผู้กระทำการที่จะต้องเป็นผู้ตระหนักรู้หรือมีสำนึกในระดับที่แตกต่างกัน ที่

ส่งผลกระทบต่อวิถีทางที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมหรือดำเนินกิจกรรม มีขั้นตอนเกี่ยวกับสำนึก (Consciousness) ตามลำดับในความคิดของผู้กระทำ (สุภางค์ จันทวานิช, 2551) คือ

1) สำนึกครุ่นคิด เป็นการหาวิธีแก้ปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ และคำนึงถึงการกระทำในอดีตและอนาคต

2) สำนึกทั่วไป เป็นความรู้เกี่ยวกับการกระทำในสถานการณ์ทั่วไป

3) สำนึกของจิตไร้สำนึก เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจและความต้องการของผู้กระทำที่แสวงหาความมั่นคงและการอยู่รอดเหมือน ๆ กันทุกคน จิตไร้สำนึกจะกำหนดการกระทำในสถานการณ์ฉุกเฉิน เมื่อโครงสร้างสังคมตามปกติล่มสลายหรือขัดข้อง

2. โครงสร้าง (Structure) Giddens ได้ให้ความหมายถึง กฎเกณฑ์ (Rules) และทรัพยากร (Resources) ที่ผู้กระทำ (Agency) ใช้ในการผลิตและการผลิตซ้ำทางสังคมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยโครงสร้างมองในแง่มุมมองของกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานและการกำหนดความหมายและโครงสร้างยังเป็นผลจากความทรงจำที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตระหนักรู้ของมนุษย์และเป็นตัวอย่างของการกระทำ นอกจากนี้ Giddens มองว่าโครงสร้างเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวของการกระทำหรือกิจกรรมของมนุษย์ คือ โครงสร้างไม่ได้อยู่นอกการกระทำ/ผู้กระทำหรืออยู่นอกเหนือออกไปจากสถานการณ์ที่มนุษย์กำลังมีการกระทำร่วมกันอยู่ ในแง่นี้ โครงสร้างไม่ได้มีการดำรงอยู่ต่อเนื่องและเป็นจริงในตัวของมันเองแต่อย่างใด แต่ดำรงอยู่ในลักษณะ “เสมือนจริง” (Virtual Existence) ซึ่งสามารถเข้าใจได้จากความทรงจำที่เกิดจากการที่มนุษย์ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นสิ่งแรก หลังจากนั้นโครงสร้างจะดำรงอยู่เฉพาะในกรณีที่กฎเกณฑ์และทรัพยากรได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังในการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ (เชษฐา พวงหัตถ์, 2548)

การจะสร้างให้เกิดความสมดุลของการกระทำและโครงสร้าง ไม่ให้มองโมทัศน์ทั้งสอง (Agency/Action-Structure) แยกออกจากกัน ในส่วนของโครงสร้างอย่างสถาบันครอบครัว ชุมชน ชีวิต การงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างเกิดขึ้นได้เพราะปัจเจกบุคคล ได้แก่ การกระทำของมนุษย์ หรือผู้กระทำ ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างก็เป็นตัวกำหนดชีวิตทางสังคมและพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นทั้งสองสิ่งนี้จึงต้องพึ่งพาและเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน Giddens เรียกสิ่งนี้ว่า “ทวิภาวะของโครงสร้าง” คือโครงสร้างเป็นทั้งวิถีทางและผลลัพธ์ของการกระทำ

การที่กฎเกณฑ์และรูปแบบต่าง ๆ ของทรัพยากรช่วยทำให้มนุษย์มีความสามารถในการกระทำสิ่ง ๆ และสร้างความรู้ขึ้นมาในโลกทางสังคม ตามการการอธิบายของ Giddens

กฎ (Rules) เป็นข้อเท็จจริงทางสังคมที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าที่คนเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการผลิตรูปแบบต่าง ๆ ของสังคมโดยผ่านการทำกิจกรรม จึงทำให้ความสำคัญกับการตีความพฤติกรรมและกฎเกณฑ์ทางสังคม (วัด โรงเรียน ครอบครัว) ซึ่งอาจเป็นกฎที่เป็นทางการ

หรือไม่เป็นทางการที่กำหนดหรือคาดหวังพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นอย่างนี้ให้เป็นอย่างนั้น อาจเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ได้เขียนไว้ก็ได้

ทรัพยากร (Resources) หมายถึง วัตถุและวิธีการที่มนุษย์ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ทักษะที่ใช้ในวิธีการดังกล่าวตลอดจนอำนาจในกระบวนการผลิตทรัพยากร แบ่งได้เป็น

1) ทรัพยากรที่ใช้ในการแบ่งสรร (Allocative resources) เกิดจากการควบคุมการผลิตเครื่องมือหรือเกิดจากธรรมชาติ ได้แก่ เครื่องไม้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นวัตถุทั้งหลาย ช่วยให้มีมนุษย์กระทำการสิ่งต่างๆ ได้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดอำนาจ

2) ทรัพยากรที่เกี่ยวกับสิทธิอำนาจ (Authoritative resources) เป็นสิ่งที่ไม่ใช้ทรัพยากรที่เป็นเครื่องมือหรือเครื่องมือ แต่เกิดจากความร่วมมือในการทำกิจกรรมของผู้กระทำการ เป็นทรัพยากรที่คู่กับทรัพยากรที่ใช้ในการแบ่งสรร (Allocative resources) ซึ่งช่วยให้มนุษย์มีพลังอำนาจอันน่าสู่การสร้างผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสภาวะการณ์ทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วัตถุและทำให้เกิดอำนาจที่นำไปสู่การสร้างผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างทำให้เกิดพฤติกรรมด้วยการเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์และทรัพยากรที่นำไปสู่การมีพฤติกรรม โครงสร้างทางสังคมเป็นคนละเรื่องกับปรากฏทางธรรมชาติ อย่างเช่น แผ่นดินไหว หรือพายุ ซึ่งอาจจะทำลายล้างเมืองต่าง ๆ และผู้คนที่อยู่อาศัยอยู่ในเมืองเหล่านั้น โดยที่พวกเขาไม่มีทางที่จะสามารถจัดการอะไรได้เลย (Giddens, 1984) โครงสร้างทางสังคมไม่ได้มีผลกระทบต่อมนุษย์ เหมือนกับพลังธรรมชาติที่คอยบีบบังคับให้มนุษย์ต้องมีพฤติกรรมในลักษณะที่เฉพาะเจาะจงลงไปอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวโดยสรุปข้อจำกัดเชิงโครงสร้างไม่สามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระจากแรงจูงใจและเหตุผลที่มนุษย์ในฐานะผู้กระทำการใช้ในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ มนุษย์มักจะมีทางเลือกบางอย่างเสมอ พวกเขาไม่เคยถูกบีบบังคับโดยสภาวะการณ์ทางสังคมอย่างสมบูรณ์โดยสิ้นเชิง ในส่วนที่เกี่ยวกับวิภาษวิธีของการควบคุม (The dialectic of control) นั้น Giddens เชื่อว่ามีทรัพยากรบางอย่างใช้ในการตอบโต้กับแรงกดดันทางสังคมอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตามแนวคิด Structuration ให้ความสำคัญกับการอธิบายปฏิบัติการทางสังคม (Social Practices) ช่วงระยะเวลา (Time) และพื้นที่ต่าง ๆ (Space) ซึ่งในแง่ของเวลาที่แตกต่างกันมีความสำคัญและเกี่ยวโยงกันในการดำเนินชีวิตประจำวัน เวลาเชิงชีวประวัติ (Biographical Time) มีความเกี่ยวข้องกับตัวเราในแง่ของการมีอายุเพิ่มขึ้นและช่วงชีวิตของแต่ละคน ในแง่นี้เกี่ยวกับวัฏจักรของกิจกรรมที่เกิดขึ้นซ้ำและซ้ำอีกในการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เวลาอีกรูปแบบหนึ่ง คือ เวลาเชิงสถาบันหรือองค์การ (Institution or Organizational Time) ซึ่งพวกเราทุกคนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ ทางสังคมที่ดำรงอยู่ก่อน ซึ่งแง่มุมของเวลาที่แตกต่างกันได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวันและรูปแบบเชิงพื้นที่ซึ่งเป็นตัวแทนของชีวิตทางสังคม โดยผ่านมุมมองทางการกระทำและโครงสร้างทางสังคมที่เชื่อมโยงกันอย่างพึ่งพาอาศัย (Interdependency)

หรืออาจกล่าวได้ว่าช่วงระยะเวลา (Time) ที่แตกต่างกันมีความสำคัญและความเกี่ยวข้องในการดำรงชีวิต ซึ่งมีผลต่อปรากฏการณ์ปฏิบัติการของผู้กระทำการ (Agency) และ Giddens ได้อธิบายว่าพื้นที่ (Space) สถานที่ที่เกิดปรากฏการณ์ (Locale) ซึ่งหมายถึงการใช้พื้นที่ในการกำหนดเงื่อนไขให้การกระทำร่วมกัน กล่าวคือ พื้นที่ต่าง ๆ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่พื้นที่ทางกายภาพเท่านั้น ทว่าพื้นที่ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ของการดำเนินการที่เป็นรูปแบบเฉพาะ รูปแบบต่าง ๆ ของการยอมรับและสิทธิอำนาจปัจเจกบุคคลกับสถาบันทางสังคม หรือผู้กระทำกับโครงสร้าง โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการกระทำของปัจเจกบุคคลเป็นหลัก เพราะเชื่อว่าปัจเจกบุคคลมีอำนาจและเสรีภาพที่จะแสดงตัวตนภายใต้โครงสร้างของสังคม โดยทั้งโครงสร้างและปัจเจกบุคคลไม่สามารถทรงอำนาจอยู่เพียงฝ่ายเดียวได้ ต้องดำรงอยู่ร่วมกัน อาจกล่าวได้ว่า พื้นที่ (Space) เป็นสถานที่เกิดปรากฏการณ์ การใช้พื้นที่ในการกำหนดเงื่อนไขให้การกระทำร่วมกัน เช่น ห้องในบ้าน ร้านอาหาร เป็นต้น พื้นที่ทางกายภาพ เป็นพื้นที่ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ของการดำเนินการที่เป็นรูปแบบเฉพาะ โดยมีการยืดขยายตัวของความสัมพันธ์ทางสังคมในแง่ของเวลาและพื้นที่ โดยเฉพาะในสังคมสมัยใหม่

นอกจากนี้ Giddens (1984) ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิด ทวิภาวะของโครงสร้าง (Duality of structure) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎี Structuration โดยอธิบายว่า ทวิภาวะ (Duality) หรือ ทวิภาวะของโครงสร้าง (Duality of structure) คือ การมองมโนทัศน์เพียงอันเดียวกันที่มีสองลักษณะอยู่ภายใน (Structure-agency/action) ในมโนทัศน์อันใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นมา Structure มีความสัมพันธ์อย่างกับการกระทำ (Action) กล่าวคือ สิ่งต่างๆ ที่มนุษย์กระทำอย่างสม่ำเสมอและทำให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของสายใยทางสังคมในการดำเนินชีวิตของพวกเรา Giddens มองว่าเป็นจุดเน้นที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สังคม ปฏิบัติการ เป็นส่วนหนึ่งของทวิภาวะของโครงสร้างในลักษณะที่ประกอบด้วยทั้งการกระทำ/ผู้กระทำและโครงสร้าง ในแง่นี้โครงสร้างอยู่ภายในของการกระทำหรือผู้กระทำ ที่เป็นส่วนประกอบหลักของการกระทำที่เราศึกษาอยู่ วิธีการเช่นนี้ช่วยให้เราสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กัน คือ การผลิตทางสังคม (Social Production) และการผลิตซ้ำทางสังคม (Social Reproduction) (เชษฐา พวงหัตถ์, 2548)

3. การผลิตทางสังคม (Social Production) จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่มีชีวิตทางสังคมผลิต เมื่อมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิบัติการทางสังคม (Practice) ซึ่งเป็นสาระของชีวิตและประสบการณ์ทางสังคมของมนุษย์ ซึ่ง Giddens มองว่ามนุษย์สร้างความหมายและความเป็นจริงทางสังคมจากภายในสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งการปฏิบัติการ (Practices) เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นและสัมพันธ์กับมนุษย์ มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ได้ด้วยการเอาทรัพยากร (Resource) ที่มีทั้งทักษะและความรู้ มารวบรวมสะสมผ่านวิถีทางไม่เป็นทางการ ถูกนำมาใช้ (ทรัพยากร ได้แก่ ทักษะ การพูด การอ่าน ความรู้เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์เฉพาะท้องถิ่นหรือการติดต่อกับ

คนอื่น ๆ) การปฏิบัติการทางสังคม สะท้อนให้เห็นความสามารถของมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ที่มนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้อง พร้อมๆ กับสร้างซ้ำเงื่อนไขทางสังคม (ปฏิบัติการ ความรู้ ทรัพยากร) ที่ได้รับมาจากอดีต ซึ่งการสร้างซ้ำเงื่อนไขทางสังคมนี้ จะทำให้กลายเป็นกฎเกณฑ์ (Rules) ภายในโครงสร้างทางสังคมต่อไป โดยโครงสร้างทางสังคมนั้นจะมีโครงสร้างและ การกระทำ มีความเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก สังคม ชุมชน หรือกลุ่มต่าง ๆ จะมีโครงสร้างปรากฏให้เห็นได้ก็ต่อเมื่อผู้คนมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่สม่ำเสมอคาดการณ์ได้ คือ การกระทำ จะเกิดขึ้นได้เฉพาะต่อเมื่อพวกเราแต่ละคนในฐานะปัจเจกบุคคลมีความรู้ที่ถูกกำหนดโครงสร้างโดยสังคมจำนวนหนึ่ง (เชษฐา พวงหัตถ์, 2548) อีกทั้งเป็นทฤษฎีที่มุ่งนำความคิดทางสังคมวิทยาหลาย ๆ แนวมารวมเข้าด้วยกันเพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสังคม และมุ่งปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น ในสังคมสมัยใหม่ที่มนุษย์จะสูญเสียความสามารถในการควบคุมสังคม Giddens เสนอว่ามนุษย์มีขีดความสามารถที่จะกระทำร่วมกันเพื่อควบคุมและเปลี่ยนทิศทางสังคมได้หากมนุษย์ปรารถนาจะกระทำเมื่อเรานำแนวคิดผู้กระทำ-โครงสร้าง (agency-structure) มาใช้อธิบายการกระทำของมนุษย์ เราได้ให้ความสำคัญกับวิธีการที่มนุษย์เป็นผู้กำหนดชีวิตทางสังคมพร้อมๆ กับที่ได้รับอิทธิพลและถูกกำหนดโดยการจัดระเบียบทางสังคมที่มีอยู่ในโครงสร้างนั่นเอง (สุภางค์ จันทวานิช, 2551)

เมื่อพิจารณาปรากฏการณ์สังคมที่เกิดขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีเรื่องการกระทำเชิงโครงสร้างของกิดเดนส์นั้น พบว่า มีปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจากผู้กระทำการที่เริ่มจากความตั้งใจและความสามารถของปัจเจกบุคคลในการกระทำทางสังคม เป็นกระบวนการต่อเนื่องเกิดขึ้นอย่างเป็นกระแส ซึ่งสามารถติดตามสะท้อนอย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวันได้ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ปรากฏการณ์ทางสังคมเรื่องเพศที่สาม ในอดีตที่ผ่านมามีสังคมยังมองเรื่องเพศที่สามว่าเป็นเรื่องผิดปกติ ไม่ให้การยอมรับกลุ่มเพศที่สาม ซึ่งจากความสามารถและความตั้งใจของกลุ่มคนเพศที่สามในฐานะผู้กระทำการของปัจเจกบุคคล ก็ได้สะท้อนให้เห็นความสามารถหรือความตั้งใจที่จะกระทำการที่แตกต่างออกไป (To be able to act otherwise) เพื่อให้ได้รับสิทธิและการยอมรับจากสังคมของกลุ่มเพศที่สาม คือ การสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ซึ่งเป็นเพศที่สาม ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความสามารถของตนเอง การประพฤติปฏิบัติที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเอง สามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ ความตั้งใจและแสดงความสามารถในฐานะ ผู้กระทำการของกลุ่มเพศที่สาม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างในโลกของความเป็นจริง ในฐานะผู้กระทำการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและความสามารถที่มีอยู่สามารถสร้างเครือข่ายเป็นกระแสสังคมผ่านสื่อผ่านการแสดงออกต่าง ๆ ซึ่งผลของการกระทำนั้นก็ยังถูกกำกับหรือต่อรองด้วยโครงสร้างหรือระบบของสังคมเสมอ ไม่อาจแยกความเป็นผู้กระทำการออกจากโครงสร้างสังคม

กฎระเบียบ และทรัพยากรที่มีอยู่ได้เลย เมื่อการกระทำดังกล่าวผ่านการยอมรับทางสังคม ทำให้โครงสร้างระบบทางสังคมเกิดความแตกต่างออกจากสถานการณ์ที่ดำรงอยู่ก่อนหน้านี้ ก่อให้เกิดการทำงานทางเชิงโครงสร้าง และผลิตซ้ำปฏิบัติการทางสังคม โดยการเชื่อมโยงกาลและเทศะต่าง ๆ ในระบบสังคมเข้าด้วยกัน ซึ่งจากในเรื่องปรากฏการณ์ทางสังคมเรื่องเพศที่สาม ที่ผู้กระทำการสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมได้ ก็มีปรากฏการณ์ทางสังคมเรื่องอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น สิทธิทางการศึกษา บทบาทการทำงานของเพศหญิง การเคลื่อนไหวทางการเมือง ซึ่งมีลักษณะเดียวกัน สามารถใช้แนวคิดทฤษฎีเรื่องการกระทำเชิงโครงสร้างของกิดเดนส์วิเคราะห้ได้

จากองค์ประกอบดังกล่าว งานวิจัยชิ้นนี้ในมิติของโครงสร้าง (structure) เกิดขึ้นจากเงื่อนไขโครงสร้างทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากในอดีตคนไทยยังไม่รู้จักคนพิการ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการ มองคนพิการว่าเป็นคนที่น่าเวทนา ไม่มีศักยภาพในการทำสิ่งใดได้ แต่เมื่อวันเวลาผ่านไป มีการสร้างความเข้าใจ คนพิการแสดงให้เห็นว่ามีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้ จึงทำให้มีกฎหมายนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเกิดขึ้นมา โดยเห็นความสำคัญของคนพิการ แล้วเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ วิถีชีวิตของคนพิการก็เลยเปลี่ยนไป คือมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นแต่ยังไม่ครอบคลุม เมื่อโครงสร้างมุมมองความเชื่อเปลี่ยนไป ส่งผลให้สังคมให้เกิดความคิดและทัศนคติที่มีต่อคนพิการเปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรแก่คนพิการไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากรที่จัดสรรให้แก่คนพิการไม่เพียงพอ ดังกล่าว

ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ในฐานะผู้กระทำการ (Agency) จึงควรที่จะมีบทบาทในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในการพัฒนางานเกี่ยวกับคนพิการเห็นคุณค่าของคนพิการ เพื่อเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิตของคนพิการให้สามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนได้อย่างมีความสุข อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะ ผู้กระทำการ (Agency) ยังจะสามารถเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมที่ยึดถือปฏิบัติกันมาอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติที่มองคนพิการในแง่ลบก็จะกลายมาเป็นมองคนพิการในแง่บวก กฎหมายและนโยบายที่ยังไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพผู้พิการก็จะให้ความสำคัญมากขึ้น รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ

วาสนา ตะเกาพงษ์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ พบว่า เจตคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ เห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการ และค่อนข้างเห็นด้วยต่อการบังคับใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

พ.ศ.2534 แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ฝ่ายนายจ้างค่อนข้างเห็นด้วยกับการสร้างโอกาสการมีงานทำของแรงงานพิการ หรือคนพิการค่อนข้างมีโอกาสได้งานทำในฐานะลูกจ้าง ส่วนที่เป็นเจตคติต่อการจ้างงานคนพิการนั้น มีเจตคติค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งเป็นระดับต่ำที่สุดในกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการควบคุมนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการ ยังมีเจตคติที่ปิดกั้นโอกาสในการทำงานของคนพิการอยู่ ด้วยเหตุนี้เมื่อพิจารณาถึงนโยบายของสถานประกอบการความยากลำบากในการรับคนพิการเข้าทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการ และพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการยากที่นายจ้างจะจ้างคนพิการเข้าทำงาน

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และอัศพรพรณ ขวัญชื่น (2546) ได้วิจัยเรื่อง “โอกาสการมีงานทำของคนหูหนวกในจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า คนหูหนวกมีทางเลือกในการประกอบอาชีพน้อย ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ ขาดสถานศึกษาด้านอาชีพ ขาดบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน เนื่องจากหน่วยให้บริการไม่สามารถสื่อสารกับคนหูหนวกได้ ถึงแม้ว่าจะมีเงินกู้ให้คนพิการกู้เพื่อประกอบอาชีพได้ คนหูหนวกส่วนมากก็ไม่มีการทำงาน งานที่ทำมักต้องใช้แรงงานหรือรับจ้าง ซึ่งค่าตอบแทนต่ำ ขาดหลักประกันในการทำงาน ส่วนการมองชีวิตและให้คุณค่าต่อชีวิต คนหูหนวกมองว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสามารถในการทำงานทัดเทียมกับคนปกติ ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัว และเป็นที่ยิ่งให้ครอบครัวได้ มีความพยายามอดทนทำงานแม้ว่ารายได้จะต่ำ ด้วยรู้ว่าโอกาสที่คนหูหนวกจะได้ทำงานมีน้อยมาก

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และคณะ (2551) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงาน 11 ปี ของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พบว่า ผู้กู้และผู้เข้าร่วมโครงการเกือบทั้งหมดมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกองทุน ซึ่งผู้กู้และองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่วนใหญ่จะใช้เงินตามวัตถุประสงค์ และประมาณเกินครึ่งหนึ่งเล็กน้อยมีอาชีพค่อนข้างมั่นคง มีรายได้เพียงพอ ผู้กู้ 2 ใน 3 รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความหมาย มีศักดิ์ศรี และสามารถพึ่งตนเองได้เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับเงินกู้ ผู้กู้ 1 ใน 3 จะมีบทบาทด้านเศรษฐกิจ ด้านการให้คำปรึกษา และด้านการช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวเพิ่มมากขึ้นภายหลังได้รับเงินกู้ และผู้กู้ 1 ใน 10 ก็มีบทบาทในกลุ่ม/ชมรม เพิ่มมากขึ้นภายหลังได้รับเงินกู้เช่นกันนอกจากนี้ยังพบว่า คนพิการประมาณเกือบครึ่งได้รับการยอมรับจากครอบครัว และชุมชนเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับเงินกู้ สำหรับในด้านครอบครัวจะเป็นเรื่องของการยอมรับความคิดเห็น การกระทำที่พึ่งตนเองและการกระทำที่ช่วยเหลือผู้อื่น ในด้านชุมชนจะเป็นเรื่องความสามารถในการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม การมีบทบาทในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งมีเพียงเล็กน้อยที่ได้รับการยอมรับให้มีบทบาทในการบริหารชุมชน และคนพิการอีกประมาณครึ่งหนึ่งสามารถสร้างงานให้กับตนเองได้อย่างมั่นคงหลังจากได้รับ

เงินกู้ ผู้กู้ประมาณ 1 ใน 3 สามารถสร้างงานค่อนข้างมั่นคงให้กับสมาชิกในครอบครัว แต่มีไม่มากนักที่สามารถสร้างงานให้กับบุคคลอื่นในชุมชนได้ ผู้กู้ 1 ใน 10 สามารถสร้างทุนทางสังคมในมิติกลุ่มและเครือข่ายได้เพิ่มขึ้นกำลังจากได้รับเงินกู้ และ 3 ใน 10 สามารถสร้างทุนทางสังคมในมิติความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน และมีมิติการมีบรรทัดฐานที่เกื้อกูลกันและกันเพิ่มขึ้น สำหรับความคุ้มค่าทางสังคม ซึ่งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนทั้งทางตรง และทางอ้อมประเมิน ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน คือ เห็นว่ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการมีความคุ้มค่าทางสังคมอยู่ในระดับมาก

กรรวิภากร หงส์งาม และคณะ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างระบบติดตามและประเมินผลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยผ่านทางอาสาสมัครเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งเป็นตัวแทนคนพิการที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 16 คน และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเจรจาเรื่องของการกู้ยืมเงินกองทุน พบว่า ผู้กู้ยืมเงินส่วนใหญ่มีความประสงค์จะชำระหนี้โดยเร็ว แต่ไม่สามารถทำได้ เพราะไม่สะดวกในการเดินทางเพื่อไปชำระหนี้สินด้วยตนเองโดยตรง ในขณะที่บางรายฝากผู้อื่นไปชำระหนี้แทน แต่ผู้อื่นอาจไม่ได้ชำระหนี้ให้ตามที่ต้องการ ทำให้การชำระหนี้ล่าช้าออกไป หรือแม้กระทั่งไม่ชำระหนี้ให้เลย ซึ่งทำให้กลายเป็นปัญหาอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การชำระหนี้ลดลง และโอกาสที่จะได้เงินคืนก็ยากยิ่งขึ้น แต่หากมีผู้รับชำระเงินที่ทำงานเชิงรุก คือ สามารถช่วยนำเงินชำระหนี้แทนผู้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ได้ หรือสามารถออกไปเสิร์ฟรับเงินให้ผู้กู้ยืมเงินกองทุนฯ ได้เลย ก็จะช่วยแก้ปัญหาในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประภาพรธรรม ไชยวงษ์ (2544) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า ความพร้อมในปี พ.ศ.2544 อปต. เห็นว่าตนพร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า อปต. ไม่พร้อมทั้งในการจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับ ใน พ.ศ.2549 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า อปต. พร้อมจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา แต่ อปต.เห็นว่ามีความพร้อมถึงระดับประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยส่งเสริมส่วนใหญ่ได้แก่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ อปต.ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือ ประสพการณ์ในการจัดการศึกษาของสมาชิกสภา อปต. ผู้บริหารและบุคลากรของ อปต.

สุรพล สีหา (2545) ได้วิจัยเรื่อง ศักยภาพในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับคือ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและบุคลากร ส่วนปัญหาในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎี Structuration

ตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎี Structuration ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้แก่ งานวิจัยเรื่องการแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงในชนบทอีสาน (บัวพันธ์ พรหมพิง และคณะ, 2548) อธิบายทฤษฎี Structuration ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของการแต่งงานในชุมชน ว่าเกิดจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับโลก กล่าวคือ เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมภายนอกเปลี่ยนแปลงไป ก็ส่งผลให้วัฒนธรรมชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ในอีกแง่หนึ่ง หากมองจากภายในชุมชนแล้ว วัฒนธรรมชุมชนก็เปลี่ยนแปลงไปจากการกระทำหรือวิถีปฏิบัติของคนในชุมชน เปรียบเทียบผู้กระทำเหมือนกัน เช่น คนในชุมชนเริ่มหันมาให้ความชื่นชมกับผู้หญิงที่แต่งงานกับผู้ชายต่างประเทศทำให้วิถีวัฒนธรรมดั้งเดิม (แต่งงานกับคนพื้นที่เดียวกัน) เริ่มเลือนหายไป เพราะผู้หญิงในชุมชนคนอื่น ๆ ก็เริ่มมองว่าด้วยสภาพทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างลำบาก หากแต่งงานกับชาวต่างชาติจะทำให้ตนและครอบครัวมีฐานะที่ดีขึ้น เหมือนกับคนอื่น ๆ ที่แต่งงานไปแล้ว จึงเริ่มมองหาการแต่งงานกับชายต่างชาติมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จึงไม่สามารถมองแต่โครงสร้างที่ก่อให้เกิดการกระทำของปัจเจกชนได้ หากแต่มีความสำคัญทั้งโครงสร้างและผู้กระทำในการมองความสำคัญของวัฒนธรรมการแต่งงานที่เปลี่ยนแปลงไปนั่นเอง คล้ายคลึงกับงานของ ภัสริน รามวงศ์ และสุภาวดี มิตรสมหวัง (2554) ในการเลือกคู่ครองของสตรีชั้นกลางวัยทำงานในเขตเมือง : ศึกษากรณีสตรีทำงานในภาคธุรกิจเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในสังคมไทยเองการเลือกคู่ครองก็เปรียบได้กับการตอบสนองความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมภายใต้การพัฒนาระบบทุนนิยม พร้อมกับค่านิยมที่ส่งเสริมให้คนในสังคมเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้นด้วย ดังนั้นคนในสังคมปัจจุบันจึงมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องพึ่งพาเกี่ยวข้องกับเครือญาติเหมือนสังคมในอดีต ดังนั้น รูปแบบของความรักจึงเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีต เนื่องจากมีการใช้ทั้งความรักและปัจจัยอื่น ๆ ในการเลือกคู่ครอง สิ่งเหล่านี้เชื่อมโยงกับโครงสร้างทางสังคมที่เกิดขึ้น กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอิสระมากขึ้น หากไม่พอใจก็ไม่จำเป็นต้องมีคู่ครอง เท่ากับว่าผู้หญิงในปัจจุบันสามารถกำหนดรูปแบบสถาบันครอบครัว ชีวิตการทำงาน (ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างสังคม) ได้ในฐานะผู้กระทำ (Agency) และเมื่อโครงสร้างทางสังคมเริ่มเปลี่ยนแปลงไปก็จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้

ไพบูลย์ สุทธิ (2554) ได้วิจัยเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน พบว่าแนวทางในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้ประสบความสำเร็จ คือการส่งเสริมศักยภาพกลุ่มเด็กและเยาวชนพร้อมกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาเด็กและเยาวชนในพื้นที่ให้ประสบความสำเร็จ คือสภาพเด็กและเยาวชน ครอบครัวและสภาพองค์กรชุมชน โดยยุทธศาสตร์การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนเชิงพื้นที่ มี ดังนี้ 1) การทำงานบนฐานข้อมูล 2) การมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน 3) การส่งเสริมศักยภาพของสภาพเด็กและเยาวชน 4) ระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 5) การทำงานอย่างเป็นระบบ และ 6) การทำงานแบบองค์รวมเพื่อพัฒนาเด็กให้ครอบคลุมทุกด้าน

นลินรัตน์ รักษ์กุล (2552) ได้วิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน พบว่า แนวทางส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของ อบต. เพื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบไปด้วย 1) การพัฒนา อบต.ให้มีความพร้อมในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของวิสาหกิจชุมชนให้กับ อบต. และให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิสาหกิจชุมชนกับ อบต. เพื่อให้มีความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนได้ 2) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของ อบต. เพื่อการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามขั้นตอนการดำเนินการวิสาหกิจชุมชน โดยแบ่งได้ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้นวิสาหกิจชุมชน เป็นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพชุมชน และความเป็นไปได้ในการประกอบวิสาหกิจชุมชน ขั้นการดำเนินงาน จัดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารวิสาหกิจชุมชน ขั้นพัฒนาการดำเนินการวิสาหกิจชุมชน กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการผลิต และผลิตภัณฑ์ และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ธิดารัตน์ วันโพนทอง (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพลังกลุ่มสตรีในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พบว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพลังกลุ่มสตรีในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เป็นกระบวนการเรียนรู้จากฐานประสบการณ์และฐานของปัญหา มีขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้ 1) เรียนรู้ปัญหา 2) รวมกลุ่ม 3) ร่วมค้นปัญหา 4) ร่วมวิเคราะห์ทางเลือกและกำหนดแนวทาง 5) ร่วมวางแผน 6) ร่วมปฏิบัติ 7) ร่วมถ่ายทอดบทเรียน และ 8) ร่วมถ่ายทอด โดยมีเนื้อหา/องค์ความรู้สำคัญ คือ ความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งมีเงื่อนไข ได้แก่ 1) บริบทของพื้นที่ 2) ความสนใจ 3) แนวทางการพัฒนาของสังคมไทย ทั้งนี้ ในกระบวนการต้องคำนึงถึงฐานความรู้ ประสบการณ์เดิม ฐานความคิดที่มีต่อบทบาททางเพศ ฐานทักษะและเทคนิคเชิงกระบวนการ และฐานการมีส่วนร่วม โดยมีปัจจัยภายในได้แก่

- 1) ความเข้มแข็งของชุมชน 2) ครอบครัว และผู้รู้และปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) บทบาทของนักพัฒนา 2) นักวิชาการ และ 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการมีงานทำแต่ก็พบว่าการดำเนินการก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อีกทั้งการเลือกกระบวนการเรียนรู้ก็ควรเลือกให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ บริบทสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และกระบวนการเรียนรู้ก็เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของคนในชุมชนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์งานวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การวิจัยในขั้นตอนนี้ ใช้วิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลที่ต้องการศึกษา

สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ขั้นตอนการวิจัย

1.1.1 ศึกษาบริบทการส่งเสริมอาชีพคนพิการ บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร อิเล็กทรอนิกส์ทางเว็บไซต์ต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.1.2 จัดทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชื่อเรื่อง “การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หลังจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบความเหมาะสม ตลอดจนสำนวนที่ใช้ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง พร้อมทั้งนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (α) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

1.1.3 นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วมาเก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ ส่งทางไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบออนไลน์ (google form) โดยกำหนดเวลาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

1.1.4 รวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ แล้วนำเสนอสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประเภทที่ 1 ได้แก่ กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาล จำนวน 2,441 แห่ง ประเภทที่ 2 ได้แก่ กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,334 แห่ง (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2561)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7,774 ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage

Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence Interval) โดยมีสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ N แทน จำนวนประชากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็น เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7,774 แห่ง
e แทน ความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ขนาดประชากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7,774 แห่ง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 แห่ง แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ตามประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่แบ่งสัดส่วนตามประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากร (แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)
เทศบาล	2,441	119
องค์การบริหารส่วนตำบล	5,333	261
รวมทั้งหมด	7,774	380

หลังจากนั้น สุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากจากจำนวนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ได้รายชื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล

1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นละ 1 คน ตอบในนามตัวแทนของหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ นายก ปลัด หัวหน้างานรวมถึงผู้ดำเนินการหรือผู้รับผิดชอบงานด้านคนพิการ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะ เพื่อแจ้งขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การส่งแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 4 วิธี คือ การนำส่งให้หน่วยงานด้วยตัวผู้วิจัยเอง การส่งทางไปรษณีย์ การส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบออนไลน์ (google form) โดยกำหนดระยะเวลาให้หน่วยงานตอบแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 380 หน่วยงาน พบว่า จำนวนตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างคือ 232 หน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ 61 หลังจากนั้นรวบรวมข้อมูลกลับมาเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบสนองคู่ (Dual-Response Format) แบบประเมินค่า (Rating scale) และแบบคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ประเภทของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน การสำรวจจำนวนคนพิการ ลักษณะแบบสอบถามถามปลายปิดชนิดเลือกตอบจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบ การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพของบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ จำนวน 3 ส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ลักษณะของแบบสอบถามจะมีคำตอบแบบสนองคู่ (Dual-Response Format) ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นการสอบถามสภาพปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดโดยตอบตามความคิดเห็นของแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือวิจัย ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมในบทที่ 2 ดำเนินสร้างแบบสอบถาม โดยการยกร่างข้อคำถามที่เกี่ยวข้องแล้วนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและตรวจสอบ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อจัดทำฉบับร่างสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

- 1) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ทางด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ทางด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

อาจารย์ภาคการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิศา ตันติเฉลิม

อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรวิภาร์ หงส์งาม

อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเชิง (content validity) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามและความชัดเจนของการใช้ภาษา หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	$\sum R$ แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน คือ

+ 1 หมายถึง เห็นด้วยที่จะนำข้อคำถามนี้ไปใช้

0	หมายถึง	ไม่แน่ใจที่จะนำข้อคำถามนี้ไปใช้
- 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยที่จะนำข้อคำถามนี้ไปใช้

โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 แล้วปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง พร้อมทั้งนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 แห่ง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (α) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงพบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความเหมาะสมแล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับจริงไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1.6.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ	X	แทน	จำนวนข้อมูล (ความถี่)
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.6.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในส่วนของคำถามการแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีสูตรดังนี้

1) สูตรหาค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน
 N แทน จำนวน

2) สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum (X - \bar{X})$ แทน ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย
 N แทน จำนวน

มีการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

และวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยการหาค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยใช้สูตรในการคำนวณของ สุวิมล ว่องวานิช (2558) ดังต่อไปนี้

$$PNI_{modified} = \frac{(I - D)}{D}$$

- $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- I หมายถึง สภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- D หมายถึง สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงจะเป็นจุดอ่อนในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และกลุ่มที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำจะเป็นจุดแข็งในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.6.3 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ 15 ข้อ มีการแปล

ความหมายปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.64 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสภาพปัจจุบันและปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในส่วนนี้เริ่มดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2561 จนถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2562 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลที่ต้องการศึกษา

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.2 ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีขั้นตอนการปฏิบัติการ

3 ระยะ ประกอบไปด้วยระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 ระยะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และระยะที่ 3 ระยะนำเสนอกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

2.2.1 ระยะเตรียมการ

ผู้วิจัยใช้เวลาในระยะเวลาเตรียมการเป็นเวลาจำนวน 2 เดือน ได้แก่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561- เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 โดยมีรายละเอียดในระยะเวลาเตรียมการ ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 การเตรียมความพร้อม

ผู้วิจัยมีการทบทวนองค์ความรู้ ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เตรียมตัวทำงานภาคสนาม ศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพจากเอกสาร ตำราต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บข้อมูลภาคสนาม อีกทั้งยังมีการเตรียมติดต่อประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา พร้อมทั้งกำหนดบทบาทของผู้วิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการเข้าไปเป็นอาสาสมัครร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดต่อประสานงาน เข้าแนะนำตัวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความสำคัญของการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นเข้าใจ ความสำคัญ ตระหนักร่วมกันและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพูดคุย และสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ

2.2.1.2 การศึกษาชุมชน

ผู้วิจัยเข้าสนามวิจัย และศึกษาข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเขาพระงาม จ.ลพบุรี และข้อมูลชุมชนในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

2.2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ผู้วิจัยใช้เวลาในระยะเวลาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นเวลาจำนวน 9 เดือน ได้แก่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 – เดือนตุลาคม พ.ศ.2562

ดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การวางแผน (plan) การปฏิบัติ (action) และการสะท้อน (reflect) ในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบ

อาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ และ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยได้ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในฐานะอาสาสมัคร เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการเห็นคุณค่าของตัวเอง มีพลังสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขโดย สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยมีกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.2.1 กระบวนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม

- 1) สำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในชุมชน
- 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น
- 3) ประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง
- 4) ประเมินคนพิการ
- 5) จัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการท้องถิ่น
- 6) ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ

2.2.2.2 กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 5 กิจกรรม

- 1) การฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training)
- 2) จัดหา job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการ คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 3) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 4) จัดตั้งศูนย์ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการ
- 5) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.3 กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้

3 กิจกรรม

- 1) ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

3) แลกเปลี่ยน ร่วมกันคิด หาวิธีในการพัฒนางานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.2.3 ระยะที่ 3 การนำเสนอกระบวนการเรียนรู้

ผู้วิจัยใช้เวลาในระยะเวลาการนำเสนอกระบวนการเรียนรู้เป็นเวลาจำนวน 2 เดือน ได้แก่ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562- เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยผู้วิจัยได้รวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลและองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาแล้ว สรุปข้อค้นพบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ วิธีการดำเนินการ รวมไปถึงปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พร้อมทั้งนำข้อสรุปที่ค้นพบมาจัดทำแนวทางพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ภายใต้วงจรปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระยะการเตรียมการ ระยะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และระยะนำเสนอกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลแล้วสร้างกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดเป็นกระบวนการ 7 กระบวนการ 19 กิจกรรมการเรียนรู้ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการ (ธ.ค. 61 – ม.ค. 62 ระยะเวลา 2 เดือน)
<p>1.1 กระบวนการศึกษาข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน (1 กิจกรรมการเรียนรู้) กิจกรรมเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลพื้นฐานชุมชน</p> <p>1.2 กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2 กิจกรรมการเรียนรู้)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมประชาสัมพันธ์สร้างความรู้เบื้องต้นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน 2) กิจกรรมการร่วมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลในฐานะอาสาสมัครดำเนินงาน
ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ก.พ. 62 – ต.ค. 62 ระยะเวลา 9 เดือน)
<p>2.1 กระบวนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ (6 กิจกรรมการเรียนรู้)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในชุมชน 2) กิจกรรมจัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น 3) กิจกรรมประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 4) กิจกรรมประเมินคนพิการ 5) กิจกรรมจัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการท้องถิ่น 6) กิจกรรมฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ <p>2.2 กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ (5 กิจกรรมการเรียนรู้)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) 2) กิจกรรมจัดหา job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ 3) กิจกรรมติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ 4) กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการ 5) กิจกรรมสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง <p>2.3 กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (3 กิจกรรมการเรียนรู้)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) กิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยน ร่วมกันคิด หาวิธีในการพัฒนางานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
ระยะที่ 3 การนำเสนอกระบวนการเรียนรู้ (พ.ย. 62 – ธ.ค. 62 ระยะเวลา 2 เดือน)
<p>3.1 กระบวนการถอดบทเรียนและประเมินผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (1 กิจกรรมการเรียนรู้) กิจกรรมถอดบทเรียน ทบทวน ตรวจสอบและประเมินผลและสะท้อนผล</p> <p>3.2 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ (1 กิจกรรมการเรียนรู้) กิจกรรมกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>

ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 พื้นที่ศึกษา

คัดเลือกพื้นที่การวิจัยแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยขอข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและการสำรวจพื้นที่สำรวจโดยผู้วิจัย เพื่อเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 1 พื้นที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาล โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน โดยมีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปี ได้รับรางวัลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ยกย่องว่าเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการและสังคมเพื่อคนพิการได้ดีและได้รับรางวัลจากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีโครงการนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นหน่วยงานที่ผู้นำองค์กร คนในหน่วยงาน ผู้นำชุมชนและชุมชนให้ความสนใจในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ และยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย

จากการพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว ได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นพื้นที่วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ เทศบาลตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการศึกษาในภาคสนาม มีรายละเอียด ดังนี้

2.4.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลบริบทเบื้องต้น เป็นการรวบรวมเอกสารช่วงลงพื้นที่ เป็นเอกสารเกี่ยวกับสรุปการอบรม แผนปฏิบัติการประจำปี ข้อมูลพื้นฐาน เอกสารเผยแพร่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.4.2 การศึกษาภาคสนาม ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2561 – เดือนธันวาคม พ.ศ.2562 โดยเข้าร่วมการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล โดยใช้เทคนิควิธีการประชุมระดมพลังสมองอย่างสร้างสรรค์ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviewing-SSI) การสัมภาษณ์กลุ่ม (Interview Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสังเกต ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) และการอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.5.1 ประเด็นในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในประเด็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การดำเนินงานที่ผ่านมา รูปแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพคนพิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมไปถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการได้สำเร็จเป็นต้น

2.5.2 แนวประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามจากการศึกษาเอกสาร และประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มากำหนดเป็นแนวคำถาม ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน วิธีการเรียนรู้ร่วมกันและกลไกในการขับเคลื่อนการเรียนรู้

2.5.3 แบบสังเกต ประเด็นการสังเกตการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกระทำอย่างเป็นรูปธรรม แบบแผนการกระทำ ความหมาย ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสภาพสังคมหรือสภาพบริบท

2.5.4 ประเด็นการสนทนากลุ่ม ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากการสัมภาษณ์กลุ่ม มาพัฒนาเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่ม คือ การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ วิธีการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการและกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5.5 ประเด็นการอภิปรายกลุ่ม ได้วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา (Content Analysis) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล ด้วยการใช้สถิติความถี่และจัดเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนและเพียงพอตามวัตถุประสงค์การวิจัยแล้วนำมาจำแนกประเภทและจัดระบบข้อมูลให้เหมาะสม

2.6.2 การวิเคราะห์สาเหตุและผล เมื่อจำแนกประเภทข้อมูลแล้ว นำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลดิบที่เก็บรวบรวมมาถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ แล้วนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.6.3 การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย จากการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลเชื่อมโยงแล้ว จะนำมาสร้างข้อสรุป เป็นข้อมูลที่จะชี้ให้เห็นถึง

ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยเงื่อนไขกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ แล้วนำสร้างเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ในการตรวจสอบข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยมีวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการพิสูจน์ข้อมูลที่ได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการพิจารณาจากแหล่งข้อมูลที่ได้มาด้วยการตรวจสอบแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคลที่ต่างกันจะต้องได้ข้อมูลตรงกัน และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลด้วยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายวิธีในประเด็นเดียวกันต้องได้ข้อมูลตรงกัน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลสภาพการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ถอดบทเรียนได้ข้อสรุป สร้างเป็น แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และวิธีการการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่จะสามารถทำได้ การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานสากล จะนำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่สอดคล้องกับบริบท และสร้างเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้คนพิการมีอาชีพ อยู่ในท้องถิ่นของตนเอง มีรายได้ แบ่งเบาภาระครอบครัว สามารถดำรงชีพอยู่ร่วมกับครอบครัวและคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ต้องการศึกษา

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

3.2.1 นำผลการวิจัยที่ได้จากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 นำข้อมูลจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) นำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไข และกำหนดเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1)

3.2.2 พิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 15 ท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านการพัฒนาการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการทำงานด้านคนพิการไม่น้อยกว่า 5 ปี

ร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

3.2.3 นำเสนอ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ที่ผ่านการพัฒนาจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 30 หน่วยงาน พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านการนำเสนอแบบออนไลน์

3.2.4 นำข้อมูลที่ได้รับจากการพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำ

ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

3.2.5 นำ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ตรวจสอบยืนยัน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ฉบับสมบูรณ์ต่อไป โดยมีประเด็นสำหรับการพิจารณา ดังนี้

1) ความเห็นที่มีต่อ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

2) ความสอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ข้อเสนอแนะ

3.2.6 ดำเนินการพัฒนาต่อยอด ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญประมวลสรุปและนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมคนพิการฉบับสมบูรณ์

3.3 กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัย

ในการนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาเสนอแนะร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ จำนวน 15 ท่าน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ คือ

1) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านการพัฒนาการศึกษามีประสบการณ์ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 5 ปี

3) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการทำงานด้าน
คนพิการไม่น้อยกว่า 5 ปี

4) ผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมอาชีพไม่
น้อยกว่า 5 ปี

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและเสนอแนะ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) มีดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1) ดร.พชรภัทร พิงรำพรรณ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานสอบสวน
ส่วนการสอบสวนคดีอาญา (สสอ.)
สำนักงานสอบสวนและนิติการ
กรมการปกครอง (วังไซยา) |
| 2) นายธีรศักดิ์ พานิชวิทย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านหม้อ อ.เมือง จ.เพชรบุรี
เลขาธิการสมาคม อบต.แห่งประเทศไทย |
| 3) ดร.เพ่ง บัวหอม | ปลัดเทศบาลตำบลบางสำเพร อ.สัตหีบ
จ.ชลบุรี |
| 4) ผศ. ดร.ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน | อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 5) อาจารย์รัชพล ยรรยงค์ | อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์
อติตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 6) ดร.พิชญ์ ตูลสุข | รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 7) ดร.ธีรพงษ์ สารแสน | ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม |
| 8) ดร.กนก ปิ่นตบแต่ง | ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี |
| 9) ดร.ชูศักดิ์ ประเสริฐ | ผู้บริหาร JAIFA FARM
SOCIAL ENTERPRISE CO.,LTD. |
| 10) ดร.สุจินต์ สว่างศรี | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ
ส่วนกลาง |
| 11) ดร.สมพร หวานเสีจ | อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 12) อาจารย์ ดร.ทมลลา บุญกาญจน์ | |

- | | |
|---------------------------------|--|
| 13) ผศ.ดร. โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช | อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา |
| 14) ผศ.ดร.ศิริวิมล ใจงาม | อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 15) นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล | นายกสมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย
นายกสมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญา |

3.3.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรมหรือผลงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 30 หน่วยงาน

3.3.3 ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับ 2) คือ ผู้ความรู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการในระดับสูง จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2) อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
 - 3) เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4) ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 5) ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- โดยมีประเด็นสำหรับการพิจารณา ดังนี้

1) ความเห็นที่มีต่อ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

2) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 3) ข้อเสนอแนะ

3.2.4 ดำเนินการพัฒนาต่อยอด ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญประมวลสรุปและนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความ

ถูกต้องและความสมบูรณ์ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมคนพิการฉบับสมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.4.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) พิจารณาและเสนอแนะร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ดำเนินการขอหนังสือจากคณะเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์งานวิจัย ขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

3.4.2 การให้ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 30 หน่วยงาน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการขอหนังสือจากคณะเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย โดยใช้แบบพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) ส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างฯ ด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบออนไลน์ (google form) โดยกำหนดเวลาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

3.4.3 การตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) โดยผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการขอหนังสือจากคณะเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย โดยส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์พิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาและเสนอแนะต่อร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

3.5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการให้ความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ จัดทำแบบประเมินที่สมบูรณ์

3.5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ แบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.5.4 ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจสอบยืนยันครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญ แล้วนำไปพัฒนาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ฉบับสมบูรณ์ต่อไป โดยการสร้างแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับสมบูรณ์

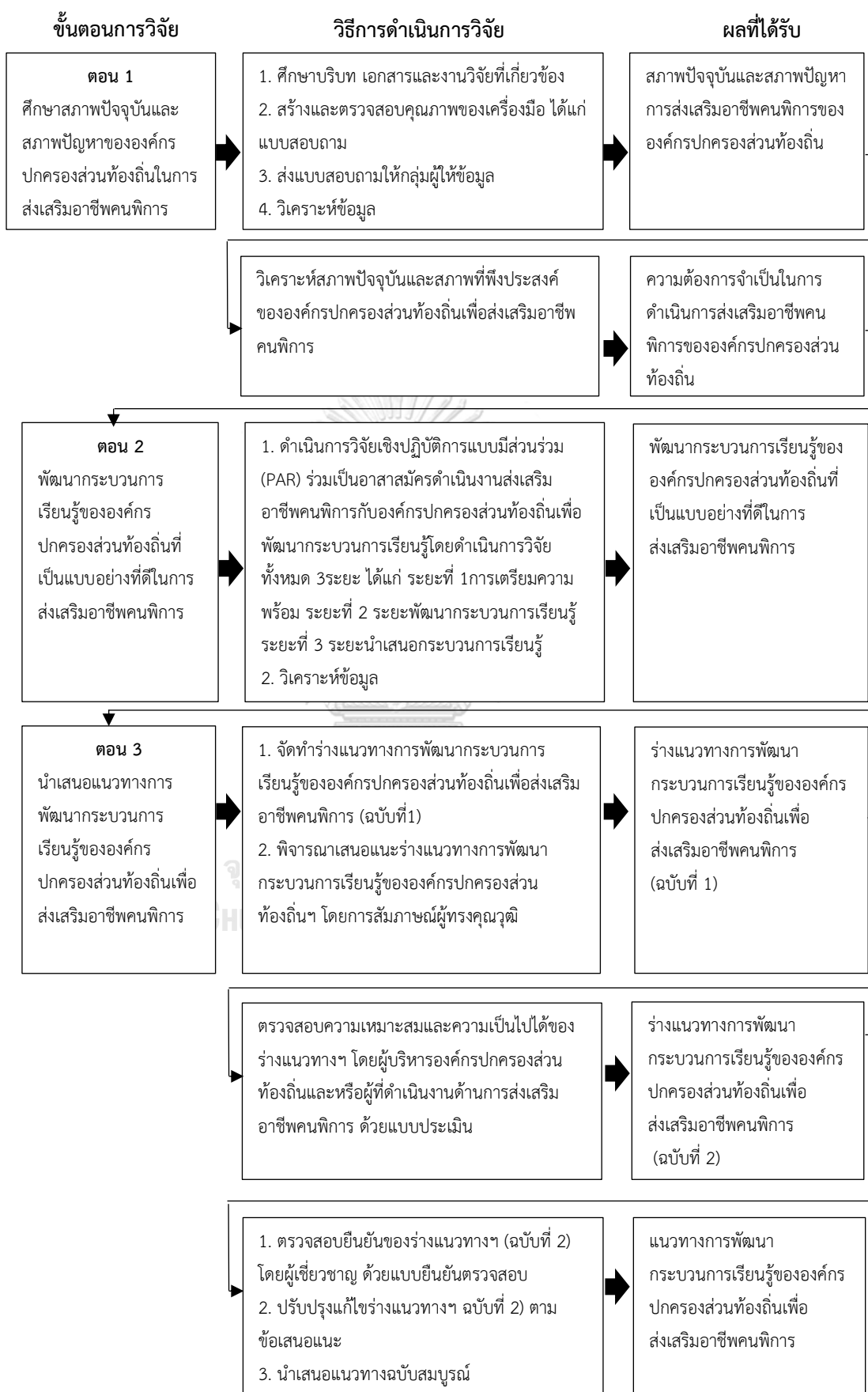
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) มาจัดทำข้อสรุป แล้ววิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยได้นำเนื้อหาจากการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาถอดเป็นความเรียงแล้วนำไปวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

3.6.2 นำข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) แจกแจงความถี่ โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.6.3 นำข้อมูลที่ได้จากตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) แจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.2 สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3 สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

- 2.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา
- 2.2 ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา
- 2.3 ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา
- 2.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

- 3.1 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

3.2 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

3.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยรายละเอียดแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 ตัวอย่าง แล้วนำเสนอสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3 สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน

1.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีฐานะเป็นเทศบาลและมีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีข้อมูลทั่วไปด้านประเภทของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงานและการสำรวจคนพิการ แสดงดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพ
คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=232)	ร้อยละ
1.1 ประเภทของหน่วยงาน		
เทศบาล	104	44.8
องค์การบริหารส่วนตำบล	128	55.2
รวม	232	100
1.2 ขนาดของหน่วยงาน		
เล็ก	54	23.3
กลาง	150	64.7
ใหญ่	28	12.1
รวม	232	100
1.3 การสำรวจจำนวนคนพิการ		
การสำรวจอย่างเป็นทางการ	182	78.4
การสำรวจอย่างไม่เป็นทางการ	50	21.6
รวม	232	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประเภทของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาได้แก่ เทศบาล คิดเป็นร้อยละ 44.8 ขนาดของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาได้แก่ ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 23.3 การสำรวจคนพิการ ส่วนใหญ่มีการสำรวจอย่างเป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาได้แก่ 21.6 คิดเป็นร้อยละ 21.6

1.2 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ เป็นสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการซึ่งจะประกอบไปด้วย การแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ส่วนที่ 2 คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
2. สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ		
2.1 การแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ		
มีการแต่งตั้ง	118	50.9
ไม่มีส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรง แต่มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	67	28.9
ไม่มีการแต่งตั้ง	47	20.3
รวม	232	100
2.2 การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากร		
เคยอบรม	88	37.9
ไม่เคยอบรม	144	62.1
รวม	232	100
2.3 การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ		
มีการจัดสรรงบประมาณ	88	37.9
ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ	144	62.1
รวม	232	100

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละ สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ส่วนใหญ่ มีการแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา ได้แก่ ไม่มีส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงแต่มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 28.9 และไม่มีการแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 20.3 ตามลำดับ ในการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากร ส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 62.1 และเคยอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 37.9 ส่วน

การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ส่วนใหญ่ไม่มี การจัดสรรงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 62.1 มีการจัดสรรงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 37.9

ตารางที่ 4.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การ ประกอบอาชีพ	2.87	.838	ปาน กลาง	3.25	.949	ปาน กลาง
2. การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับ การประกอบอาชีพ	2.80	.796	ปาน กลาง	3.08	.886	ปาน กลาง
3. การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน	2.93	.642	ปาน กลาง	3.24	.891	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม	2.87	.660	ปาน กลาง	3.18	.845	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.3 การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D.=.660) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.9$, S.D.=.642) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.87$, S.D.=.838) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.80$, S.D.=.796) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D.=.845) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D.=.949) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.24$, S.D.=.891) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.08$, S.D.=.886) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ						
1.1 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการใน ระดับท้องถิ่น	2.94	.883	ปาน กลาง	3.07	.989	ปาน กลาง
1.2 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหาร จัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคน พิการ	2.87	.819	ปาน กลาง	2.92	.956	ปาน กลาง
1.3 มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.15	.726	ปาน กลาง	3.76	.958	มาก
1.4 ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตร ประจำตัวคนพิการ	3.03	.630	ปาน กลาง	4.12	.906	มาก
1.5 ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการ ประกอบอาชีพของคนพิการ	3.06	.830	ปาน กลาง	3.28	.965	ปาน กลาง
1.6 ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่างๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ	2.91	.898	ปาน กลาง	3.09	.938	ปาน กลาง
1.7 ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการ ประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ	2.95	.828	ปาน กลาง	3.28	.981	ปาน กลาง
1.8 จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะ บุคคล อย่างเป็นระบบ	2.68	.937	ปาน กลาง	2.93	.997	ปาน กลาง
1.9 จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับ ความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คน พิการ	2.77	.910	ปาน กลาง	3.12	.958	ปาน กลาง
1.10 สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ แก่คนพิการ	2.59	.915	น้อย กลาง	2.96	.846	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม	2.87	.838	ปาน กลาง	3.25	.949	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ พบว่า

สภาพปัจจุบัน การสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$, S.D.=.726) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมา คือ ประเมินทัศนคติความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.06$, S.D.=.830) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ ($\bar{X} = 3.03$, S.D.=.630) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.95$, S.D.=.828) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.94$, S.D.=.883) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วนสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.59$, S.D.=.915) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=.906) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=.958) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.28$, S.D.=.965) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.28$, S.D.=.981) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.12$, S.D.=.958) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วนมีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 2.92$, S.D.=.956) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้อง กับการประกอบอาชีพ						
2.1 ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training)	2.66	.915	ปาน กลาง	2.94	.803	ปานกลาง
2.2 มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่	2.66	.968	ปาน	2.92	.939	ปานกลาง

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ			กลาง			
2.3 สนับสนุนการประกอบอาชีพของคน พิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่ง จำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ คนพิการ เป็นต้น	2.78	.989	ปาน กลาง	3.08	.804	ปานกลาง
2.4 จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ	2.97	.824	ปาน กลาง	3.35	.801	ปานกลาง
2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการ เครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการ ในการประกอบอาชีพ	2.76	.884	ปาน กลาง	3.05	.890	ปานกลาง
2.6 จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการ ประกอบอาชีพของคนพิการ	2.96	.920	ปาน กลาง	3.19	.805	ปานกลาง
2.7 ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ เป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคน พิการอย่างเป็นระบบ	2.79	.935	ปาน กลาง	3.06	.994	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	2.80	.795	ปาน กลาง	3.08	.862	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพพบว่า

สภาพปัจจุบัน การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.97$, S.D.=.824) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือ จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.96$, S.D.=.920) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.79$,

S.D.=.935) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น (\bar{X} = 2.78, S.D.=.989) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการใน การประกอบอาชีพ (\bar{X} = 2.76, S.D.=.884) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วนส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) (\bar{X} = 2.66, S.D.=.915) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของ คนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.35, S.D.=.801) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมา คือ จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ (\bar{X} = 3.19, S.D.=.805) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น (\bar{X} = 3.08 , S.D.=.804) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ติดตามการประกอบอาชีพของ คนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ (\bar{X} = 3.06, S.D.=.994) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ (\bar{X} = 3.05, S.D.=.890) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วน มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการ คำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ (\bar{X} = 2.92, S.D.=.939) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน						
3.1 ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคน พิการ	3.08	.713	ปาน กลาง	3.48	.922	มาก

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.2 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม	3.13	.760	ปาน กลาง	3.37	.903	ปาน กลาง
3.3 สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการ ประกอบอาชีพ	2.96	.913	ปาน กลาง	3.25	.849	ปาน กลาง
3.4 จัดทำข้อมูลพื้นฐานการส่งเสริมอาชีพที่ สอดคล้องกับความต้องการ ประเภทและระดับ ความพิการอย่างเป็นระบบ	2.91	.922	ปาน กลาง	3.06	.976	ปาน กลาง
3.5 จัดทำกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริม อาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง	2.82	.849	ปาน กลาง	3.19	.948	ปาน กลาง
3.6 จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้าน การ ส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ	2.66	.949	ปาน กลาง	2.93	.905	ปาน กลาง
3.7 พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคน พิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน	2.78	.872	ปาน กลาง	3.16	.907	ปาน กลาง
3.8 ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคน พิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และต่อเนื่อง	2.75	.948	ปาน กลาง	3.07	.713	ปาน กลาง
3.9 ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ	3.09	.756	ปาน กลาง	3.48	.824	มาก
3.10 เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคิ ต่างๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วน ร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.15	.776		3.43	.968	มาก
เฉลี่ยรวม	2.93	.641	ปาน กลาง	3.24	.891	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน พบว่า

สภาพปัจจุบัน การเปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคิ ต่างๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ
เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.15, S.D.=.776) มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือ ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใน
หน่วยงานให้เหมาะสม (\bar{X} = 3.13, S.D.=.760) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ปลูกจิตสำนึก

และสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ ($\bar{X} = 3.09$, S.D.=.756) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ ($\bar{X} = 3.08$, S.D.=.713) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.96$, S.D.=.913) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วน จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.66$, S.D.=.949) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D.=.824) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ ($\bar{X} = 3.48$, S.D.=.922) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคี ต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.43$, S.D.=.968) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.37$, S.D.=.903) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.25$, S.D.=.849) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วน จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.93$, S.D.=.905) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.7 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					ลำดับที่
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ	2.87	.838	3.25	.949	0.132	1
2. การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ	2.80	.796	3.08	.886	0.100	3
3. การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน	2.93	.642	3.24	.891	0.106	2
เฉลี่ยภาพรวม	2.87	.479	3.19	.592	0.113	

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นว่า ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.113$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.132$) รองลงมาคือ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ($PNI_{\text{modified}} = 0.106$) และการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.100$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ						
1.1 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น	2.94	.883	3.07	.989	0.044	9
1.2 มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	2.87	.819	2.92	.956	0.017	10
1.3 มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.15	.726	3.76	.958	0.193	2
1.4 ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ	3.03	.630	4.12	.906	0.360	1
1.5 ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ	3.06	.830	3.28	.965	0.072	7
1.6 ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่างๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ	2.91	.898	3.09	.938	0.062	8
1.7 ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ	2.95	.828	3.28	.981	0.112	5
1.8 จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ	2.68	.937	2.93	.997	0.093	6
1.9 จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ	2.77	.910	3.12	.958	0.126	4

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.10 สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ	2.59	.915	2.96	.846	0.143	3
เฉลี่ยภาพรวม	2.90	.838	3.25	.949	0.122	

จากตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ (PNI_{modified} = 0.122) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ (PNI_{modified} = 0.360) รองลงมาคือ มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (PNI_{modified} = 0.193) สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ (PNI_{modified} = 0.143) จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ (PNI_{modified} = 0.126) และให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ (PNI_{modified} = 0.112) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
2. การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ						
2.1 ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training)	2.66	.915	2.94	.803	0.105	3
2.2 มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ	2.66	.968	2.92	.939	0.098	5
2.3 สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของคนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์	2.78	.989	3.08	.804	0.108	2

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	ลำดับ ที่
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น						
2.4 จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ	2.97	.824	3.35	.801	0.128	1
2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือ และอุปกรณ์พิเศษต่างๆ แก่คนพิการในการ ประกอบอาชีพ	2.76	.884	3.05	.890	0.105	4
2.6 จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือ ปรึกษา ประสานงานต่างๆ ในระหว่างการ ประกอบอาชีพของคนพิการ	2.96	.920	3.19	.805	0.078	7
2.7 ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ เป็นระยะๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคน พิการอย่างเป็นระบบ	2.79	.935	3.06	.994	0.097	6
เฉลี่ยภาพรวม	2.80	.919	3.08	.862	0.103	

จากตารางที่ 4.9 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ (PNI_{modified} = 0.103) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ (PNI_{modified} = 0.128) รองลงมาคือ สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น (PNI_{modified} = 0.108) ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) (PNI_{modified} = 0.105) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่างๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ (PNI_{modified} = 0.105) และมี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ (PNI_{modified} = 0.098) ตามลำดับ

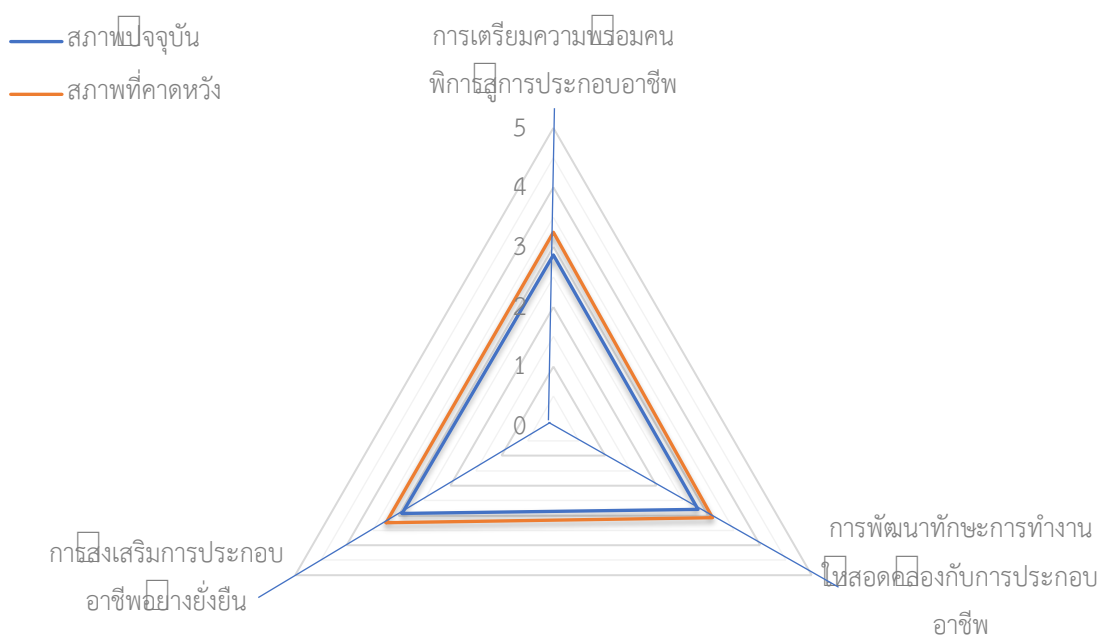
ตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	การดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					ลำดับ ที่
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		PNI	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
3. การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน						
3.1 ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคน พิการ	3.08	.713	3.48	.922	0.130	3
3.2 ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการ ทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม	3.13	.760	3.37	.903	0.077	9
3.3 สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการ ประกอบอาชีพ	2.96	.913	3.25	.849	0.098	7
3.4 จัดทำข้อมูลพื้นฐานการส่งเสริมอาชีพที่ สอดคล้องกับความต้องการ ประเภทและระดับ ความพิการอย่างเป็นระบบ	2.91	.922	3.06	.976	0.052	10
3.5 จัดทำกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง	2.82	.849	3.19	.948	0.131	2
3.6 จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการ ส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ	2.66	.949	2.93	.905	0.102	6
3.7 พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคน พิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน	2.78	.872	3.16	.907	0.137	1
3.8 ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพ คนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็น ขั้นตอนและต่อเนื่อง	2.75	.948	3.07	.713	0.116	5
3.9 ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ	3.09	.756	3.47	.824	0.123	4
3.10 เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาควิชา ต่างๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วน ร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.15	.776	3.43	.968	0.089	8
เฉลี่ยภาพรวม	2.93	.846	3.24	.892	0.106	

จากตารางที่ 4.10 ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (PNI_{modified} = 0.106) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน (PNI_{modified} = 0.137) รองลงมาคือ จัดทำกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.131) ปฏิบัติงานและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ (PNI_{modified} = 0.130) ปฏิบัติงานและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ (PNI_{modified} = 0.123) และติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.116) ตามลำดับ

จากค่า PNI_{modified} ที่แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมจากสภาพปัจจุบันไปสภาพที่คาดหวังในภาพรวมของการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็น ร้อยละ 11.3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับแรกคือ การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ (PNI_{modified} = 0.132) รองลงมาคือ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (PNI_{modified} = 0.106) และการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ (PNI_{modified} = 0.100) ตามลำดับ นั้นแสดงว่า การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพมีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาให้สามารถอยู่ในระดับที่ต้องการ โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยของการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน และ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

เมื่อมองโดยภาพรวมแล้วการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ด้าน ยังสามารถนำเสนอการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานในปัจจุบันและการดำเนินงานที่คาดหวังในรูปแบบแผนภาพ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาและชี้ให้เห็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาของการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดภาพที่ชัดเจนขึ้น ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการดำเนินงานในปัจจุบันและการดำเนินงานที่คาดหวังของการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแผนภาพข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน และการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ นั้นแสดงว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเริ่มจากการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยการสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในท้องถิ่น แล้วจัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการ ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ ประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประเมินคนพิการแล้วจัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ซึ่งจัดว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการตามความต้องการจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

นอกจากนี้แล้วจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต การสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากร ผู้นำชุมชน คนในชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ คนพิการและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สำหรับในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญและควรเร่งดำเนินการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดนั้น จากการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ เนื่องจากว่าการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญเป็นพื้นฐานที่จะทำให้คนพิการได้มีโอกาสในการประกอบอาชีพ อีกทั้งสถานประกอบการ คนในชุมชน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้ยอมรับในความสามารถในการทำงานของคนพิการ และเปิดโอกาสให้คนพิการได้มาทำงาน ดังเห็นได้จากการสัมภาษณ์บางช่วงว่า

...การเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนที่จะไปประกอบอาชีพสำคัญนะ สำคัญสุดเลยแหละ ต้องทำก่อนเป็นอันดับแรก ถ้าไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนจะไปทำงานนี้ คนพิการก็จะได้โอกาสทำงานเลยแหละ ต้องให้พร้อม พร้อมแล้วค่อยไปติดต่อ ประสานงานที่ทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับคนพิการ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2 , 23 มีนาคม 2562)

...ฝึกอาชีพให้สำคัญนะ อย่างน้อยไม่ได้ทำงานที่ไหน อยู่ที่บ้านทำงานที่บ้าน ทำเสร็จแล้วเทศบาลมารับก็ทำให้เราอยู่ได้ อยากให้ฝึกอาชีพเยอะๆ เพื่อจะได้เจออาชีพที่ชอบ...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 10 , 2 กุมภาพันธ์ 2562)

... สิ่งสำคัญที่สุดในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ คือ ข้อมูลคนพิการ ถ้าไม่รู้เลยว่าคนพิการเป็นไง ทำอะไรได้บ้าง อยู่ตรงไหน ก็จะทำให้เราไม่รู้จะเริ่มต้นตรงไหน เราต้องมีข้อมูลคนพิการอยู่ในมือเรา แล้วเราก็จะส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 18 มกราคม 2562)

การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ก็เป็นการดำเนินการอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญจำเป็นในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน จะทำให้คนพิการได้ทำงานอย่างมั่นคง ก่อให้เกิดรายได้อย่างมั่นคง คนพิการทำงานได้ยาวนาน ดังปรากฏในการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

...การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ยั่งยืน นี่เป็นอีกด้านที่เทศบาลต้องดำเนินการ ไม่ใช่
ว่าทำให้คนพิการเข้าทำงานได้แล้ว แล้วทำไม่ต่อเนื่อง ฉะนั้นการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการ
อย่างยั่งยืนจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นให้ได้...

(สัมภาษณ์, ประธานชมรมคนพิการ, 2 เมษายน 2562)

...เห็นด้วยที่จะต้องทำให้คนพิการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนด้วย การส่งเสริม
อาชีพคนพิการจะต้องดำเนินการ ทำไงก็ได้ให้คนพิการทำงานให้นานที่สุด ต้องติดตามคนพิการ
ทำงานอยู่ตลอด ต้องช่วยกัน วางแผนตรงนี้ให้ดี ถ้าจะทำแล้วก็ต้องให้คนพิการได้ทำงานได้ตลอดไป...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 9, 2 เมษายน 2562)

การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ เป็นการดำเนินการอีก
ด้านหนึ่งที่มีความสำคัญ จำเป็นในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น เพราะการพัฒนาทักษะการทำงาน จะส่งผลให้คนพิการมีทักษะในการทำงาน เป็นการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการใช้เวลาได้คุ้มค่าและได้งานที่มีคุณภาพออกมาเป็นที่ต้องการ
ของตลาดแรงงาน ดังปรากฏในการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

...การที่คนพิการเข้าไปทำงานแล้ว ก็จะต้องมีคนในที่ทำงานคอยดูแลช่วยเหลือ
คนพิการด้วย แบบนี้ก็ถือว่าเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ มี
คนติดตาม จำเป็นนะ ถ้าไม่มีตรงนี้ คนพิการที่มีปัญหาแล้วไม่รู้จะทำยังไง ถ้าที่ทำงานมีคนคอยดูแล
อย่างน้อยก็เข้าใจเค้า พูดคุยกับเค้าได้ ก็จะสามารถทำงานได้ยาวนาน นี่ก็คิดว่าสำคัญนะต้องมีการ
พัฒนาทักษะให้เค้าอยู่ตลอด...

(สัมภาษณ์, สถานประกอบการ 5, 2 เมษายน 2562)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่
ควรได้รับการพัฒนาและดำเนินการอย่างเร่งด่วนในมุมมองของผู้บริหาร บุคลากร ผู้นำชุมชน คนใน
ชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ คนพิการและภาคีเครือข่าย มีความคิดเห็นว่าการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่
การประกอบอาชีพ เป็นด้านที่ต้องควรได้รับการดำเนินการและพัฒนามากที่สุด การส่งเสริมการ
ประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนและการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพก็มีส่วน
สำคัญที่จะต้องพัฒนาร่วมกัน โดยเป็นการส่งเสริมศักยภาพในการประกอบอาชีพคนพิการสร้างกลไก
สนับสนุนการประกอบอาชีพคนพิการและสร้างการรับรู้ด้านสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของการ

ประกอบอาชีพของคนพิการ พร้อมทั้งการยกระดับการประกอบอาชีพของคนพิการให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการสอบถาม มีผลปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. งบประมาณเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.54	.997	มาก
2. กฎ ระเบียบ เอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.26	.981	ปาน กลาง
3. ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.41	.993	มาก
4. สมาชิกสภา ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.44	.974	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานเพียงพอ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคน พิการ	3.37	.998	ปาน กลาง
6. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.15	.978	ปาน กลาง
7. ข้อมูลด้านความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการใน ท้องถิ่นเพียงพอ	3.11	.983	ปาน กลาง
8. ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการส่งเสริมอาชีพคน พิการเพียงพอ	3.12	.959	ปาน กลาง
9. ความร่วมมือของคนพิการและครอบครัว ได้ให้ความสำคัญในการ จัดกิจกรรมของหน่วยงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.21	.959	ปาน กลาง
10. ความตระหนักและให้ความสำคัญในการประกอบอาชีพของคน พิการและครอบครัวในท้องถิ่น	3.25	.971	ปาน กลาง
11. ความตระหนักในการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองของคนพิการใน ท้องถิ่น	3.28	.977	ปาน กลาง

ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับปัญหา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. ทักษะคติของคนในชุมชนต่อการประกอบอาชีพของคนพิการใน ท้องถิ่น	3.31	.948	ปาน กลาง
13. ความร่วมมือของคนในชุมชนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ	3.15	.991	ปาน กลาง
14. ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริม อาชีพคนพิการ	3.28	.960	ปาน กลาง
15. ขั้นตอนในการการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่จะ ร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น	3.34	.981	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม	3.28	.756	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน พบว่า ระดับ
ปัญหาขบประมาณเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.54,
S.D.=.997) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ สมาชิกสภา ให้ความสำคัญในการส่งเสริม
อาชีพคนพิการ (\bar{X} = 3.44, S.D.=.974) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ผู้บริหาร ให้ความสำคัญใน
การส่งเสริมอาชีพคนพิการ (\bar{X} = 3.41, S.D.=.993) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก บุคลากรใน
หน่วยงานเพียงพอ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (\bar{X} = 3.37, S.D.=.998) มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับ ปานกลาง และขั้นตอนในการการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะร่วมกัน
ส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น (\bar{X} = 3.34, S.D.=.981) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ตามลำดับ

1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพ คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ถึงแม้ว่ามีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่ก็ยังพบกับ
สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาที่ส่งผลให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและ
สภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

1) คนพิการ คนพิการในท้องถิ่นส่วนใหญ่จะมีความพิการในระดับรุนแรง ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีทัศนคติที่ไม่ประสงค์จะประกอบอาชีพ หากแต่มีความต้องการรับการสนับสนุนแบบการสงเคราะห์ ไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุซึ่งมีความยากลำบากในการใช้ชีวิตประจำวันต้องมีผู้ดูแล จึงทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ อีกทั้งผู้ดูแลคนพิการไม่มีเวลาในการนำคนพิการมาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

2) บุคลากร บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งผู้ดูแล ครอบครัวคนพิการ ยังขาดองค์ความรู้ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพราะไม่มีบุคลากรในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยตรง เพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน

3) ข้อมูลสารสนเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการจัดเก็บข้อมูลคนพิการ ข้อมูลความต้องการที่จะประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้การฝึกอบรมคนพิการไม่ค่อยครอบคลุม ไม่สามารถส่งเสริมอาชีพตามความต้องการของคนพิการ เนื่องจากส่วนใหญ่จะอบรมเฉพาะที่สามารถเคลื่อนไหวได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรลงมาสำรวจและสนับสนุน อาชีพให้คนพิการมีรายได้มากยิ่งขึ้น

4) งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอในดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณที่ได้รับจากจังหวัดบางปีน้อยมาก หรือบางปีไม่ได้รับงบประมาณเลยทำให้การดำเนินส่งเสริมอาชีพคนพิการไม่ต่อเนื่องไม่สามารถดำเนินกิจการหรือกิจกรรมใดๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจ้างงานคนพิการ

5) การติดต่อประสานงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้คนพิการในพื้นที่ได้รับประโยชน์หรือโอกาสในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ควรมีหน่วยงานต้นแบบในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ควรมีหน่วยงานหลักจากส่วนจังหวัดมาประสานการฝึกอาชีพให้คนพิการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานเฉพาะโดยตรงประจำแต่ละตำบล ในการดูแลคนพิการหรือส่งเสริมอาชีพคนพิการ คอยส่งเสริมให้มีสวัสดิการสังคมด้านการทำงานและการมีรายได้พื้นฐานของคนพิการเพิ่มขึ้น

6) การบริหารจัดการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมในการเป็นศูนย์ให้บริการผู้พิการเต็มรูปแบบในทุก ๆ ด้าน จึงควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ชัดเจนและควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง มีการให้ความรู้การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ควรมีแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการไปในแนวทางเดียวกันในทุก ๆ หน่วยงาน จะได้อำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น สนับสนุนให้คนพิการมีอาชีพจะอยู่ในรูปแบบของโครงการกลุ่มอาชีพคนพิการ ชาวบ้านจะรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพขึ้นมาตามความถนัดตามวัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชน ใช้เวลาว่าง สร้างรายได้ มีการฝึกอาชีพให้คนพิการอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับผู้ดูแลคนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ และควรสนับสนุนให้คนพิการที่สามารถทำงานมีการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชนตัวเองตามความชอบความถนัด เช่น กลุ่มจักสาน กลุ่มทอผ้า กลุ่มทอเสื่อลายขิด กลุ่มปลูกเห็ด เป็นต้น

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่เรียกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) มีระยะการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ ระยะที่ 3 นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ พื้นที่ศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี จะนำเสนอผลการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

2.2 ผลการศึกษาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

2.3 ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

2.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ที่ศึกษา คือ เทศบาลตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลตำบล มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นอย่างที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพื้นที่ศึกษานี้ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน โดยมีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 5 ปี ได้รับรางวัลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ยกย่องว่าเป็นหน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการและสังคมเพื่อคนพิการได้ดี และได้รับรางวัลจากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น รางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี มีโครงการนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นที่ศึกษา มีผลการศึกษา ดังนี้ ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาพระงาม และข้อมูลของหมู่บ้านหรือชุมชนในเทศบาลตำบลเขาพระงาม ซึ่ง รายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1.1 ข้อมูลของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

ข้อมูลที่ตั้งและลักษณะทางกายภาพ

เทศบาลตำบลเขาพระงาม ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองลพบุรี มีพื้นที่ 20.01 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองเป็น 10 หมู่บ้าน 24 ชุมชน มีเขตพื้นที่ดังนี้

ทิศเหนือ ติดตำบลห้วยโป่ง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ทิศใต้ ติดตำบลเขาสามยอด ตำบลนิคมสร้างตนเอง ตำบลโคกตูม

อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันออก ติดคลองเกตุ อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันตก ติดตำบลท่าแค ตำบลโคกกระเทียม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

มีประชากรทั้งหมด จำนวน 27,758 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 17,953 คน และเพศหญิง จำนวน 9,805 คน ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านเขาพระงาม หมู่ที่ 2 บ้านเขาพระงาม หมู่ที่ 3 บ้านดอนมะกัก หมู่ที่ 4 บ้านไผ่ขวาง หมู่ที่ 5 บ้านไผ่ขวาง หมู่ที่ 6 บ้านบ่อแก้ว หมู่ที่ 7 บ้านเสาชง หมู่ที่ 8 บ้านสุขชี หมู่ที่ 9 บ้านสามแยกเขาพระงาม หมู่ที่ 10 บ้านธรรณี

มีการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และยกฐานะเป็น เทศบาลตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2547 ตั้งอยู่ที่ 103 หมู่ 3 ถนนพหลโยธิน ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดลพบุรี และอำเภอเมืองลพบุรี ประมาณ 12 กิโลเมตร มีจำนวน 10 หมู่บ้าน 24 ชุมชน

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเขาพระงาม

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาพระงาม เพื่อให้การบริหารงาน และการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของผู้บริหารมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากประชาชนและผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญการในสาขาวิชาชีพด้านต่าง ๆ ได้เสนอข้อแนะนำ แนวคิด เพื่อการ พัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยมีนโยบายการสร้างท้องถิ่นให้เป็นเมืองคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เมืองคุณภาพ เน้นการพัฒนาเมือง พัฒนาสาธารณูปโภค สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การท่องเที่ยว และบุคลากร

สังคมคุณภาพ เน้นการส่งเสริมและสืบสานประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเสมอภาค ความจงรักภักดี ที่มีต่อสถาบัน

ชีวิตคุณภาพ เน้นการพัฒนาการศึกษา กิจกรรมที่สร้างสรรค์ พัฒนาจิตใจผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ที่สนใจดูแลสุขภาพ

การบริหารจัดการงานที่มีคุณภาพ เน้นการวางแผนโดยใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานประจำสู่การวิจัย R2R (Routine to research) ทำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงสู่การบริหาร การพัฒนา

วิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น ดังต่อไปนี้ “ประเพณีล้ำค่า การศึกษาเป็นเลิศ ชูขีดแหล่งท่องเที่ยวในค่ายทหาร ธรรมาภิบาลนำวิถี ทุกภาคีร่วมคิด คุณภาพชีวิตยั่งยืน ร่มรื่นสิ่งแวดล้อม พร้อมเป็นเมืองน่าอยู่” ซึ่งได้อธิบายความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

ประเพณีล้ำค่า หมายถึง ประเพณีต่าง ๆ ในเขาพระงาม เช่น ประเพณีสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา ตักบาตรเทโวโรหณะ ลอยกระทง เป็นต้น

การศึกษาเป็นเลิศ หมายถึง การส่งเสริมการศึกษา แก่ประชาชนทุกกลุ่ม ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กได้มาตรฐาน พัฒนาศูนย์บริการเรียนรู้ชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ตั้งโรงเรียน อนุบาลเทศบาลตำบลเขาพระงาม เพื่อให้มีสถานศึกษาสังกัดเทศบาลได้พัฒนาเด็กนักเรียนให้มีความ พร้อมเข้าสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และช่วยเหลือผู้ปกครองในการประหยัดค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ชูขีดแหล่งท่องเที่ยวในค่ายทหาร หมายถึง เพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว ของจังหวัดลพบุรี ที่อยู่ในเขตทหาร เป็นแหล่งเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ให้ประชาชนมีรายได้จากแหล่ง ท่องเที่ยว เป็นการอนุรักษ์และพัฒนาให้มีสภาพมั่นคงถาวรต่อไป

ธรรมาภิบาลนำวิถี หมายถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม และ การบริการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน และผู้มาติดต่อกิจการเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นธรรม มีส่วนร่วม เสมอภาค และคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อ การลงทุน

ทุกภาคีร่วมคิด หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ติดตาม ตรวจสอบ กิจกรรมและโครงการของเทศบาล แนวทางในการแก้ไขปัญหาและ การพัฒนาท้องถิ่น

คุณภาพชีวิตยั่งยืน หมายถึง ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการพัฒนา ช่วยเหลือ สงเคราะห์ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขด้วยตนเอง มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน สุขภาพแข็งแรง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

ร่มรื่นสิ่งแวดล้อม หมายถึง การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน การคิดแยกขยะสร้างพื้นที่สีเขียว มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ลดปริมาณมลพิษ ฝุ่นละออง กลิ่น เสียง ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้พักอาศัย

พร้อมเป็นเมืองน่าอยู่ หมายถึง การคมนาคม สาธารณูปโภค สภาพความเป็นเมือง เรียบร้อย ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ เทศบาลตำบลเขาพระงามได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมรายได้ อาชีพ และลดรายจ่าย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และแหล่งเรียนรู้ทาง ประวัติศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ การคมนาคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

การบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร ทางด้านนโยบาย มีรองนายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน เป็นผู้ช่วย มีเลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน

1 คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน และฝ่ายข้าราชการประจำ มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นฝ่ายปฏิบัติ ติดตามนโยบายที่นายกเทศมนตรีมอบหมายงาน ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด แบ่งเป็นส่วนราชการ ออกเป็น 7 กองงาน 1 หน่วยได้แก่ 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5) กองการศึกษา 6) กองสวัสดิการสังคม 7) กองวิชาการและแผนงาน และ 8) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีสภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน 12 คน เลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี มีประธานสภา จำนวน 1 คน และรองประธานจำนวน 1 คน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากสมาชิกเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล

เทศบาลตำบลเขาพระงาม มีพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น 243 คน ประกอบไปด้วย 1) พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน 50 คน 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน 3) พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 59 คน 4) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 12 คน และ 5) พนักงานเหมาบริการ จำนวน 119 คน

สภาพองค์กรของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

จุดแข็งของเทศบาลตำบลเขาพระงาม คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักและบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและการดำเนินงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งคอยสนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกดำเนินงานในองค์กร บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความพร้อม กระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรมีความรัก ความสามัคคี และมีวัฒนธรรมการให้ความร่วมมือกันในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีการทำงานบูรณาการร่วมกันอยู่เสมอ สถานที่ดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความสะอาด จัดพื้นที่การใช้สอยได้อย่างเหมาะสม เอื้อต่อการทำงานที่ดี และทรัพยากรของเทศบาลเพียงพอในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งทางการเมืองไม่มี การคมนาคมสะดวก

จุดอ่อนของเทศบาลตำบลเขาพระงาม คือ บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานบางงานยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์การดำเนินงานยังไม่แพร่หลาย รูปแบบของการประชาสัมพันธ์ยังไม่หลากหลาย ผู้คนยังไม่ค่อยเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

โอกาสของเทศบาลตำบลเขาพระงาม คือ เทศบัญญัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม องค์กรภายนอกเอื้อต่อการบริหารจัดการหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ พร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกับเทศบาล มีทั้ง

หน่วยงานทางทหารที่มีพื้นที่อยู่ในเทศบาลตำบลเขาพระงาม หน่วยงานสาธารณสุข สถานประกอบการ ชมรมต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเทศบาลตำบลเขาพระงาม เป็นอย่างดี

ปัญหาและอุปสรรคของเทศบาลตำบลเขาพระงาม คือ ที่ตั้งของเทศบาลตำบลเขาพระงามอยู่ห่างไกลจากศูนย์บริหารของจังหวัดและอำเภอเมืองลพบุรี การติดต่อประสานงานล่าช้า เทคโนโลยีที่ใช้ยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร ระบบการสื่อสารระหว่างเทศบาลตำบลเขาพระงามและชุมชน ยังไม่สามารถเข้าถึงคนในชุมชนได้

เทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนโครงการ กิจกรรม และแผนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารจัดการระบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นความสำคัญของการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม สามารถเป็นแบบอย่างกับหน่วยงานอื่นได้ อย่างดี บุคลากรมีความเข้มแข็ง กระตือรือร้น พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมให้การสนับสนุนในทุกกิจกรรมขององค์กร มีบทบาทเด่นชัดและมีการประสานความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ชัดเจน แม้ว่ายุทธภูมิที่ตั้งของเทศบาลตำบลเขาพระงามจะอยู่ห่างไกลจากอำนาจส่วนกลาง คือ ศูนย์บริหารของจังหวัดลพบุรี ตลอดจนความล่าช้าของเทคโนโลยี บางอย่างที่เป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนความขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะในการดำเนินงาน แต่ในภาพรวมของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ยังถือได้ว่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง

2.1.2 ข้อมูลชุมชนในเทศบาลตำบลเขาพระงาม

ข้อมูลทางกายภาพ

สภาพภูมิประเทศ มีลักษณะเป็นที่ราบสลับเชิงเขา ตั้งอยู่ในเขตร้อน สภาพอากาศ โดยทั่วไปร้อนอบอ้าวเกือบตลอดปี อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีมีค่าประมาณ 28 องศาเซลเซียส อย่างไรก็ตามตามอุณหภูมิ จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่และฤดูกาลในช่วงฤดูร้อนอุณหภูมิสูงสุดในตอนบ่าย ปกติจะสูงถึงเกือบ 40 องศาเซลเซียส หรือมากกว่านั้น ในช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม โดยเฉพาะเดือนเมษายน จะเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุดในรอบปี ส่วนฤดูหนาวอุณหภูมิต่ำสุดในตอนเช้ามืด จะลดลงอยู่ในเกณฑ์หนาวถึงหนาวจัด โดยเฉพาะเดือนธันวาคม ถึงมกราคม เป็นช่วงที่มีอากาศหนาวมากที่สุดในรอบปี

ลักษณะดินโดยทั่วไป เนื้อดินเป็นดินเหนียวจัด หน้าดินแตกกระแหว่งเป็นร่องเล็กในฤดูร้อน สีดินส่วนมากเป็นสีดำหรือสีเทาแก่ ตลอดชั้นดินอาจมีจุดประสีน้ำตาล หรือสีเหลืองปะปนอยู่บ้าง ในดินชั้นบนส่วนดินชั้นล่างมักจะมีก้อนปูนปะปน เกิดจากต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำน้ำบริเวณเทือกเขาหินปูน หรือหินภูเขาไฟสภาพพื้นที่พบตามที่ราบลุ่มตั้งแต่ที่ราบน้ำท่วมถึงตะพักลำน้ำระดับต่ำ มีน้ำแช่ขังในฤดูฝนลึก 30 - 40 เซนติเมตร นาน 3 - 4 เดือน ดินลึก มีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติปานกลางถึงสูง pH 6.5 - 8.0 ปัญหาในการใช้ประโยชน์ที่ดิน ดินเหนียวจัด การไถพรวนลำบาก ดินแห้งจะแตกกระแหว่งเป็นร่องลึก ทำให้น้ำซึมหายได้ง่ายเมื่อฝนทิ้งช่วงนานกว่าปกติ ในช่วงฤดูฝนมีน้ำแช่ขัง เหมาะสำหรับปลูกพืช มีศักยภาพเหมาะสมทำนา ในฤดูฝนมีน้ำขัง 3 - 4 เดือน แต่สามารถปลูกพืชไร่ เช่น ถั่วเหลือง ถั่วลิสง ถั่วเขียว และผักต่าง ๆ ก่อนและหลังการปลูกข้าว ถ้ามีน้ำชลประทาน หรือแหล่งน้ำธรรมชาติ

แหล่งน้ำไหลผ่าน คือ คลองชลประทานชัยนาท - ป่าสัก เป็นคลองที่รับน้ำจากแม่น้ำเจ้าพระยาผ่านประตูระบายน้ำ มโนรมย์ที่อำเภอโมรอมย์ จังหวัดชัยนาท แล้วส่งน้ำให้แก่โครงการตอนบน ได้แก่ โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษามโนรมย์ โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาช่องแค โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาโคกกะเทียม และโครงการส่งและบำรุงเริงราง รวมพื้นที่ประมาณ 774,000 ไร่ โดยให้บริการน้ำในเขตอำเภอเมืองลพบุรี อำเภอบ้านหมี่ และอำเภอท่าม่วงและยังส่งน้ำส่วนหนึ่งผ่านประตูระบายน้ำเริงรางลงสู่แม่น้ำป่าสักบริเวณเขื่อนหน้าพระรามหกที่อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อช่วยเหลือพื้นที่โครงการตอนล่างเป็นคลองส่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรม และเป็นแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภค โดยมีแนวคลองพาดผ่านจากด้านตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดลพบุรี ในแนวเหนือ - ใต้ ผ่านอำเภอบ้านหมี่ และอำเภอเมืองลพบุรี มีความยาวประมาณ 132 กิโลเมตร สามารถส่งน้ำได้ปริมาณสูงสุด 210 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที

ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม โดยเช่าที่นา ไร่ จากภาครัฐ ซึ่งตำบลเขาพระงามมีพื้นที่ทั้งหมด 44,356 ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 11,854 ไร่ พื้นที่สำหรับทำนาข้าว จำนวน 12,490 ไร่ พื้นที่สำหรับทำไร่ จำนวน 339 ไร่ และพื้นที่สำหรับปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น จำนวน 2,264 ไร่ ปลูกพืชผัก จำนวน 29 ไร่ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ จำนวน 13 ไร่ อีกทั้งประชากรยังประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน เป็นอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่มีหนี้สินกับธนาคาร ธกส. เมื่อได้เงินมาก็ต้องหักลบหนี้ออกไป รายได้ที่เหลืออยู่ก็ไม่เพียงพอที่จะจุนเจือครอบครัว รายได้เพิ่มเติมจากการทำเกษตรกรรมก็จะมาจากการขายของที่ตลาดวัดเขาพระงามซึ่งจะมีทุกวันจันทร์และพฤหัสบดี เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของชุมชนเขาพระงามที่ทำให้ประชากรในชุมชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจาก

การทำเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว ก็จะนำผลผลิตมาแลกเปลี่ยนให้เกิดตลาด ประชากรในชุมชนของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความต้องการเรื่องรายได้ รายได้ของประชากรในชุมชนส่วนใหญ่รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและต้องการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากเทศบาลตำบลเขาพระงามในด้านการเพิ่มรายได้ เพิ่มสวัสดิการจากภาครัฐและการส่งเสริมอาชีพที่ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ข้อมูลด้านสังคม การเมือง การปกครอง

ลักษณะของครอบครัวของประชากรในเทศบาลตำบลเขาพระงามมีหลากหลาย ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ครอบครัวเดี่ยว เป็นครอบครัวที่มีสมาชิกที่ประกอบไปด้วย พ่อ แม่ ลูก ซึ่งพบเห็นค่อนข้างน้อยในชุมชนเขาพระงามเนื่องจากในพื้นที่นี้ส่วนมากจะเป็นบ้านที่ปลูกเอาไว้ตั้งแต่รุ่นทวด ปู่ย่า ตายายแล้วก็อาศัยสืบต่อกันมา ที่พบเจอเป็นครอบครัวเดี่ยว คือ สร้างบ้านแยกออกมาในละแวกเดียวกันกับบ้านปู่ย่า ตายาย ทั้งนี้อาจเป็นที่ดินที่ปู่ย่า ตายาย มีเอาไว้อยู่แล้วในละแวกใกล้เคียง เพื่อเพิ่มพื้นที่ความเป็นส่วนตัวอีกทั้งยังสามารถไปพบเจอ ดูแล ครอบครัวปู่ย่า ตายายกันได้สะดวกอีกด้วย ครอบครัวขยาย เป็นครอบครัวที่มีสมาชิกประกอบไปด้วยสมาชิกตั้งแต่รุ่นปู่ย่า ตายาย มาจนถึง พ่อ แม่ ลูก อยู่ร่วมกันภายใต้ชายคาเดียวกัน กล่าวคือเป็นครอบครัวที่ประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 รุ่นขึ้นไป อาศัยอยู่ร่วมกันซึ่งพบเห็นได้ค่อนข้างมากในชุมชนเขาพระงาม เนื่องจากว่าคนในพื้นที่นิยมปลูกบ้านและอยู่กันมาตั้งแต่สมัยปู่ย่า ตายาย ไม่ค่อยมีการย้ายถิ่นฐานมากเท่าไรเพราะเป็นแหล่งทำกินด้านเกษตรกรรมที่ดี เมื่อมีลูกก็อาศัยการต่อเติมบ้านให้มีขนาดรองรับคนเพิ่มได้เพื่ออยู่ร่วมกันเนื่องจากไม่ใช่ทุกคนที่มีที่ดินเพียงพอให้สร้างบ้านใหม่ในละแวกใกล้เคียง ครอบครัวแหวกกลาง เป็นครอบครัวที่มีสมาชิกข้ามรุ่นกัน รุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 3 กล่าว คือ มีปู่ย่า ตายายอาศัยอยู่กับหลาน คอยเลี้ยงดูส่งเสียแทนพ่อแม่ ทั้งนี้เป็นไปได้ในหลายกรณีอาทิเช่น พ่อแม่ของเด็กย้ายไปทำงานที่ต่างจังหวัดเพื่อเพิ่มรายได้และสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น กับอีกกรณีคือพ่อแม่ของเด็กนั้นเสียชีวิต ปู่ย่า ตายาย จึงต้องรับหน้าที่ในการอบรมขัดเกลาเลี้ยงดูเด็กกันเอง ซึ่งพบได้มากในชุมชนเขาพระงามเนื่องจากสภาพพื้นที่ของชุมชนเขาพระงาม ในอดีตนั้นผู้คนนิยมที่จะอาชีพเกษตรกรรมหรือรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งอาชีพเหล่านี้ให้ผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับความต้องการของคนยุคปัจจุบัน ผู้คนจึงต้องดิ้นรนที่จะไปหาอาชีพอื่นที่มั่นคงกว่าถึงแม้ว่าจะต้องออกนอกพื้นที่ไปเป็นระยะเวลาตาม ก็ทั้งยังมีกรณีของพ่อแม่เด็กที่ประกอบอาชีพรับราชการแล้วต้องย้ายที่ทำงานไปต่างจังหวัด ไม่สะดวกจะพาลูกตามไปด้วย ก็จะต้องฝากลูกให้เรียนหนังสือภายใต้การดูแลของปู่ย่า ตายาย ลักษณะของครอบครัวจึงเป็นครอบครัวแหวกกลาง

การเมือง การปกครอง เทศบาลตำบลเขาพระงาม มีหน่วยเลือกตั้งทั้งหมด 43 หน่วย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลเขาพระงาม เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 18,703 คน ผู้มีสิทธิจำนวน 8,346 คน คิดเป็น 44.26% (สมัครคนเดียว)

บัตรเสีย 698 บัตร คิดเป็น 8.36% ผู้ไม่ประสงค์ลงคะแนน 1,379 บัตร คิดเป็น 16.53% การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลเขาพระงาม เมื่อวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2556 ผู้มีสิทธิจำนวน 19,160 คน ผู้มาใช้สิทธิจำนวน 6,807 คน คิดเป็น 35.53% บัตรเสีย 460 บัตร คิดเป็น 6.76% ผู้ไม่ประสงค์ลงคะแนน 780 บัตร คิดเป็นร้อยละ 11.46%

เทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นสถาบันหลักในการประสานและปกครองคนในชุมชนทั้ง 10 หมู่ และได้กระจายอำนาจในการปกครองให้กับผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชนในแต่ละหมู่เพื่อให้การปกครองเป็นไปอย่างเรียบร้อย จัดการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชน เป็นผู้ประสานงานระหว่างคนในชุมชนกับเทศบาล เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านและผู้นำชุมชนสามารถเข้าถึง เข้าใจความต้องการของประชาชนได้อย่างชัดเจน เพราะเป็นคนในพื้นที่ของหมู่บ้าน ๆ ด้วย โดยผู้ใหญ่บ้านจะมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ กระจายข่าวสารให้กับคนในชุมชนรับทราบผ่านทางเสียงตามสายที่มีในหมู่บ้าน เพื่อแจ้งข่าวสารและนัดรวมตัวคนในชุมชนเมื่อมีวาระสำคัญต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคม ส่วนผู้นำชุมชนจะมีบทบาทเป็นผู้ประสานกับเทศบาล นำเสนอความต้องการของคนในชุมชนเพื่อให้เทศบาลจัดทำเป็นโครงการพัฒนาตามกองงานต่าง ๆ ต่อไป

ข้อมูลด้านการศึกษา

การศึกษาของประชากรในเทศบาลตำบลเขาพระงาม เด็กเมื่อถึงวัยเรียนส่วนใหญ่จะศึกษาทุกคน ในตำบลเขาพระงามมีโรงเรียนภายใต้การบริหารงานของเทศบาล ประกอบด้วยโรงเรียนการศึกษาในระบบ คือ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเขาพระงามตั้งอยู่ในพื้นที่เทศบาลตำบลเขาพระงามบริเวณชุมชนหมู่ที่ 6 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โรงเรียนศึกษานอกระบบ (เตรียมอนุบาล) คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเขาพระงาม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์การทหารปืนใหญ่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศูนย์การบินทหารบก และโรงเรียนที่อยู่นอกเหนือการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ประกอบด้วย โรงเรียนวัดทุ่งสิงโต โรงเรียนวัดเขาพระงาม โรงเรียนศูนย์กลางทหารบกอุบลรัตน์

แหล่งการเรียนรู้นอกโรงเรียนก็มีหลากหลาย ส่วนใหญ่จะอยู่เขตพื้นที่ทหาร ได้แก่ พิพิธภัณฑ์ในศูนย์การทหารปืนใหญ่ ค่ายพลโยธิน ในเขตพื้นที่ทหารมีสถานที่สำคัญในการศึกษา ประวัติความเป็นมาของบุคคลสำคัญของชาติ ศึกษาประวัติศาสตร์ทางทหาร ในศูนย์การทหารปืนใหญ่ ค่ายพลโยธินมีแหล่งความรู้หลายแห่ง เช่น พิพิธภัณฑ์พลเอกพระยาพหลพยุหเสนา อนุสรณ์สถานจอมพลป.พิบูลสงคราม กองบัญชาการเขาน้ำโจน (ตึกขาไ้) พิพิธภัณฑ์อาวุธทหารปืนใหญ่ ศูนย์เรียนรู้โครงการชัยวัย และศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พระราชา เป็นการจัดตั้งของคนในชุมชนที่ต้องการสร้างศูนย์เรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการให้คำปรึกษาและแนะนำการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อมูลด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

ประชาชนภายในเทศบาลตำบลเขาพระงาม ส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 100 นับถือศาสนาพุทธ มีวัดที่ตั้งอยู่ในตำบล ได้แก่ วัดสิริจันทรนิมิต วัดทุ่งสิงห์โต วัดบ่อแก้ว วัดศาลาแดง วัดป่าธรรมวิสุทธิมิ่งคลและวัดหนองเลา เป็นศูนย์รวมจิตใจเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่ชาวเขาพระงาม อีกทั้งประเพณีและวัฒนธรรมของตำบลเขาพระงามก็มีชื่อเสียงในจังหวัดลพบุรี ซึ่งได้แก่ประเพณีแห่เทียนพรรษาที่เขาพระงาม ประเพณีตักบาตรเทโว ประเพณีชักพระ เทศบาลตำบลเขาพระงามงานประเพณีนมัสการหลวงพ่อใหญ่ มหรสพลิเกลาว ใช้ภาษาไทยกลาง เป็นภาษาหลักในการสื่อสาร

ข้อมูลด้านสาธารณสุข

ประชากรในชุมชนเขาพระงามส่วนมากมีความตระหนักในเรื่องสุขภาพของตนเอง เป็นทุนเดิมจึงค่อนข้างมีความสนใจในเรื่องของสิทธิในการรักษาพยาบาล มีความกระตือรือร้นที่จะหาข้อมูลในการรักษาสุขภาพร่างกายของตนเองและคนในครอบครัว จะสังเกตเห็นได้จากการรวมกลุ่มเพื่อออกกำลังกายสร้างเสริมสุขภาพในแต่ละหมู่ และจากการศึกษาชุมชนก็ได้พบว่าประชากรในชุมชนค่อนข้างมีความรู้ในเรื่องของการดูแลผู้ป่วยในระยะต่าง ๆ อีกทั้งเทศบาลยังมีการออกตรวจโรคอยู่เสมอสม่ำเสมอทุกเดือนโดยกองสาธารณสุข ซึ่งจะมาตรวจความดันและติดตามผลการทานยาของผู้สูงอายุในชุมชนเขาพระงาม เนื่องจากมีสถิติว่าผู้สูงอายุในชุมชนเขาพระงามมีอัตราการเป็นเบาหวานค่อนข้างมาก เนื่องมาจากอาหารที่รับประทาน หากไม่สามารถออกมาตรวจสุขภาพกับกองสาธารณสุขได้ก็จะมีอาการตรวจตามบ้านโดยอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่ไม่สามารถออกมา ณ จุดรวมตัวเพื่อตรวจร่างกายได้ นอกจากนั้นกองสาธารณสุขยังมีหน้าที่ในการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบลอีกด้วย ซึ่งจากการสำรวจก็พบว่าชุมชนเขาพระงามประสบปัญหาเรื่องของลูกน้ำยุงลายเนื่องจากมีจุดที่เป็นน้ำขังอยู่หลายจุดในชุมชน ทางเทศบาลจึงได้มอบหมายให้กองสาธารณสุขมาให้ความรู้แก่ประชากรในชุมชนเรื่องของการกำจัดลูกน้ำยุงลาย และมีการดำเนินการในด้านสุขภาพทั้งเชิงรุกและเชิงรับเพื่อคนในชุมชนได้มีสุขภาพกายที่ดีซึ่งจะตามมาด้วยสุขภาพจิตที่ดี

ข้อมูลด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ตำบลเขาพระงามส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ค่ายทหาร ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินปนหิน เนื่องจากเป็นชายเขา บางครั้งฤดูฝน หากตกติดต่อกันเป็นเวลาหลายวัน อาจทำให้น้ำระบายลงคลองชยันนาท - ป่าสักไม่ทัน ก็อาจเกิดน้ำท่วมขัง ทำให้ประชาชนที่อยู่ติดลำห้วยประสบ

ความเดือดร้อน พื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่ทหาร ทำให้ช่วงฝึกซ้อมรบ ที่ทำการเกษตรในพื้นที่ทหาร เกษตรกรก็ไม่สามารถเข้าไปทำการเกษตรได้ เพราะอาจเกิดอันตรายจากการฝึกซ้อม เมื่อชุมชน แออัดขยะก็มากขึ้น ได้มีการจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการถนนปลอดถัง โดยฝึกวินัยชุมชนให้บริหารจัดการเวลาในการจัดเก็บขยะมูลฝอยของเทศบาล โครงการธนาคารขยะ โดยให้คัดแยกขยะและนำขยะที่ขายได้ไปเข้าร่วมโครงการกับเทศบาล โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่ของตนเอง และที่สาธารณชนรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

ข้อมูลคนพิการ

ในพื้นที่ตำบลเขาพระงาม มีจำนวนคนพิการทั้งหมด 419 คน

แบ่งตามประเภทความพิการ พบว่า มีคนพิการทางการมองเห็น จำนวน 26 คน คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย จำนวน 80 คน คนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย จำนวน 256 คน คนพิการจิตใจหรือพฤติกรรม จำนวน 25 คน คนพิการทางสติปัญญา จำนวน 44 คน และคนพิการออทิสติก จำนวน 35 คน

แบ่งตามอายุ พบว่า มีอายุตั้งแต่แรกเกิด - 15 ปี จำนวน 14 คน อายุตั้งแต่ 15 - 60 ปี จำนวน 172 คน และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 233 คน

แบ่งตามระดับความรุนแรงของความพิการ พบว่า มีระดับความรุนแรงของความพิการเล็กน้อย จำนวน 99 คน ระดับความรุนแรงของความพิการปานกลาง จำนวน 186 คน ระดับความรุนแรงของความพิการระดับมาก จำนวน 134 คน

เมื่อพิจารณาเฉพาะคนพิการในวัยทำงาน อายุ 15 - 60 ปี จำนวน 172 คน พบว่า มีระดับความรุนแรงของความพิการเล็กน้อยและปานกลาง จำนวน 83 คน แล้วคนพิการในวัยทำงานที่มีความรุนแรงของความพิการเล็กน้อยและปานกลาง ที่เรียนหนังสือ จำนวน 24 คน ประกอบอาชีพ จำนวน 28 คน และไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 52 คน

คนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับผู้ดูแลในบ้านหลังเดียวกัน เนื่องจากลักษณะความเป็นเครือญาติและจากอาการเจ็บป่วยที่ยาวนาน ทำให้มีภาวะพึ่งพิงกันสูง ช่วยเหลือดูแลประคับประคองกันและรักใคร่กันดี นอกจากนี้ในกรณีที่ผู้ดูแลไม่อยู่บ้าน เพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้เคียงจะช่วยเหลือดูแลและพูดคุยให้คลายเหงา ในส่วนของคนพิการที่อยู่เพียงลำพังพบว่า มีเพื่อนบ้านคอยดูแลใกล้ชิด เนื่องจากลักษณะบริบททางสังคมที่มีการเคารพนับถือผู้สูงอายุและบ้านใกล้เคียงที่รู้จักและคุ้นเคยกันดี ดังนั้นจึงคอยช่วยเหลือและดูแลอย่างสม่ำเสมอ มีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดี คนพิการส่วนใหญ่เป็นคนพิการประเภททางกายหรือการเคลื่อนไหว โดยมีสาเหตุหลักจากการเกิดอุบัติเหตุ เช่น รถชน เป็น

ต้น ในส่วนของคนพิการประเภทที่ พบรองลงมาเป็นคนพิการประเภททางการได้ยิน โดยมีภาวะหูตึง ทั้งสองข้างหรือข้างเดียว แต่จากการลงศึกษาพื้นที่พบว่าส่วนใหญ่คนพิการในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ทั้งนี้ทำให้สมรรถภาพทางร่างกายเสื่อมถอย เช่น สายตาฝ้าฟาง ตาเป็นต้อ หรือหูตึง คนพิการส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอาชีพมาก่อนและไม่มีความต้องการฝึกอาชีพ ซึ่งจากการตรวจสอบข้อมูลพบว่ากลุ่มคนพิการนี้มีรายได้ปัจจุบันต่ำกว่า 3000 บาทต่อเดือนแต่มีผู้ดูแลอยู่แล้วและรายได้ต่อเดือนของผู้ดูแลอยู่ที่ช่วงต่ำกว่า 3000 – 8000 บาท ต่อเดือน ซึ่งพบว่าในกลุ่มคนพิการที่ไม่ได้ประกอบอาชีพนั้นมีสาเหตุเนื่องจากข้อจำกัดทางร่างกาย เช่น การเคลื่อนไหวไม่สะดวกและโดยมากเป็นคนชราที่มีเสื่อมทางร่างกายมากทำให้ไม่สะดวกที่ต้องออกจากบ้าน ในขณะที่กลุ่มคนพิการอีกส่วนที่ประกอบอาชีพ เป็นกลุ่มผู้พิการที่สามารถดูแลตัวเองได้บ้างและต้องการรายได้เพิ่มเติม เนื่องจากรายได้ที่ได้รับจากเบี้ยคนพิการและรายได้จากผู้ดูแลนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน โดยมากกลุ่มคนพิการที่ต้องการอาชีพเสริม เป็นลักษณะอาชีพการทำอาหาร การรื้อยพวงมาลัย การซ่อมเครื่องยนต์ งานไม้ เนื่องจากมีทักษะทางอาชีพเป็นต้นทุนอยู่แล้ว ท้ายที่สุดจากข้อมูลพบว่าคนพิการและผู้ดูแลคนพิการบางส่วนมีภาวะหนี้สินจากการกู้สินเชื่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อนำเงินมาลงทุนประกอบอาชีพเกษตรกรรม

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลชุมชนในเทศบาลตำบลเขาพระงามข้างต้น พบว่า มีข้อมูลรายด้านที่เกี่ยวกับสภาพชุมชนที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้หลายประเด็น กล่าวคือ **ข้อมูลด้านกายภาพ** พบว่า สภาพภูมิประเทศของเทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นที่ราบสลับเชิงเขา อยู่ในสภาพอากาศร้อนอบอ้าวเกือบตลอดทั้งปี สภาพพื้นที่เป็นดินเหนียวจัดที่เหมาะสมกับการทำนา และปลูกพืชไร่สลับได้บ้าง โดยอาศัยแหล่งน้ำหลัก คือ คลองชลประทานชัยนาท - ป่าสัก ทำให้เห็นว่า อาชีพที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมคือ การทำนาและปลูกพืชไร่ **ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เลี้ยงสัตว์ โดยที่รายได้หลักจะมาจากเกษตรกรรมเพียงเท่านั้น และไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ยังคงต้องได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐ ทำให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องให้การสนับสนุนด้านอาชีพ การสร้างรายได้ ให้กับชาวบ้านในชุมชนเป็นอย่างมาก ไม่เว้นแม้แต่คนพิการในชุมชน ก็ควรต้องได้รับการส่งเสริมเช่นเดียวกัน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน **ข้อมูลด้านสังคม การเมือง การปกครอง** พบว่า ลักษณะครอบครัวส่วนใหญ่เป็นแบบครอบครัวขยาย และครอบครัวแห่วงกลาง คือ ครอบครัวที่พ่อแม่ ฝากลูกไว้ให้ปู่ย่าตายายเลี้ยง เนื่องจากเสียชีวิตหรือไปหางานทำในชุมชนอื่นหรือต่างจังหวัด ส่วนลักษณะการเมืองการปกครองของชุมชน มีการกระจายอำนาจไปยังผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำชุมชน เป็นผู้ประสานความช่วยเหลือระหว่างชุมชนกับเทศบาล ดังนั้น ผู้นำชุมชนจึงมีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนเป็นอย่างมาก หากชุมชนหรือหมู่บ้านใด มีผู้นำชุมชนดี

กระตือรือร้น มุ่งพัฒนาและใส่ใจคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน หมู่บ้านนั้นก็จะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีไปด้วย การส่งเสริมอาชีพคนพิการก็เป็นอีกภาระหน้าที่หนึ่งที่ต้องเริ่มจากวิสัยทัศน์ของผู้นำชุมชน จึงจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม **ข้อมูลด้านการศึกษา** พบว่า เด็กวัยเรียนส่วนใหญ่จะศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นหลัก ดังนั้น การเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต้องเริ่มจากโรงเรียน หากคนพิการได้รับการศึกษาตั้งแต่วัยเรียน ย่อมมีโอกาสนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพไปโดยปริยาย **ข้อมูลด้านสาธารณสุข** พบว่า ประชากรในชุมชนเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความตระหนักในเรื่องสุขภาพอนามัยของตนเองค่อนข้างดี และใส่ใจในสิทธิในการรักษาพยาบาลของตนเอง มีการสร้างเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งเทศบาลยังเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของประชากรในชุมชน ดังนั้น สุขภาพของคนพิการก็ได้รับการดูแลอย่างดีไปด้วย ซึ่งสุขภาพอนามัยของคนพิการนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ **ข้อมูลคนพิการ** พบว่า เทศบาลตำบลมีการขึ้นทะเบียนคนพิการอย่างชัดเจนและมีข้อมูลด้านการประกอบอาชีพของคนพิการด้วย ทำให้พบว่าคนพิการและผู้ดูแลคนพิการบางส่วนประสบปัญหาภาวะหนี้สินจากการนำมาลงทุนประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนั้น การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพหารายได้จากหลาย ๆ ทางจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้คุณภาพชีวิตของคนพิการดีกว่านี้ ไม่เป็นปัญหาในสังคม โดยเฉพาะด้านหนี้สินที่ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่นตามมาอย่างมากมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการศึกษาสภาพชุมชนของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ปัจจัยด้านสภาพชุมชนนั้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผ่านการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ และต้องนำปัจจัยต่าง ๆ ที่พบนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วางแผน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการฝึกอาชีพให้กับคนพิการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกที่จะช่วยให้คนพิการที่สามารถดูแลตัวเองได้บ้างและมีรายได้เพิ่มเติม ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และท้ายที่สุดนั้นจะส่งผลต่อไปยังชุมชนตำบลเขาพระงามมีการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อประชาชนทุกคนอย่างแท้จริง

2.2 ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

จากการศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ทั้งจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปรายกลุ่มและการสนทนากลุ่ม โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงการดำเนินการส่งเสริมอาชีพของเทศบาลตำบลเขาพระงาม พบว่า เทศบาลมี

การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างหลากหลายกิจกรรมเพื่อให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ของเทศบาล ซึ่งเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ของ เทศบาล มีพัฒนาการด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ สร้างความรู้สึกร่วม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดเป็นการดำเนินการที่นำไปสู่การส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่าง ยั่งยืน ซึ่งการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงามที่ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในท้องถิ่น ที่สำคัญ คือ

1) จัดทำเทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาล ตำบลเขาพระงาม

ทางเทศบาลตำบลเขาพระงามมีการจัดทำเทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นกฎหมายที่บังคับให้เทศบาลตำบลเขาพระงามดำเนินการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น มีการกำหนดหลักการ เหตุผล มีข้อบัญญัติทั้งหมด 23 ข้อ ซึ่ง ในเรื่องการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนในข้อบัญญัติที่ 7 ที่กล่าวว่า ส่งเสริม สนับสนุนให้คนพิการได้ฝึกอาชีพ ประกอบอาชีพและมีงานทำ ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ซึ่งเป็นการ แสดงให้เห็นว่า ทางเทศบาลตำบลเขาพระงามจำเป็นที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ เทศบัญญัติได้กำหนดไว้ ซึ่งการจัดทำเทศบัญญัตินี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคน พิการของเทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำเทศบัญญัติที่ น่าสนใจ ดังนี้

... เทศบัญญัติเกี่ยวกับคนพิการ เทศบาลจัดทำขึ้นเพราะเราเห็นความสำคัญของ คนทุกคนในท้องถิ่น รวมไปถึงคนพิการซึ่งก็เป็นคนในท้องถิ่น เราจะต้องดูแลเหมือนกัน เทศบัญญัติจะ เป็นสิ่งที่ทำให้หน่วยงานของเราจะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มันเป็น จุดเริ่มต้นของการดูแลพัฒนาคนพิการในท้องถิ่น...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

...เทศบัญญัติก็เป็นกฎหมายที่ทำให้หน่วยงานของเราต้องดำเนินการ เป็นบุคลากร แล้วผู้บริหารให้รับผิดชอบงานคนพิการซึ่งได้กำหนดเป็นเทศบัญญัติอย่างชัดเจน เราก็จำเป็นที่จะต้อง ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่างานพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการจะเป็นเรื่องที่ยาก ยุ่งยาก ปัญหาหลายอย่าง แบบอย่างในการดำเนินงานด้าน คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็น้อย จะทำกิจกรรมแต่ละอย่างไม่ใช่แค่คนพิการนะ จะต้องคิดถึงผู้ดูแลคนพิการด้วยเพราะคนพิการส่วนใหญ่ไปไหนมาไหนเองไม่ได้ จะต้องเป็นผู้ดูแลคน พิการติดตามตลอด จะไม่ทำก็ไม่ได้ในเมื่อมันเป็นความรับผิดชอบก็เลยมีการดำเนินการพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการมาถึงปัจจุบันนี้แหละ...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 5, 2 เมษายน 2562)

...เทศบาลมีการจัดทำเทศบัญญัติเกี่ยวกับคนพิการ จำเป็นต้องดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอยู่แล้ว ทางเทศบาลก็มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นนะ มีการนำลุงยังชีพมาให้ พาคนพิการไปเที่ยว ฝึกอบรมต่างๆให้คนพิการในท้องถิ่น นำผลิตภัณฑ์ของคนพิการมาจำหน่ายให้กับผู้ศึกษาดูงาน ซ่อมบ้านเรือนคนพิการ จัดทางลาดให้แก่คนพิการ เทศบาลก็ทำงานเกี่ยวกับคนพิการเยอะ เห็นท่าตลอด เวลาทีมงานสำคัญต่างๆในชุมชน คนพิการก็มาร่วมงานต่างๆของชุมชนด้วยเสมอ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 3, 3 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการจัดทำเทศบัญญัติ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้นำชุมชน ทำให้ทราบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะผู้กระทำการ (Agency) มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำเทศบัญญัติ เพื่อกำหนดเป็นกฎ (Rule) ให้เกิดการยอมรับและเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น โดยมีการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้อย่างชัดเจน ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาไปถึงเอกสารร่วมกับการสังเกต ทำให้ทราบว่า เทศบัญญัติเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และเมื่อผู้วิจัยเข้าร่วมสนทนากลุ่มกับบุคลากรตามโอกาสที่ได้รับ ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรทุกคนต่างเห็นความสำคัญและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ตลอดจนการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพนั้นเกิดประโยชน์โดยตรงต่อคนพิการ

2) กำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการกำหนดแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นอย่างชัดเจน โดยได้กำหนดให้ กองสวัสดิการสังคมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน นักสังคมสงเคราะห์ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่น โดยมีการบูรณาการกองแต่ละกองในเทศบาลตำบลเขาพระงามให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือการดำเนินงานซึ่งกัน โดยมีการแสดงความคิดเห็นของการกำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานคนพิการที่สำคัญดังต่อไปนี้

...เทศบาลมีโครงสร้างที่กำหนดให้บุคลากรดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่น กองที่รับผิดชอบหลัก คือกองสวัสดิการสังคม มีคนในกองสวัสดิการสังคมประมาณ 8 คน แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบ ก็ดูแลผู้สูงอายุและคนพิการซึ่งกองสวัสดิการสังคมจะเป็นกองหลัก แต่หากจะขอความช่วยเหลืออะไรให้แจ้งมาก็จะมีกองอื่นๆ เข้าไปช่วยเหลือ ร่วมกับกองสวัสดิการสังคม ซึ่งเราก็จะมีการประชุมหัวหน้ากองทุกวันจันทร์ ซึ่งภาระหน้าที่ของเทศบาลก็ต้องดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการ คนพิการก็ถือว่าเป็นคนในท้องถิ่นที่เราต้องรับผิดชอบและดูแลคนพิการให้มีความเป็นอยู่ที่ดี...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

...บุคลากรมีการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งก็เป็นผลมาจากการกำหนดโครงสร้างและภารกิจ หน้าที่ ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน คือรู้ว่าภารกิจของกองมีอะไรบ้าง ก็ออกแบบและดำเนินงานตามภารกิจ ซึ่งก็เป็นเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ และต้องดำเนินการ ก็มีการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ครอบคลุมภารกิจหน้าที่ของกองให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 1, 2 เมษายน 2562)

...บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา อะไรที่ไม่รู้ก็จะศึกษาหาข้อมูลเพื่อนำมาช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ แต่เนื่องจากไม่ได้มีภาระหน้าที่เฉพาะการดูแลคนพิการเท่านั้น บุคลากรในกองสวัสดิการสังคมยังมีหน้าที่ที่ต้องดูแลผู้สูงอายุอีกด้วยซึ่งเมื่อเทียบกันนั้น พบว่าผู้สูงอายุมีจำนวนมากกว่าคนพิการด้วยซ้ำ ดังนั้น บางครั้งจึงทำให้พบว่า การให้ความสะดวกและช่วยเหลือคนพิการยังคงมีความล่าช้าอยู่เป็นบางกรณี...

(สังเกตการณ์, บุคลากรเทศบาล 1, 2 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการกำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในท้องถิ่น พบว่า มีการกำหนดให้กองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับคนพิการไปพร้อมกับการดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุไปพร้อมด้วย จากการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์การปฏิบัติงานด้านคนพิการนั้นทำให้ทราบว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและความรู้เฉพาะด้านเป็นอย่างมาก ตลอดจนถึงอาศัยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ และบุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านนี้ และแม้ว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจะมีไม่เพียงพอ แต่ทุกคนต่างก็ตั้งใจจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ นั้นแสดงให้เห็นว่า นโยบายและทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคมได้

3) การลงพื้นที่เชิงรุก ค้นหาคนพิการในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

เทศบาลตำบลเขาพระงามจัดให้ผู้รับผิดชอบได้ลงพื้นที่เชิงรุก เพื่อค้นหา สํารวจคนพิการเพื่อที่จะนำมาดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น โดยได้ร่วมกันดำเนินการกับผู้นำชุมชนขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลคนพิการในท้องถิ่น มีการสำรวจ พูดคุยกับคนพิการและคนดูแลคนพิการในท้องถิ่นร่วมกัน สร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างเทศบาล ผู้นำชุมชน คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ อีกทั้งยังให้ความรู้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ชีวิตประจำวัน สิทธิประโยชน์ที่คนพิการพึงได้รับ ให้ความช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ตามที่คนพิการร้องขอ เช่น มอบ

ณัฐยังชีพ อำนวยความสะดวกในเรื่องของรถในการเดินทางไปที่ยังที่ต่างๆ เป็นต้น โดยมีการแสดงความคิดเห็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

...ก็มีการลงพื้นที่ไปบ้านคนพิการเลย เพื่อให้ได้ข้อมูลคนพิการ เคยประชาสัมพันธ์ให้คนพิการมาให้ข้อมูลที่เทศบาล น้อยมากที่คนพิการกับผู้ดูแลคนพิการจะเข้ามาให้ข้อมูล เพราะลำบากในเรื่องของการเดินทาง เทศบาลก็เลยจะต้องลงไปหาคนพิการที่บ้านเอง สะดวกกว่า จัดเวรกันไปอย่างน้อยเดือนหนึ่งต้องลงไปครบทุกหมู่บ้าน ใช้เวลาประมาณเดือนละประมาณ 2-3 วันโดยร่วมกับผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน นัดกันจะไปวันไหนก็พาไป ก็จะได้ข้อมูลมาบ้าง แล้วเราก็จะได้รู้จักคนพิการในท้องถิ่นอย่างจริงจัง รู้จักบ้าน ก็สะดวกในการดำเนินงานครั้งต่อไป หากมีความจำเป็นต้องดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการก็ติดต่อเองโดยตรงได้เลย ถ้าไม่ข้อมูลการทำงานก็ลำบากหน่อย...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 2, 23 มิถุนายน 2562)

...เทศบาลขอความร่วมมือในการลงพื้นที่ไปหาคนพิการตามบ้าน ก็จะสลับหมุนเวียนกันไปกับอาสาสมัคร ไม่ก็ผู้ใหญ่บ้านไปเอง แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นอาสาสมัครประจำหมู่บ้านพาไปมากกว่า เทศบาลแจ้งก็นัดกันแล้วพากันไปบ้านคนพิการ ทางอำเภออยากได้ข้อมูลอะไร เทศบาลก็ลงมาละ แต่ส่วนมากก็จะลงมาเยี่ยมคนพิการทุกเดือนอยู่แล้ว ถ้าเทศบาลไม่ลงมา ชุมชนก็จะมีอาสาสมัครเยี่ยมบ้านคนพิการอยู่ตลอด เทศบาลก็มาเก็บข้อมูลคนพิการนั้นแหละที่ลงมา ไม่มีอะไรมาก็มาเยี่ยมเฉยๆ ก็มี...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 4, 22 เมษายน 2562)

...ไปลงพื้นที่กับเทศบาลบ่อยๆ พาไปบ้านคนพิการ เทศบาลมาเก็บข้อมูล เอาของมาแจกคนพิการบ้าง บางครั้งเทศบาลไม่ลงมาเอง ก็ให้พื้นที่แหละไปเอาข้อมูลคนพิการมา พี่ก็ดูแลคนพิการ คนสูงอายุในหมู่บ้านอยู่แล้วก็อยู่ในหมู่บ้านอยู่แล้ว ก็ไปเอาข้อมูลมาให้เทศบาลนี้แหละ ไม่ลำบากอะไรเลย ดีที่เทศบาลจัดให้คนมาเยี่ยมคนในหมู่บ้านเอง จะได้ว่ามีข้อมูลที่แท้จริง จะได้เห็นปัญหา จะได้ให้ความช่วยเหลือคนในหมู่บ้านได้ตรงจุด...

(สัมภาษณ์, อาสาสมัคร 2, 27 เมษายน 2562)

...จากการสังเกตการณ์การลงพื้นที่เชิงรุกของบุคลากร ผู้วิจัยสังเกตเห็นความตั้งใจ ความจริงใจในการพบปะพูดคุยกับชาวบ้านในชุมชน ทุกคนดูมีความเป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งชนชั้น เมื่อชุมชนไว้วางใจ ก็จะสามารถพูดคุยให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจนและเต็มใจเสมอ...

(สังเกตการณ์, 27 เมษายน 2562)

จากการศึกษาเรื่องการลงพื้นที่เชิงรุก ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมการลงพื้นที่เชิงรุกกับเทศบาลตำบลเขาพระงามด้วย ทำให้ทราบว่า กระบวนการลงพื้นที่นั้นได้รับความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้เทศบาลได้รับทราบข้อมูลด้านคนพิการอย่างครบถ้วนและการช่วยเหลือนั้นเป็นไปตามความต้องการของคนพิการอย่างแท้จริง และเมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนทำให้ทราบว่า ไม่ใช่แค่ครั้งนี้นี่เท่านั้นที่มีการลงพื้นที่ แต่เทศบาลมีการลงพื้นที่อยู่เป็นประจำอยู่แล้ว จนเกิดเป็นความเคยชิน และชุมชนทุกคนต่างก็ตอบรับและให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่ลงพื้นที่ทุกครั้ง เมื่อผู้วิจัยได้พูดคุยสัมภาษณ์อาสาสมัครที่ลงพื้นที่ร่วมกัน ทำให้ทราบว่า การลงพื้นที่ของเทศบาลนั้นไม่ได้มาเพื่อเก็บข้อมูลอย่างเดียว แต่ยังมาให้ความช่วยเหลืออีกด้วย และมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยตลอด พูดคุยพบปะชุมชนอย่างเป็นกันเอง และชุมชนทุกคนเกิดความไว้วางใจและให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ไม่มีปิดบัง ซึ่งการได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วนชัดเจนนี้ ผู้วิจัยมองว่าจะทำให้ข้อมูลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และสามารถนำไปใช้วางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้

4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเขาพระงามได้นำข้อมูลที่ได้จากการลงพื้นที่ การประชาสัมพันธ์ให้คนพิการในท้องถิ่นมาให้ข้อมูลแก่เทศบาล โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่นประกอบไปด้วย เลขบัตรประจำตัวประชาชน อายุ ที่อยู่และประเภทความพิการ โดยมีการแสดงความคิดเห็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

...ข้อมูลคนพิการที่เทศบาลมีเมื่อหากก็ยังไม่ครอบคลุม แต่ก็อาจจะเพียงพอที่จะลงไปถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ มีข้อมูลอายุ ประเภทความพิการ ถ้าอยากจะทำคนพิการสามารถประกอบอาชีพอะไรได้ ก็จะใช้วิธีการสอบถามจากคนพิการโดยตรง อาจจะไม่มีข้อมูลแบบเป็นทางการ แต่ก็ดีกว่าไม่มี อย่างน้อยก็รู้ว่าบ้านเค้าอยู่ไหน คนดูแลเป็นใคร มีคนพิการในท้องถิ่นกี่คน คนพิการมีอาชีพอะไรซึ่งมันจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาคนพิการ เราก็จะมีการปรับปรุงพัฒนาให้ข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการมีความครอบคลุมชัดเจนมากยิ่งขึ้น...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 1, 7 เมษายน 2562)

...ข้อมูลคนพิการนี้สำคัญมากนะ เทศบาลมีการจัดทำอยู่แล้วเพราะคนพิการจะได้เบียดเบียนอาชีพคนพิการ จะต้องมาที่เทศบาล ก็จะเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการไว้ มีปัญหาอะไรหรือจะดำเนินการอะไรเราก็จะสามารถติดต่อคนพิการได้เลย ข้อมูลก็จะเป็นประมาณชื่อ-สกุล อายุ ที่อยู่ ผู้ดูแลและที่ประเภทความพิการประมาณนี้...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 2, 7 เมษายน 2562)

...เทศบาลก็มาที่บ้านมาขอข้อมูลของหลานที่เป็นคนพิการ แนะนำให้ไปทำบัตรคนพิการ ขอดูบัตรคนพิการ ทะเบียนบ้าน แล้วกรอกข้อมูล เวลาถึงงานอะไรก็ลงมาตามไปร่วมงานที่เกี่ยวกับคนพิการ เอาถุงยังชีพมาให้ตลอด...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 1, 4 เมษายน 2562)

...ผมให้ข้อมูลส่วนตัวกับทางเทศบาล เพราะผมต้องไปขึ้นทะเบียนคนพิการเพื่อรับเบี้ยยังชีพคนพิการ เวลาถึงงานอะไร มีปัญหาอะไร เทศบาลก็โทรมาตลอด เข้ามาหาบ้าง มาพูดคุยแนะนำผมในด้านต่างๆ ผมว่าก็คิณะที่ทางเทศบาลมีข้อมูลคนพิการทุกคน...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 1, 4 เมษายน 2562)

...จากการสังเกตการณ์การลงพื้นที่เชิงรุกเพื่อเก็บข้อมูลคนพิการนั้น แม้ว่ากระบวนการจะดี ชุมชนให้ความร่วมมือ แต่ในส่วนของข้อมูลที่ได้เก็บนั้น ยังขาดความชัดเจนในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการอยู่มาก...

(สังเกตการณ์, 27 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่น ผู้วิจัยพบว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากการลงพื้นที่เชิงรุก เมื่อการลงพื้นที่ประสบความสำเร็จ ชาวบ้านให้ความร่วมมือ ย่อมให้เทศบาลมีข้อมูลสารสนเทศที่ดีตามไปด้วย แม้บางครั้งอาจจะไม่ครอบคลุมเท่าที่ควรจะเป็น แต่ก็ชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ ส่วนความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศนั้น ผู้วิจัยพบว่า ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่เทศบาลตำบลเขาพระงามดำเนินการคือ ข้อมูลสารสนเทศด้านสิทธิประโยชน์และเบี้ยยังชีพคนพิการ แต่ในส่วนของข้อมูลเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น ยังมีน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรว่า การที่เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะผู้กระทำการ (Agency) ที่มุ่งพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการและต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมนั้น ข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะการวางแผนดำเนินงานอะไรก็ตาม หากขาดข้อมูลไปแล้ว การดำเนินงานย่อมขาดประสิทธิภาพที่ชัดเจน

5) การจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม

เทศบาลตำบลเขาพระงาม ได้จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นแผนของเทศบาลที่จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารเทศบาล ผู้รับผิดชอบงานคนพิการของเทศบาล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ชาวบ้านผู้ดูแลคนพิการ ชมรมคนพิการและคน

พิการ โดยมีกระบวนการจัดทำแผนร่วมกัน คือ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบและร่วมรับประโยชน์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน จัดการประชุมปีละ 1 ครั้ง ช่วงเดือนมีนาคม ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้สรุปและนำเสนอกิจกรรม โครงการที่นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกัน ซึ่งกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ กิจกรรม ขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื้อหาประกอบไปด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ กิจกรรม โครงการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้รับผิดชอบ แนวทางในการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล แล้วนำกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่วางแผนไว้ในแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาบูรณาการนำไปดำเนินการกำหนดเป็นกิจกรรม โครงการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีขอเทศบาลเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลเป็นไปตามกฎระเบียบการใช้จ่ายเงิน การจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญที่จะทำให้เทศบาลตำบลเขาพระงามมีแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมไปถึงการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ปลูกจิตสำนึก การปลูกพลัง คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้ครบทุกคน โดยได้กล่าวถึงการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงามที่น่าสนใจ ดังนี้

...แผนคนพิการที่เทศบาลจัดทำขึ้นนี้ เป็นประโยชน์นะ ทำให้คนพิการตื่นตัวบ้าง เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ว่าต้องการอะไร ต้องทำอะไรดี อะไรที่เค้าสามารถทำได้บ้าง อะไรที่ทำให้เค้ามีส่วนร่วมในสังคมได้บ้าง ไม่ใช่รอการช่วยเหลือหรือไม่มีปากไม่มีเสียงอะไรเลย อีกอย่างคนในชุมชนก็ตื่นตัว อยากรู้ว่าเค้าทำอะไรกัน ทำแผนแล้วได้อะไรบ้าง อะไรที่เค้าพอจะช่วยเหลือคนพิการในชุมชนได้บ้าง หรือว่าต้องปฏิบัติต่อคนพิการอย่างไร แต่เทศบาลมาประชุมจัดทำแผนคนพิการปีละครั้ง มันน้อยไปบางคนก็ลืมไปเลย มาแบบเดือนละครึ่งก็ดีนะ แผนจะทำให้คนในหมู่บ้านทำเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการทำให้ชาวบ้านได้คิด ได้ค้นหา ปัญหาสาเหตุ แล้วนำมาสู่การช่วยกันแก้ไขปัญหา มาสู่การทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ และเกิดกิจกรรมกลุ่มมากมาย ซึ่งเมื่อชาวบ้านได้ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันบ่อยๆแล้วก็จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้มีแนวคิดใหม่ๆในการร่วมกันพัฒนา ช่วยเหลือดูแลคนพิการ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชนคนที่ 1, 24 เมษายน 2562)

...แผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทำให้ชาวบ้านได้เรียนรู้คนพิการในชุมชนร่วมกัน รู้จักคนพิการในชุมชนมากขึ้น เป็นกระบวนการทำให้ชาวบ้านได้คิด ชาวบ้านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ช่วยกันหาหนทาง วิธีที่จะช่วยเหลือคนพิการในชุมชน

ในขณะที่การทำแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ก็ยังเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเทศบาลได้อีกด้วย ซึ่งทุกฝ่ายต้องร่วมแรง ร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในชุมชนกันต่อไปอีก...

(สัมภาษณ์, ประธานชมรมคนพิการ, 25 เมษายน 2562)

..แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นเข็มทิศสำคัญในการดำเนินงานคนพิการที่ทำให้ทราบว่าควรจะทำอย่างไร จะทำกิจกรรม โครงการอะไรก่อนหลังดีที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจ ให้คนพิการได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการร่วมมือในการทำแผนก็ได้ให้เห็นว่าทุกคนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการจัดทำส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างดี ช่วยกันแสดงความคิดเห็นออกแบบกิจกรรม โครงการต่างๆ เห็นด้วยกับการจัดทำแผน...

(สัมภาษณ์, บุคลากรเทศบาล 7, 7 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารแผนส่งเสริมฉบับดังกล่าว พบว่า เอกสารนั้นสามารถนำทางการดำเนินงานได้อย่างดี มุ่งสร้างโอกาส สร้างงาน สร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับคนพิการ แผนส่งเสริมฯ เกิดขึ้นจากนโยบายของผู้นำองค์กรที่มุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับสังคมอย่างเป็นระบบ การดำเนินงานใด ๆ ที่ไร้แผนการดำเนินงานย่อมขาดประสิทธิภาพ และมีโอกาสไม่ประสบความสำเร็จสูง เพราะเหมือนทำงานไปโดยไร้ทิศทาง เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และบุคลากร ทุกคนต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เปรียบได้ดั่งเข็มทิศนำทางที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และการส่งเสริมอาชีพคนพิการก็เป็นเป้าหมายหนึ่งที่ทุกคนคาดหวังว่าจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการได้

6) ดำเนินการกิจกรรม โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม

เทศบาลตำบลเขาพระงามได้กำหนดโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้รับผิดชอบก็ดำเนินการกิจกรรม โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้ โดยกิจกรรมทั้งหมดที่ทางเทศบาลตำบลเขาพระงามได้กำหนดมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

กิจกรรมจ่ายเบี้ยยังชีพคนพิการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการทุกเดือนเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการจ่ายเบี้ยให้กับคนพิการในท้องถิ่น เดือนละ 800 บาท ซึ่งคนพิการจะได้รับเงินในสองรูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 โอนเข้าบัญชีธนาคารผู้พิการ และรูปแบบที่ 2 ผู้พิการเดินทางมารับเอง

กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างเทศบาลตำบลเขาพระงาม ชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ให้ความช่วยเหลือดูแลคนพิการในท้องถิ่น ดูแลให้คนพิการในท้องถิ่นมีสุขภาพที่ดี ได้รับการศึกษา การฝึกอาชีพ รวมไปถึงการบริการทางสังคมที่เหมาะสม

กิจกรรมฝึกอาชีพคนพิการ เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการฝึกทักษะอาชีพต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ รวมไปถึงการพัฒนาทักษะอาชีพที่คนพิการต้องการ มีการประสานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้ความช่วยเหลือฝึกอาชีพให้แก่คนพิการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสม

กิจกรรมจัดหาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์คนพิการ เป็นกิจกรรมที่ทำให้คนพิการได้จำหน่ายผลิตภัณฑ์คนพิการ มีการประสานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการขอพื้นที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์คนพิการ ซึ่งก็มีหน่วยงานให้ความร่วมมือและให้พื้นที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์คนพิการทั้งในและนอกท้องถิ่น

กิจกรรมศึกษาดูงานของคนพิการ เป็นกิจกรรมที่ให้คนพิการได้ไปศึกษา เรียนรู้ การประกอบอาชีพคนพิการของคนพิการท้องถิ่นอื่น ได้แนวทางการประกอบอาชีพมาปรับใช้กับการประกอบอาชีพของตนเอง อีกทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์คนพิการนอกท้องถิ่นด้วย ซึ่งก็มีการดำเนินการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานคนพิการปีละ 1 ครั้ง

กิจกรรมวันคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คนพิการในเทศบาลตำบลเขาพระงามได้แสดงความสามารถของตนเอง และคนพิการนอกท้องถิ่นได้แสดงความสามารถ รวมไปถึงการให้บริการต่าง ๆ แก่คนพิการ โดยได้รับความร่วมมือจากภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุน ซึ่งจะจัดปีละ 1 ครั้งในช่วงเดือน ธันวาคม

กิจกรรมซ่อมแซมหรือปรับปรุงบ้านให้คนพิการ เป็นกิจกรรมที่จัดทำโดยความร่วมมือของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดลพบุรีและเทศบาลตำบลเขาพระงาม ดำเนินการสำรวจและซ่อมแซมปรับปรุงบ้านให้คนพิการ ซึ่งจะดำเนินการซ่อมแซมปรับปรุงปีละ 3 หลังคาเรือน

กิจกรรมปรับสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เป็นกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระมากที่สุดในพื้นที่ มีกิจกรรมปรับสถานที่สำคัญ เช่น เทศบาล วัด เป็นต้น เป็นการทำให้ทางลาด หรือรวมไปถึงสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่คนพิการต้องการ

กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ให้บริการช่วยเหลือคนพิการ เป็นกิจกรรมที่ให้บริการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ในด้านต่าง ๆ แก่คนพิการ โดยการจัดสถานที่ตั้งอยู่ที่เทศบาลตำบลเขาพระงาม จัดไว้ให้บริการคำแนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือคนพิการตลอด คนพิการในท้องถิ่นสามารถเข้าใช้บริการได้ จะมี

เจ้าหน้าที่ดูแลและให้บริการในวันจันทร์ – ศุกร์ ซึ่งการให้บริการก็รวมไปถึงการให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพก็มีการให้บริการ

ซึ่งมีความคิดเห็นที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีดังต่อไปนี้

...กิจกรรมที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น จะต้องเป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งการศึกษา การดำรงชีวิต เศรษฐกิจ แล้วร่วมกันดำเนินการด้วยความตั้งใจ เนื่องจากงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นงานที่ค่อนข้างซับซ้อน ต้องอาศัยใจในการดำเนินการ เพราะกิจกรรมบางอย่างก็ไม่สามารถใช้งบประมาณของเทศบาลได้ ต้องร่วมมือกัน อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน...

(สัมภาษณ์, ประธานชมรมคนพิการ, 23 มิถุนายน 2562)

...กิจกรรมที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาล ก็เป็นกิจกรรมที่ชุมชน ทุกฝ่ายร่วมกันคิด ร่วมกันออกแบบแต่กิจกรรมก็ยังไม่มีความโดดเด่นเท่าไร แต่เราสามารถปฏิบัติกิจกรรมให้มีความโดดเด่นขึ้นมาได้ หากเรามีความตั้งใจและมีการวางแผนการดำเนินงานที่ดี การที่เครือข่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมดำเนินการก็จะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ มีความหลากหลาย สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นได้ดี...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 23 มิถุนายน 2562)

...กิจกรรมที่จัดให้กับคนพิการก็ดีนะ คนพิการได้ออกจากบ้านได้ทำอะไรบ้าง การฝึกอาชีพก็ทำให้คนพิการมีรายได้แบ่งเบาภาระบ้างไปได้บ้าง ฉันทหาเงินคนเดียวบางครั้งถ้าลูกไปหาหมอก็ต้องหยุดงานเลย แต่ดีที่มีเทศบาลคอยช่วยเหลือ คอยดูแล ให้คำแนะนำป้ามีปัญหาอะไรก็ไปปรึกษาที่เทศบาล...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ, 25 เมษายน 2562)

...กิจกรรมต้องให้เหมาะสมกับคนพิการ แต่ละคนก็ไม่เหมือนกันนะ ทุกคนก็อยากไปร่วมงานกับเทศบาลนั่นแหละ แต่บางครั้งสภาพร่างกายมันก็ไม่เอื้อ ไปร่วมประชุมบอกความต้องการก็ดำเนินการได้บ้างไม่ได้บ้าง อยากให้ทำอะไรแล้วให้คนพิการได้เข้าร่วมงานกับชุมชนให้ได้มากที่สุด...

(สัมภาษณ์, คนพิการ, 23 เมษายน 2562)

...จากการสังเกตการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ยังมีคนพิการบางคนที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอาชีพได้ เนื่องจากสภาพความพิการของคนพิการเป็นข้อจำกัดต่อการฝึกอาชีพ และบุคลากรไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพที่หลากหลาย...

(สังเกตการณ์, 23 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการดำเนินกิจกรรม โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม พบว่า เมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารทำให้ทราบว่ามีการมีกิจกรรมต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยช่วยเหลืออย่างรอบด้าน ไม่ใช่พัฒนาเฉพาะในส่วนองงานอาชีพเท่านั้น เมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมตามโอกาสที่ได้รับ ทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า คนพิการในพื้นที่รับผิดชอบบางคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ แต่บางคนที่มีสภาพร่างกายหรือสภาพความพิการไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมก็จะขาดโอกาสไป จากการสังเกตพบด้วยว่า บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระงาม มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และคิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อที่จะสามารถช่วยเหลือคนพิการได้อย่างรอบด้านมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

7) สรุปและรายงานผลโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม

เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการจัดทำสรุปและรายงานผลโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยติดตามผลการดำเนินงานจากผู้บริหาร สรุปกิจกรรมแต่ละกิจกรรมและนำไปสรุปเป็นภาพรวมของโครงการขอเพื่อนำผลรายงานผู้บริหารเทศบาลทุกปี ปีละ 1 ครั้ง ในช่วงเดือนกันยายน ซึ่งจัดเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในปีต่อไป มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสรุปและรายงาน ดังต่อไปนี้

...การสรุปและรายงานผลโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต้องรายงานทุกปี เพราะต้องรายงานการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ ซึ่งทุกกองแต่ละกองก็ต้องมีรายงานผลการดำเนินงาน เมื่อรายงานผลการดำเนินงานแล้วก็ส่งให้กองแผน เพื่อกองแผนจะไปสรุปในภาพรวมการดำเนินงานของเทศบาลต่อไป ซึ่งสำคัญนะสรุปและรายงานผล จะได้ว่าเราทำอะไรไปบ้าง มีผลงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร เหมือนทำงานตามภารกิจได้ครบถ้วน ซึ่งการสรุปและรายงานผลโครงการคือทำให้ทราบว่าเราดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการจริง ๆ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 10, 23 เมษายน 2562)

...ทำงานทุกอย่างในกองต้องมีการสรุปและรายงานผลทุกงาน รวมไปถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการต้องรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งสำคัญมากจะได้ติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร จะไปทิศทางไหนต่อไป...

(สัมภาษณ์, หัวหน้ากอง 1, 23 เมษายน 2562)

จากการศึกษาสรุปรายงานผลโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามแผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม เมื่อมีการศึกษาเอกสารพบว่า มีการสรุปรายงานผลอย่างชัดเจน ครบถ้วนทุกกิจกรรม บุคลากรมีความตระหนักในความสำคัญของการสรุปรายงานผล เพราะการสรุปรายงานจะทำให้ทราบถึงลักษณะการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค ข้อดี ข้อควรพัฒนาต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้วางแผนในการพัฒนางานในปีถัดไปได้ เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์การดำเนินงานของหัวหน้าและบุคลากร ทำให้ทราบว่า การสรุปรายงานผล เป็นภาระงานหนึ่งที่ทุกคนรับทราบและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นผลดีต่อการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้

8) นำเสนอผลงานโดยการส่งผลงานให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี

เทศบาลตำบลเขาพระงามได้นำผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มา นำเสนอผลงานโดยการประชาสัมพันธ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในการประชุมประชาคมประจำเดือนในเดือน ตุลาคมของทุกปี พร้อมทั้งจัดทำเป็นผลงานแนวทางปฏิบัติที่ดีการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เสนอต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อขอรับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของท้องถิ่นดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ รวมไปถึงการขอรับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีผู้แสดงความความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

...การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เทศบาลเคยได้รับรางวัลจาก สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็เป็นการนำการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาต่อยอดจัดทำตามรูปแบบที่กำหนดแล้วส่งผลงานขอรับรางวัล ก็ได้รับรางวัล เป็นการนำงานที่ดำเนินการอยู่แล้ว แล้วเห็นว่าเป็นการดำเนินงานที่ดี น่าสนใจ สามารถเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่เทศบาลอื่นได้ ก็นำเสนอผลงานเข้าไป ถ้าไม่ได้รับรางวัลอย่างน้อยก็เป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเทศบาลซึ่งเป็นประโยชน์ เทศบาลมีแต่ได้กับได้ ผลงานที่ส่งไปก็มีหลากหลายไม่ใช่แค่ผลงานเกี่ยวกับคนพิการนะ งานไหนที่น่าสนใจก็จะนำเสนอผลงานเข้าไป...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 23 เมษายน 2562)

...การนำเสนอผลงานการดำเนินงานก็จะมี การนำเสนอผ่านการประชุมประชาคม ประจำเดือนเป็นส่วนใหญ่ ต้องเสนอผลงานการดำเนินงานของเทศบาลทุกงานให้ชุมชนรับทราบ ซึ่งจะมีทั้งแจกเอกสาร หรือนำเสนอเป็นวิดีโอ หรือพุดคุย แต่ส่วนมากจะแจกเอกสาร แผ่นพับ ซึ่งการประชุมประชาคมจะจัดทุกวันที่ 25 ของเดือน สะดวกจะนำเสนอผลงานในรอบเดือนไหนก็ได้ ก็จะมีคนในชุมชนหน่วยงานต่างๆที่อยู่ในเทศบาล รวมไปถึงภาคเอกชนก็ได้เข้ามาร่วมประชุมประชาคม จะมีการนำเสนอผลการดำเนินงาน ซึ่งทำให้คนในชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบผลการดำเนินงาน ทราบว่าเทศบาลดำเนินงานอะไรบ้าง กำลังทำอะไรอยู่ หากชุมชนมีปัญหาหรือว่าต้องการความช่วยเหลืออย่างไร เทศบาลก็จะมี การชี้แจงและหารือร่วมกันในการแก้ไขปัญหา...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 7, 23 เมษายน 2562)

...การเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อย ทำให้ทราบว่า ในทุกการประชุมจะมีการรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร หน่วยงานภายนอก ตลอดจนชุมชนได้รับทราบและวางแผนการพัฒนา งาน กิจกรรม โครงการร่วมกัน...

(การประชุมกลุ่ม, 23 เมษายน 2562)

จากการศึกษาการนำเสนอผลงานโดยการส่งผลงานให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี เมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารพบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการนำเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลจากสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างต่อเนื่องด้วยทัศนคติที่ว่า หากได้รางวัลก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจ หากไม่ได้ก็ถือว่าเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติที่ดีที่จะช่วยพัฒนาและนำพาหน่วยงานไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ ตลอดจนเมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องและมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ทำให้เห็นถึงการวัฒนธรรมองค์กรด้านการสื่อสารสังคม มีการนำเสนอผลงานต่าง ๆ เวลาประชุม เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นได้รับทราบผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดการยอมรับจากชุมชน

จากการศึกษาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพของเทศบาลตำบลเขาพระงาม สามารถสรุปการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน รายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ เทศบาลตำบลเขาพระงาม มีการดำเนินการที่จะทำให้คนพิการมีความความพร้อม มีทักษะต่าง ๆ ที่จะสามารถเลือกการประกอบอาชีพตามความต้องการและตามความถนัดของตนเอง สถานประกอบการเปิดรับให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน ฝึกอาชีพ สามารถเข้าประกอบอาชีพได้ เทศบาลตำบลเขาพระงามได้ให้ความสำคัญของการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพมากที่สุด โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เป็นการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1) การลงพื้นที่เชิงรุก ค้นหาคนพิการ เป็นการสำรวจและค้นหาคนพิการในท้องถิ่นเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ อายุ ที่อยู่ ประเภทความพิการ ในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพของคนพิการแต่ละบุคคล การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในสิทธิคนพิการในเรื่องการประกอบอาชีพ โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่คนพิการในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและให้บริการเพื่อสนองตอบความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพของคนพิการได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม และเป็นธรรม

1.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่น นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและค้นหาคนพิการในท้องถิ่นมาจัดทำเป็นสารสนเทศที่จำเป็นต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ครอบคลุมและชัดเจนมากที่สุดเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.3) ส่งเสริมให้คนพิการได้มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยการดำเนินการนี้จัดทำเป็นกิจกรรมในโครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ถือเป็นกิจกรรมหลักและกิจกรรมสำคัญที่ทางเทศบาลตำบลเขาพระงามดำเนินการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการรับเรื่องการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ และการออกบัตร การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ การขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ เพื่อให้คนพิการได้แสดงตน แสดงความเป็นคนพิการ เข้าถึงสิทธิในการส่งเสริมอาชีพได้ง่ายยิ่งขึ้น

1.4) จัดทำแผนพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงามในระดับท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรม รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.5) กำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการเพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ใน และจัดให้กองสวัสดิการสังคมเป็นผู้รับผิดชอบส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

1.6) ให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ โดยการจัดตั้งศูนย์ให้บริการช่วยเหลือคนพิการ สถานที่ตั้งอยู่ที่เทศบาลตำบลเขาพระงาม จัดไว้ให้บริการคำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือคนพิการตลอด คนพิการในท้องถิ่นสามารถเข้าใช้บริการได้ จะมีเจ้าหน้าที่ดูแลและให้บริการในวันจันทร์ – ศุกร์ ซึ่งการให้บริการก็รวมไปถึงการให้บริการคำแนะนำในการประกอบอาชีพก็มีการให้บริการ

1.7) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในท้องถิ่น โดยดำเนินการร่วมกับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อาสาสมัครและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ที่จะดูแลให้คนพิการมีสุขภาพที่ดี ได้รับการศึกษา การฝึกอาชีพ รวมไปถึงการบริการทางสังคมที่เหมาะสม

1.8) ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ โดยจะสอบถามความต้องการของคนพิการในการประกอบอาชีพ แล้วจะดำเนินการจัดอบรมฝึกอาชีพที่เทศบาลตำบลเขาพระงาม อาจจะมีการประสานหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนให้ความช่วยเหลือฝึกอาชีพให้แก่คนพิการฝึกทักษะต่างๆที่เหมาะสม ให้ความรู้ทางด้านอาชีพแก่คนพิการให้มีทักษะการประกอบอาชีพ

1.9) มีการปรับสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เป็นการเตรียมความพร้อมคนพิการในด้านกายภาพ เช่น การทำทางลาด การทำห้องน้ำสำหรับคนพิการ เพื่อที่คนพิการจะสามารถดำรงชีวิตในท้องถิ่นได้อย่างอิสระมากที่สุด

2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

กิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ก็จะมีกิจกรรมพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แก่คนพิการ ให้ความรู้ ทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ตลอดจนหาสถานที่สนับสนุน ประชาสัมพันธ์ การจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของคนพิการ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนให้คนพิการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้คนพิการสามารถสร้างรายได้และเสริมสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพในท้องถิ่น รวมไปถึงการสนับสนุนทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นเงินทุนหรือเป็นทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุน พัฒนาทักษะการทำงานของคนพิการที่ประกอบอาชีพอยู่แล้วให้มีทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพของตนเอง

3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

เทศบาลตำบลเขาพระงามเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้กับคนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประกอบอาชีพของตนเอง สิ่งสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน คือการจัดทำเทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม เพื่อเป็นข้อกำหนดให้หน่วยงานให้ความสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติจึงทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการสามารถดำเนินต่อเนื่อง รวมไปถึงการที่เทศบาลตำบลเขาพระงามได้มีการสรุปแลรายงาน

การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัล ก็จะเป็นการช่วยให้ทุกฝ่ายให้ความสนใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันมีส่วนช่วยให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการยั่งยืน

จากการศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงามข้างต้น ผู้วิจัยใช้กระบวนการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ของการดำเนินงานภายใต้ระบบการบริหารงานและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเทศบาลตำบลเขาพระงาม เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด วิธีการ รวมไปถึงทัศนคติทั้งเชิงบวกและเชิงลบของทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการฝ่ายบริหาร บุคลากรส่วนปฏิบัติการ ชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ รวมถึงคนพิการในชุมชน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้มีโอกาสสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติ ความรู้ ความเชื่อ ความคิด เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวมเป็นข้อมูลในการดำเนินงานวิจัย ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับไปยังประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย และจากการที่ผู้วิจัยได้ร่วมสังเกตการณ์การดำเนินงาน ร่วมอภิปราย กลุ่มและสนทนากลุ่ม โดยหาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย พบว่า กระบวนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความหลากหลาย ข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีอยู่อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยได้สังเกตไปถึงลักษณะการบริหารงานของผู้นำองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากร การค้นหาข้อมูลเชิงลึก การลงพื้นที่สำรวจข้อมูลต่าง ๆ นั้นมีประสิทธิภาพดี เป็นไปตามที่โครงสร้างและแนวทางการทำงานที่กำหนด นอกจากนี้ ชุมชนยังให้ความสำคัญต่อการเข้าถึงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี หน่วยงานภาครัฐและเอกชนพร้อมให้ความช่วยเหลือในทุกกิจกรรมที่องค์กรร้องขอ หรือเข้ามาเสนอหนทางในการช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นอย่างดีและต่อเนื่อง แต่ในส่วนของภาระงานด้านการส่งเสริมคนพิการนั้นพบว่า ยังมีไม่ครอบคลุมส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปที่ข้อมูลคนพิการและการจ่ายเงินสวัสดิการเบี้ยยังชีพคนพิการเสียมากกว่า กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพนั้นแม้ยังไม่เห็นเด่นชัดนัก ทัศนคติของชุมชนที่มีต่อคนพิการ เป็นไปในลักษณะการสงเคราะห์เสียมากกว่า คนพิการเองก็ยังไม่ค่อยเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศเท่าที่ควร เมื่อมีการประชุมก็ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นหรือบอกความต้องการของตนเอง ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่เป็นรูปธรรมและไม่ตรงประเด็นความช่วยเหลือมากเท่าที่ควร แม้ว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามจะได้รับรางวัลด้านคนพิการมาบ้าง แต่ในการปฏิบัตินั้นยังพบความเหลื่อมล้ำในบางอย่างอยู่ดี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรต้องพัฒนากระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนมากกว่านี้ และนำข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และวางแผนการพัฒนาร่วมกับเทศบาลตำบลเขาพระงามในการค้นหาทฤษฎีและแนวทางในการปฏิบัติที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาคำเเนกการการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะพบว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามมีการสร้างกฎหมายขึ้นมาฉบับหนึ่งเพื่อบังคับใช้ให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพ คือ **เทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น** มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้ฝึกอาชีพ ประกอบอาชีพ และมีงานทำทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เนื่องจากเดิมที่สังคมยังไม่ให้ความสำคัญกับคนพิการมากเท่าที่ควร แม้ว่าจะมีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติที่สร้างขึ้นมาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแล้วก็ตาม และแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจะให้ความสำคัญกับความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติและการให้บริการก็ตาม แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า คนพิการส่วนมากยังมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และยังคงถูกเลือกปฏิบัติอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประกอบอาชีพ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ การเขียนเทศบัญญัติฉบับดังกล่าวขึ้นมา จึงมีส่วนสำคัญในการร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนของโครงสร้างสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการ อยากให้การดำเนินการ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน และเป็นระบบ (System) เพื่อควบคุมและเปลี่ยนทิศทางของสังคมให้ยอมรับคนพิการมากขึ้น และขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติกับคนพิการในท้องถิ่น โดยเมื่อผู้วิจัยศึกษา **โครงสร้าง (Structuration)** ของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม พบว่ามี **กฎ** บางอย่างปรากฏขึ้นในการดำเนินการ นอกจากเทศบาลตำบลเขาพระงามจะใช้เทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาบังคับให้เทศบาลตำบลเขาพระงามดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นแล้วนั้น เทศบาลตำบลเขาพระงามยังกำหนดให้มี แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอีกหนึ่งอย่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการของเทศบัญญัติข้อที่ 7 ที่กล่าวว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้ฝึกอาชีพ ประกอบอาชีพ และมีงานทำทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม” ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามให้ความสำคัญเอกสารทั้งสองฉบับนี้เป็นอย่างมาก อีกทั้งพบว่า **ทรัพยากร** ที่เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้ในการดำเนินการตามแผนงาน โครงการกิจกรรม นั้น เทศบาลตำบลเขาพระงามยังมีการดำเนินการตามระเบียบของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมเป็นไปตามที่กำหนด นอกจากงบประมาณที่เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการจัดสรรหรือควบคุมวัตถุ (Allocative resources) แล้ว ยังมีทรัพยากรอีกด้านที่ถือว่ามี ความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานเช่นกัน คือ ทรัพยากรที่เกี่ยวกับสิทธิอำนาจ (Authoritative resources) โดยที่เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับประโยชน์ มีการกระจายอำนาจ (Mobilizing power)

เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานคนพิการ ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร ประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ชาวบ้าน และคนพิการทุกคน รวมไปถึงภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดความรู้ ความเข้าใจ ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ประสบความสำเร็จ คนพิการมีทักษะการประกอบอาชีพ และทุกฝ่ายเกิดทัศนคติที่ดีต่อความพิการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยเริ่มจากเทศบาลตำบลเขาพระงามเองได้เป็นผู้ริเริ่มดำเนินการ โดยมีกฎ ทรัพยากร ทัศนคติ และภาคีเครือข่ายได้ร่วมกันโดยการกำหนดขึ้น พิจารณาได้จากผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ บุคลากรทุกฝ่าย ชุมชน ตลอดจนคนพิการให้ความสำคัญและร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้โครงการ กิจกรรม แผนงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในเทศบัญญัติ ส่งผลให้คนพิการในท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาพระงามได้รับการพัฒนา ต่อยอดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะในการทำงาน สามารถประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง อีกทั้ง เทศบาลตำบลเขาพระงามยังเล็งเห็นความสำคัญของการเผยแพร่ผลงาน การดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้โครงการ กิจกรรม แผนงานต่าง ๆ นั้นเกิดประสิทธิภาพ ผลักดันให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร บุคลากรเทศบาล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข คนในชุมชน ชมรมคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ และคนพิการ รวมไปถึงภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อความพิการและร่วมพัฒนาคนพิการร่วมกันโดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นให้ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

2.2.2 ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพของเทศบาลตำบลเขาพระงามตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่า เทศบาลตำบลเขาพระงาม มีกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่ปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มาจากความร่วมมือ ร่วมใจของคนในองค์กร คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ รวมไปถึงจนถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่ และนอกพื้นที่ ผู้วิจัยวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ตามขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีดังต่อไปนี้

1) **ขั้นการรับรู้และตระหนัก** โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความเข้าใจ เข้าถึง ความต้องการของการประกอบอาชีพคนพิการในท้องถิ่น เข้าใจถึงปัญหาการประกอบอาชีพของคน พิการ จึงนำเอาความเข้าใจที่เกิดขึ้น ไปเชื่อมโยงกับความรู้ ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาคิดค้นหาแนว ทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น เพื่อให้คนพิการในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งปัญหา ของคนพิการในการประกอบอาชีพ คือ คนพิการไม่มีทักษะในการประกอบอาชีพ คนพิการมีความ พิจารณารუნแรงไม่สามารถประกอบอาชีพได้ อารมณ์คนพิการไม่คงที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สถานประกอบการอยู่ไกล ไม่สะดวกในการเดินทาง เป็นต้น จุดเริ่มต้นในการรับรู้และตระหนัก การ ส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงามคือ การจัดทำเทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม ที่กำหนดเป็นกฎหมายและภารกิจที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการ ทำให้มีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดขึ้น ซึ่งเทศบัญญัติได้ กำหนดการส่งเสริมอาชีพคนพิการไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการรับรู้และตระหนักที่สำคัญของเทศบาลคือ การลงพื้นที่เชิงรุก ลงเยี่ยมบ้านคนพิการ ค้นหาคนพิการ การประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้คนพิการได้ขึ้น ทะเบียนคนพิการเพื่อรับเบี้ยยังชีพ โดยใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันสนทนา พูดคุย ประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้อง ได้รับการดูแลและแก้ไขปัญหา ซึ่งคนในชุมชนต้องร่วมกันแก้ไขปัญหากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในท้องถิ่น ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีอาชีพ มีรายได้ เป็น ภาระผู้ดูแลให้น้อยที่สุด สามารถใช้ชีวิตในชุมชน ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีความคิดเห็นที่ สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ ขั้นการรับรู้และตระหนัก ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ดังต่อไปนี้

...คนพิการ ก็คือคนในท้องถิ่นของเรา เราจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการใน ท้องถิ่นของเราให้เหมือนกับคนทั่วไป ดูแลเค้าให้อยู่ในท้องถิ่นของเราได้อย่างมีความสุข ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

ในแต่ละเดือนจะออกมาตรวจ ตรวจสอบถามว่าอาการเค้าเป็นอย่างไรบ้าง ชีวิต ความเป็นอยู่ อยู่กันอย่างไร ต้องการรักษาตัวไหม มีปัญหาอะไรไหม ยามจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟู หรือรักษาอะไรก็จะแนะนำให้ไปที่โรงพยาบาล จะได้ทำให้อาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับร่างกายของเค้าดีขึ้น คุณภาพชีวิตของเค้าดีขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 7, 4 เมษายน 2562)

...จะให้คิดแทนคนพิการ จะบอกว่าคนพิการคนไหนมีความสามารถพอจะทำอะไรได้บ้าง แล้วไปกำหนดอาชีพให้เค้า เราไม่กำหนด เราไม่บังคับ บางคนไม่มีความสามารถทำได้ ถนัดสิ่งใดทำได้เลย บางคนทำพัด บางคนทำดอกไม้ บางคนทำตะกร้า บางคนร้อยมาลัย คนพิการเลยมีความคิดว่าไปประชุมร่วมกันดีกว่าเค้าจะได้มีรายได้เสริม จากการรับเบี้ยยังชีพแค่ 800 อย่างนี้เค้าอยู่ได้ ค่อย ๆ พุดค่อย ๆ ตูกัน

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 5, 23 เมษายน 2562)

...จากการสังเกตและเข้าร่วมกิจกรรม ประชุมกลุ่มต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรทุกฝ่ายมีการรับรู้และตระหนักในการทำงานร่วมกับคนพิการ ตระหนักรู้ว่าการพัฒนาคนพิการด้วยการสร้างอาชีพนั้นเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากคนพิการไม่มีอาชีพแล้ว การสร้างคุณค่าในตนเองจะไม่สามารถทำได้...

(สังเกตการณ์, 23 เมษายน 2562)

จากขั้นการรับรู้และตระหนักข้างต้น เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร บุคลากร ผู้นำชุมชน ผู้ดูแลคนพิการหรือคนพิการ ก่อนที่ทุกฝ่ายจะทำการใด ๆ การตระหนักรู้เป็นส่วนสำคัญมากที่ขาดไม่ได้ โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นมีความยาก เพราะสังคมส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญ คิดเพียงว่าจะดูแลคนพิการไม่ให้เป็นการอะไร ไม่จำเป็นต้องสร้างอาชีพใด ๆ ครอบครัวยังสามารถดูแลได้ แต่ในความเป็นจริง คนพิการบางส่วนมีศักยภาพมากกว่าการอยู่เฉย ๆ กับบ้าน คนพิการยังต้องการการยอมรับจากสังคมภายนอก เพราะฉะนั้น การสร้างความตระหนักรู้ย่อมเป็นสิ่งเริ่มต้นที่จะช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติตรงนี้ได้ และพร้อมจะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกัน เมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมการดำเนินงานภายในเทศบาลตำบลเขาพระงาม ทั้งในส่วนของการศึกษาเอกสาร การพูดคุยสนทนา สัมภาษณ์ ประชุมกลุ่ม ทำให้ผู้วิจัยพบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงาม มีการสร้างการรับรู้และตระหนักเป็นอย่างมาก เพื่อให้การยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามมีการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่น มีการสำรวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่แบบเชิงรุก ทั้งการลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน สังเกต เก็บข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการ โดยนำข้อมูลที่ได้นำจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับ ชื่อ สกุล เพศ อายุ ที่อยู่ ผู้ดูแล ประเภทและระดับความรุนแรงของคนพิการ รวมไปถึง วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่น รวมไปถึง วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ความสามารถของผู้ดูแลคนพิการ โดยใช้กระบวนการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยวิธีการพูดคุย สนทนา การปรึกษาหารือ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา ของเทศบาลตำบลเขาพระงามดังต่อไปนี้

...ขณะที่คนพิการคือถูกมองว่าไร้ค่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สามารถทำงานได้ และสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจของคนพิการ เราจะทำอย่างไรให้ผู้พิการ ให้คนทุกคนนั้นที่อยู่ในชุมชนของเรามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ยกกระดับของผู้พิการให้มีความสามารถในการฝึกอาชีพ เราจะไม่ทอดทิ้งกัน เราต้องวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นปัญหาของคนพิการจริง ๆ เพราะการวิเคราะห์ปัญหาที่เป็นปัญหาจริง ๆ จะทำให้เราแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ตรงประเด็น ไม่เสียเวลา สามารถทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจริง ๆ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

...ปัญหาแรกของคนพิการเลยจริง ๆ คือ คนพิการในชุมชนยังไม่รู้ถึงสิทธิของตนเองที่จะได้รับ สิ่งนี้สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องอบรมให้ความรู้ ปัญหาต่อไปก็คือผู้ดูแลคนพิการขาดความรู้เข้าใจในการดูแลคนพิการที่ถูกต้อง ปัญหาเรื่องรายรับรายจ่าย คนพิการนอนอยู่กับบ้านก็ไม่มีรายได้ ส่วนผู้ดูแลก็เฝ้าคนพิการอยู่ตลอด อาชีพไม่มีเลย รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย อันนี้คือปัญหาที่เราพบ เพราะคิดว่าคนพิการน่าจะดูแลแรงด่วน กลุ่มอื่นเค้าจะช่วยเหลือตัวเองได้บ้าง แต่คนพิการส่วนใหญ่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ เป็นบุคคลที่เราต้องดูแล อยากให้เค้ามีชีวิตเหมือนคนทั่ว ๆ ไป จะต้องนำปัญหาเหล่านี้แหละมาวิเคราะห์และมาร่วมวางแผนในการพัฒนาคนพิการ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือคนพิการได้อย่างแท้จริง...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 7, 8 พฤษภาคม 2562)

...การรับความช่วยเหลือด้านการประกอบอาชีพ ยังไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่ เพราะลูกของเราที่พิการแบบนี้ ไม่รู้จะทำงานได้หรือไม่แล้วก็ไม่มีความช่วยเหลืออะไร เพราะเราก็ต้องทำงานเหมือนกัน...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 1, 8 พฤษภาคม 2562)

จากขั้นการวิเคราะห์ปัญหา พบว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน สสำรวจข้อมูล ลงพื้นที่เชิงรุก เพื่อเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการค้นหาความสามารถของคนพิการในการประกอบอาชีพ ตลอดจนลงพื้นที่เพื่อนำข้อมูลจากครอบครัวมาใช้วางแผนในการพัฒนา

ส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่เมื่อผู้วิจัยลงพื้นที่ร่วมกับบุคลากร กลับพบว่า ข้อมูลด้านการประกอบอาชีพนั้น ได้ไม่มากนัก เนื่องจากพบว่าคนพิการบางคนไม่มีความเชื่อมั่นในการประกอบอาชีพ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ยังช่วยเหลือตนเองไม่ได้ดี อยากได้เพียงสิทธิประโยชน์จากสิทธิของคนพิการเท่านั้น และบางครอบครัวอยากได้รับความช่วยเหลือเชิงการสงเคราะห์มากกว่า ดังนั้น ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ปัญหาจึงยังไม่ครอบคลุม ชัดเจน เท่าที่ควร แม้ว่าจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ แต่ไม่มากพอที่จะพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพได้ ดังนั้น สิ่งที่ผู้วิจัยแนะนำคือ ต้องมีการสร้างตระหนักเพิ่มอีกเพื่อให้ครอบครัวตระหนักในความสำคัญของการประกอบอาชีพของคนพิการมากกว่านี้ ตลอดจนคนพิการเองก็ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองให้มากพอในการจะพัฒนาตนเอง

3) ขั้นการวางแผนดำเนินงาน โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามการจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เทศบาลตำบลเขาพระงาม พร้อมประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพ ร่วมกันกำหนดทิศทางการดำเนินการ แผนงาน โครงการกิจกรรม กำหนดแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในส่วนการดำเนินงานต่าง ๆ ของการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ชัดเจน อีกทั้งกำหนดทรัพยากรในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เหมาะสม รวมไปถึงการจัดศูนย์บริการให้ช่วยเหลือ ปรีกษา ประสานงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งการพูดคุย ประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมวางแผนการดำเนินการ

โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ ขั้นการวางแผนดำเนินการ ของเทศบาลตำบลเขาพระงามดังต่อไปนี้

...เราพยายามให้ทุกคนได้รับการบริการที่เท่าเทียมกันเริ่มต้นจากแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม เริ่มต้นจากการดึงคนพิการและญาติให้มีส่วนร่วมในชุมชนมากขึ้น รู้ถึงสิทธิที่จะดูแลคนพิการอย่างถูกวิธี การส่งเสริมอาชีพ เพิ่มพูนจิตอาสาในชุมชน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการดึงให้คนมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาชุมชนของเราเอง มาร่วมกันคิดกิจกรรม โครงการที่ดีที่จะทำให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ ทุกคนมาช่วยกันในวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 3 เมษายน 2562)

...เทศบาลตำบลเขาพระงาม เล็งเห็นความสำคัญของคนพิการ คนพิการถ้าเราอยู่ติดบ้านติดเตียงไม่มีการพูดคุยไม่มีการสร้างเสริมสุขภาพของเขา ไม่ได้พบปะผู้คน เราก็เลยว่าตั้งศูนย์ดีกว่า เราจะได้มีการประชุมทุกเดือน จะได้มีโครงการ มาทำกิจกรรมด้วยกัน เจอกันทุกเดือน เดือนหนึ่งคน

พิการอาจจะไม่มีความสามารถทุกอย่าง เราก็มีหลายกิจกรรมหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปในการฝึกอาชีพ เราได้วิทยากร โดยส่งผู้ดูแลคนพิการของเราไปเรียนรู้ที่ต่าง ๆ แล้วเขาก็มาถ่ายทอดมาสอนต่อ ซึ่งก็ถือว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 3, 9 พฤษภาคม 2562)

...ทางเทศบาลตำบลเขาพระงาม ก็จัดประชุม จัดกิจกรรมที่วัด ให้คนพิการ ผู้ใหญ่บ้าน คนดูแลคนพิการมาประชุมกัน แสดงความคิดเห็นว่าจะทำกิจกรรมอะไรดี อยากทำอาชีพอะไร มีความต้องการกิจกรรมอะไรที่จะทำให้ทำอาชีพได้ ก็มาทำกิจกรรมร่วมกัน ทุกคนก็ร่วมกันนะ แต่ว่าคนพิการก็มายังน้อย แต่มาน้อยก็ยิ่งดีกว่าไม่มา นี่ก็คิดว่าเทศบาลก็ทำดีนะ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พยายามให้ทุกคนมาวางแผนในการดำเนินการด้วยกัน ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 4, 27 เมษายน 2562)

...เทศบาลให้ไปประชุม ก็ไป อยากได้อะไรก็บอกทางเทศบาลไป เทศบาลก็จะทำตามบ้างไม่ทำตามบ้างก็ไม่ใช่ไปประชุมแบบนี้ก็ทำให้ทางเทศบาลรู้ว่าคิดอะไร อยากให้ทางเทศบาลฟังความคิดเราบ้าง จะได้ว่าเราต้องการอะไร อะไรที่ช่วยเหลือเราได้จริง ๆ...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 9, 4 เมษายน 2562)

...ไปร่วมประชุมทุกครั้งไปฟังว่าเทศบาลจะช่วยเหลืออะไรเราได้บ้าง มีอะไรบ้างที่เราจะได้ประโยชน์ บอกเทศบาลว่าจะทำอะไรที่มันดีกับคนพิการ เป็นกระบอกเสียงหนึ่งและจะได้ทำกิจกรรมร่วมกับเทศบาล...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 9, 4 เมษายน 2562)

...ผู้วิจัยได้เข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อวางแผนการดำเนินงาน ทำให้พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันคิด ตัดสินใจ มีการถกเถียงกันด้วยข้อมูล ค้นหาวิธีการที่หลากหลาย สืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ให้ครอบคลุมชัดเจน...

(ประชุมกลุ่มย่อย, 4 เมษายน 2562)

จากขั้นการวางแผนดำเนินงาน เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรัดกุม นำเอาผลการวิเคราะห์ปัญหามาใช้ในการวางแผนดำเนินงานให้ครอบคลุมชัดเจนมากกว่าเดิม จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร พบว่า มีการนำเอาผลการวิเคราะห์มาใช้วางแผนการดำเนินงาน กิจกรรม โครงการอย่างชัดเจน มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวางแผนร่วมกัน ผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม ทำให้ทราบว่า บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนร่วมกัน

นอกจากนี้แล้ว ยังนำเอาความคิดเห็นของชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกมาใช้ในการคิด ตัดสินใจ และวางแผน เพื่อให้งาน กิจกรรม โครงการต่าง ๆ เกิดประโยชน์ต่อคนพิการมากที่สุด

4) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามนำกิจกรรมที่ได้มีการวางแผนดำเนินงานกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นได้ มาดำเนินการให้เป็นไปตามทิศทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ลงมือมาสู่การปฏิบัติ จะต้องบริหารทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประโยชน์สูงสุด การดำเนินการจะเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับเครือข่าย มีการประสานงานความร่วมมือ ร่วมกันทำงานกับภาคีเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่าปัญหาของท้องถิ่นคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันลงมือปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เลือกบุคลากรทำงานที่เหมาะสมกับงาน ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี

โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ของเทศบาลตำบลเขาพระงามดังต่อไปนี้

...ในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเราจะต้องเป็นภารกิจที่ต้องดูแลคนพิการแต่ชุมชนของเราอาจจะไม่เหมือนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพราะไม่ได้ทำเฉพาะในกรอบที่เค้ากำหนด เราทำนอกกรอบเพื่อที่จะทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงคนพิการต้องอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการได้มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะปัจจุบันทุกวันนี้ คนพิการเริ่มเพิ่มขึ้นจากกระบวนการหลาย ๆ อย่างที่ลึกลับเร้าเข้ามาทำให้เค้าเกิดภาวะไม่สมประกอบ สิ่งเหล่านี้เราจะทำอย่างไรได้ให้จากเป็นผู้รับกลับมาเป็นผู้ให้มากขึ้น นี่คือนี่ที่เราทำ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 3 เมษายน 2562)

...คนพิการก็เหมือนคนปกติทั่วไป จริง ๆ เขาก็ไม่ได้อยากพิการ แต่ว่าเมื่อพิการแล้วคนในชุมชนก็จะตระหนักถึงว่าเราจะทำอย่างไร จะออกแบบกิจกรรมอย่างไร ให้ผู้พิการมีส่วนร่วม เพราะว่าเรามีส่วนร่วมทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นผู้พิการหรือคนปกติ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน แล้วทำตามแผนที่วางไว้ด้วยความตั้งใจ ร่วมมือกันทุกฝ่าย จะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ทำให้การพัฒนาพื้นที่ของเราให้เกิดความยั่งยืนจนถึงลูกหลานต่อไป...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 25 เมษายน 2562)

...มีศูนย์ให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นการประสานงานการทำงานทั้งผู้นำชุมชน คนในชุมชน คนพิการ เทศบาลที่จะทำให้งิจกรรมที่เราจะทำได้ทำร่วมกัน และนำไปทำกับคนในท้องถิ่นจริง ๆ ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเครือข่าย ลงชุมชนลงเยี่ยม ปกติก็จะมีผู้ประสานงาน ก็คนในชุมชนนี้แหละ เค้าแก่งมากดูแลติดต่อคนในชุมชน คนพิการตลอดมา และมาเยี่ยมคนพิการด้วยกัน ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 7, 9 พฤษภาคม 2562)

...การทำงานเกี่ยวกับคนพิการเทศบาลก็จะให้ อาสาสมัครเป็นคนขับเคลื่อนนำกิจกรรมที่วางแผนไว้ในบางส่วนไปทำ ที่จะทำให้ลงไปดูแลตลอดได้จริง ๆ อาสาสมัครในตอนแรกมาจากจิตอาสา คือช่วงหลังมาก็ทำมาตลอดดูแลไปหมดทั้งผู้สูงอายุ คนพิการ คนในท้องถิ่น นี้ก็พอมีความรู้ด้านการทำดอกไม้ ก็ขอเทศบาลก็นำความรู้ที่มีไปสอนคนพิการ เทศบาลก็จะมาคอยดูแล คอยแนะนำให้ว่าจะต้องทำอะไรบ้างก็มีการทำงานร่วมกันกับเทศบาล ...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 2, 3 เมษายน 2562)

จากขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ หลังจากขั้นการวางแผนดำเนินงานแล้ว ผู้วิจัยพบว่ามี การนำเอาแผนการดำเนินงานมาลงมือปฏิบัติให้ชัดเจน และส่งเสริมให้กิจกรรมนั้นสามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยการส่งเสริมงานอาชีพได้ จากการสัมภาษณ์ทำให้ผู้วิจัยพบว่าการกิจของผู้น้องคือ กำหนดนโยบายการดำเนินงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความราบรื่น เกิดประสิทธิผลที่ดี ดูแลคุณภาพชีวิตของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการอย่างครอบคลุม ไม่ใช่มุ่งส่งเสริมแค่คนพิการ แต่ผู้ดูแลคนพิการและครอบครัวก็ต้องได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกัน เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพคนพิการ ทำให้ทราบว่านอกจากคนพิการแล้ว ผลการดำเนินงานนั้นก่อประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับผู้ดูแลคนพิการเช่นกัน มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5) ขั้นการประเมินผล โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการสรุป รายงานผลและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คนในชุมชน โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกันทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับเครือข่ายที่ร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการผ่านการพูดคุย การสนทนา รวมไปถึงเวทีการประชุมประชาคมประจำเดือนและการนำเสนอผลงานเพื่อขอรับรางวัลกับหน่วยงานต่างๆ โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินผล ของเทศบาลตำบลเขาพระงามดังต่อไปนี้

...เวลาเราไปจัดแสดงผลงาน ผลตอบรับดีมาก เค้าชื่นชม ทำได้อย่างไร ดูแลคนพิการดี ส่วนใหญ่เค้าก็จะเหมาไป เอาไปใช้ประโยชน์ได้ ไม่ได้ช่วยเพื่อความสงสาร เราก็น่ามีความภาคภูมิใจที่ทำให้คนพิการในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลงานที่ทำขึ้นนำไปใช้ได้จริง...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 3 เมษายน 2562)

...เทศบาลเราจัดโครงการต่าง ๆ แล้ว ก็จะมีการนำข้อมูลมาจัดทำสรุปและรายงานผลกิจกรรมทุกกิจกรรม เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานให้แก่ผู้บริหารทราบ และนำไปนำเสนอต่อที่ประชุมประชาคมประจำเดือน โดยส่วนมากจะนำเสนอช่วงเดือนตุลาคมหลังจากปิดงบประมาณ มีทั้งผู้นำชุมชน คนในชุมชน มาร่วมประชุม โดยจะนำเสนอทั้งรูปแบบแผ่นพับและการนำเสนอ เฟสบุค ก็มีนะก็จะเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 8 พฤษภาคม 2562)

จากขั้นการประเมินผล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารรายงานผลและการประเมินกิจกรรมโครงการ ทำให้เห็นถึงกระบวนการประเมินผลต่าง ๆ ทั้งการรายงานผลในที่ประชุม รายงานต่อชุมชนหรือรายงานเป็นรูปเล่มต่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในกระบวนการประเมินผลนั้น เป็นไปตามระเบียบวิธีที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน มีการระบุข้อสำคัญต่าง ๆ เช่น ผลการดำเนินงาน ข้อดี ข้อควรพัฒนา อุปสรรค แนวทางพัฒนาต่าง ๆ แต่สิ่งที่ขาดไปคือ การนำไปพัฒนาต่อยอดที่ยังไม่เกิดขึ้นจากเห็นเป็นรูปธรรม จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีการสรุปรายงานผลกิจกรรมอย่างครบถ้วน และนำเสนอให้ที่ประชุมรับทราบ และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายนอกได้รับรู้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการข้างต้น พบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมีกระบวนการเรียนรู้ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร สังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ ทำให้สามารถสรุปกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามได้ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการวางแผนดำเนินงาน 4) ขั้นการนำไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นประเมินผล จากกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่ากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวมานั้น ผลที่เกิดขึ้นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ผลของการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง พบว่า กิจกรรมส่งเสริมอาชีพบางกิจกรรมไม่เหมาะสมกับคนพิการ ส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการพัฒนาด้านการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน กล่าวคือ หลังจากที่เทศบาลตำบลเขาพระงามดำเนินการโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เป็นที่เสร็จสิ้นแล้ว แม้ว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามมีการประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลต่าง ๆ โดยเป็นไปตามกระบวนการดำเนินงานทั่วไป แต่สิ่งที่เกิดขึ้นคือ เทศบาลตำบลเขาพระงาม

ไม่มีการนำผลการดำเนินงาน อุปสรรค ปัญหา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการดำเนินงานในปีที่ 1 มาสะท้อนกลับในชั้นของการวางแผนดำเนินงานปีที่ 2 หรือปีถัดไป ทำให้กระบวนการเรียนรู้ในการที่จะพัฒนางานขาดประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาไม่ตรงจุด ไม่ตรงประเด็น เหมือนพายเรือวนในอ่างไปเรื่อย ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นปัญหาในปีแรก ๆ ไม่ได้ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังในปีต่อมา ปัญหาเดิมเกิดขึ้นซ้ำซาก เป็นเหตุให้การดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการไม่ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ อีกประเด็นที่ผู้วิจัยค้นพบคือ เมื่อเทศบาลตำบลเขาพระงามวิเคราะห์ปัญหาเสร็จแล้ว ผู้ดำเนินงานไม่ได้คิดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่รอบด้าน ใช้วิธีการแก้ปัญหาเดิม ๆ ซ้ำ ๆ โดยที่วิธีการเดิมนั้นไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้ดำเนินงานจำเป็นต้องหามาตรการหรือวิธีการอื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนช่วยเหลือและแก้ไข บุคลากรหรือผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องพิจารณาปัญหาให้รอบด้านเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพราะการคิดหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวคนเดียวนั้น ไม่สามารถกระทำได้อย่างสมบูรณ์ ต้องอาศัยการระดมสมอง การประชุมหารือ การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรคร่วมกันในหลาย ๆ ฝ่ายโดยผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลายที่เข้ามามีส่วนร่วม จึงจะทำให้ได้แนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมและตรงประเด็น สะท้อนให้เห็นว่าสิ่งที่เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะผู้กระทำการควรต้องมีกระบวนการเรียนรู้ในประเด็นนี้ เพื่อดำเนินการต่อไปให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการได้รับการพัฒนา มีรายได้ เกิดความภาคภูมิใจ และการประกอบอาชีพของคนพิการบังเกิดความยั่งยืนนั้น คือ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหากผู้กระทำการไม่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่มีอยู่หรือสิ่งที่ดำเนินการมาก่อน ก็อาจไม่เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จเป็นการผลิตซ้ำ ต้องยุติบทบาทการเป็นผู้กระทำการตามหลักการโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

อนึ่ง เมื่อผู้วิจัยพิจารณาภาพรวมของกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้ง 5 ขั้นตอน ผ่านการสังเกต สัมภาษณ์ และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มตามโอกาสที่ได้รับ ทำให้ทราบและเกิดแนวคิดหนึ่งที่ว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นนั้นไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวนี้มีความหละหลวมมากเกินไป เมื่อผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคลากรภายในเทศบาลตำบลเขาพระงาม บุคลากรทุกฝ่ายตระหนักรู้ในปัญหาที่เกิดขึ้น เข้าใจและรับทราบปัญหาเชิงลึกที่มีมาโดยตลอด มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ พิจารณา วางแผนการดำเนินงานจริง แต่วิธีการไม่หลากหลาย ประกอบกับเมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ทราบว่าบุคลากรทุกคนมีประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ตลอดจนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญการ แต่ยังมีไม่เพียงพอที่จะหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการตอบสนองต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาระงานตามโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามนั้นมากเกินไป เพราะต้องดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกโครงสร้างที่มี ขาดบุคลากรเฉพาะด้านที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้าน

คนพิการที่ปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนี้โดยตรง อีกทั้งบุคลากรที่มียังขาดแรงบันดาลใจในการลงมือแก้ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างจริงจัง เพราะภาระหน้าที่ที่มีนั้นไม่สามารถทำทุกอย่างให้ดีที่สุดได้ เกิดอาการสมองล้าได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเมื่อมีการที่มอบหมายให้คนเดิม ๆ หาแนวทางและวิธีการการแก้ปัญหา ก็เหมือนการพายเรือในอ่าง การแก้ปัญหากวนเวียนอยู่ที่เดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ ตลอดจนผู้รับผิดชอบก็อาจรู้สึกว่าการเดิมนั้นก็ดีแล้ว เพียงพอแล้วจนขาดความตระหนักรู้ในสำคัญของการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น นี่ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ไม่สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างที่ควรจะเป็น อีกทั้งเมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารข้อมูล สัมภาษณ์ สังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทำให้เห็นถึงแนวทางการดำเนินงานไม่เฉพาะการส่งเสริมอาชีพคนพิการเท่านั้น ที่พบว่ากระบวนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นเพียง 5 ขั้นตอนเท่านั้น คือ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการวางแผนดำเนินงาน 4) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นประเมินผล การขาดการดำเนินงานเพื่อพัฒนาต่อยอดให้สิ่งที่ดีอยู่แล้ว ให้ดียิ่งขึ้นไปนั้น ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นจริง และเมื่อการพัฒนาไม่มี ส่งผลให้การดำเนินงานก็จะคงอยู่ในสภาพเดิมไปด้วย ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้การดำเนินงานนั้นเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ข้างต้น เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่สำคัญในชุมชนและเป็นผู้สนับสนุนคนพิการทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นเกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงหลักการของ ความสัมพันธ์และการพึ่งพากันของกฎ นโยบายทัศนคติของคนในสังคม รวมไปถึงทรัพยากรเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงและผลักดันการกระทำของบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (to be able to act otherwise) ด้วยสำนึกครุ่นคิดและมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Discursive/reflexive consciousness) ผู้วิจัยจึงเห็นควรว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้จาก 5 ขั้นตอน เป็น 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล และ 7) การพัฒนาต่อยอด เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ มีความครอบคลุม ชัดเจน สมบูรณ์ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

2.3 ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ศึกษา

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เทศบาล

ตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มและการเป็นอาสาสมัครในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกับเทศบาลตำบลเขาพระงาม เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้การส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร นำไปสู่การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือครอบครัวอยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจใน การใช้ชีวิตและมีความมั่นคงใน การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งผลการศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามได้นำเสนอในหัวข้อ

2.3.1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.2 ผลการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในเทศบาลตำบลเขาพระงาม อ.เมือง จ.ลพบุรี ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะอาสาสมัครร่วมดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามกระบวนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น จากแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้คนพิการเห็นคุณค่าของตนเอง มีพลังในการใช้ชีวิต มีรายได้ สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สรุปการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามผ่านการดำเนินการส่งเสริม

อาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียด
ดังนี้

2.3.1.1 แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการสังเคราะห์
จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพ
คนพิการ โดยมีข้อบ่งชี้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบ
ความสำเร็จ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร นำไปสู่การส่งเสริม
อาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้
มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือ
ครอบครัวอยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจใน การใช้ชีวิตและมี
ความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข โดย
รายละเอียดข้อบ่งชี้กิจกรรม เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ
ส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การเตรียมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมคนพิการทั้งทัศนคติ ทักษะ ต่าง ๆ ความพร้อมทางจิตใจ
ให้แก่คนพิการ เปิดทัศนคติ ปรับเปลี่ยนความคิดของคนพิการให้พร้อมทำงานร่วมกับคนปกติด้วย จะ
ช่วยตัดสินใจว่า งานประเภทไหนหรือตำแหน่งอะไรที่เหมาะสมกับคนพิการ ไม่จะเป็นอาชีพในท้องถิ่น
หรือในสถานประกอบการ อาชีพอิสระ ซึ่งเป็นการทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงการประกอบอาชีพ
ทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานได้ เป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้มีที่ยืนในสังคมอย่างมีคุณค่า

ข้อบ่งชี้กิจกรรม

1.1) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น
1.2) วิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริม
อาชีพคนพิการ

1.3) สำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.4) ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ

1.5) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ

1.6) ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ

1.7) ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของ

คนพิการ

1.8) จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล อย่างเป็นระบบ

1.9) จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่
คนพิการ

1.10) สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ

2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถการทำงานให้แก่คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ
ลักษณะพฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน ประเมินความสามารถคนพิการและพัฒนาคนพิการเพื่อ
เพิ่มความสามารถในการทำงานให้คนพิการเกิดทักษะและมีความชำนาญในงานนั้นๆ และสามารถ
ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องกับคนพิการได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงาน
ของคนพิการมีความง่ายขึ้น ทำให้คนพิการทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบข่ายกิจกรรม

2.1) ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job
Training)

2.2) มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ
ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ

2.3) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์
ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง
ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น

2.4) จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคน
พิการ

2.5) จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษา ประสานงานต่าง ๆ ในระหว่าง
การประกอบอาชีพของคนพิการ

2.6) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบ
อาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ

2.7) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญ
ของคนพิการ

3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีความสุขในการทำงานเกิดการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง สามารถพัฒนาต่อยอดการประกอบอาชีพคนพิการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประชาสัมพันธ์ ความสามารถและการประกอบอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน

ขอบข่ายกิจกรรม

3.1) ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ

3.2) ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม

3.3) สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ

3.4) จัดทำข้อมูลพื้นฐานการส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ประเภท และระดับความพิการอย่างเป็นระบบ

3.5) จัดทำกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง

3.6) จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ

3.7) พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

3.8) ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง

3.9) ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ

3.10) เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคี ต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากขอบข่ายกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำมาสรุปวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องในกิจกรรมที่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้ง 7 ขั้นตอน สามารถแสดงให้เห็นดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้
การรับรู้และตระหนัก	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ 2) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ
การวิเคราะห์ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1) สำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ
การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1) เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคี ต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) จัดทำข้อมูลพื้นฐานการส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ประเภทและระดับความพิการอย่างเป็นระบบ
การวางแผนดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ 2) จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล อย่างเป็นระบบ 3) ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ 4) วิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ 6) จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ 7) จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษา ประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ 2) มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ

กระบวนการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้
	3) สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ 4) ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) และ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) 6) จัดทำกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง 7) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น
การประเมินผล	1) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ 2) ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง
การพัฒนาต่อยอด	1) ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม 2) พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

จากขอบข่ายกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความเชื่อมโยงของกิจกรรมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยนำมาสรุปวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องแล้วนำมากำหนดกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสรุปและวิเคราะห์แล้วนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย 7 กระบวนการ 19 กิจกรรมการ

เรียนรู้ โดยการดำเนินการเป็นไปตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผลทุกกิจกรรม โดยมีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการ

โดยกระบวนการที่ 1- 2 เป็นระยะการเตรียมความพร้อม กระบวนการที่ 3-5 เป็นระยะการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการที่ 6 – 7 เป็นระยะการนำเสนอกระบวนการ มีลำดับและความสัมพันธ์ของกระบวนการ ดังภาพต่อไปนี้

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<ol style="list-style-type: none"> 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน
วัตถุประสงค์
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการคนพิการในชุมชนเห็นคุณค่าของตนเอง มีพลังในการใช้ชีวิต มีรายได้ สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
กระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
<p>ระยะที่ 1 การเตรียมการ (ธ.ค. 61 – ม.ค. 62 ระยะเวลา 2 เดือน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กระบวนการศึกษาข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน (1 กิจกรรมการเรียนรู้) <p>กิจกรรมเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลพื้นฐานชุมชน</p> 2. กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2 กิจกรรมการเรียนรู้) <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมประชาสัมพันธ์สร้างความรู้เบื้องต้นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน 2) กิจกรรมการร่วมกิจกรรมต่างๆของเทศบาลในฐานะอาสาสมัครดำเนินงาน <p>ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (ก.พ. 62 – ต.ค. 62 ระยะเวลา 9 เดือน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. กระบวนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ (6 กิจกรรมการเรียนรู้) <ol style="list-style-type: none"> 1) กิจกรรมสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในชุมชน 2) กิจกรรมจัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น 3) กิจกรรมประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง 4) กิจกรรมประเมินคนพิการ 5) กิจกรรมจัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการท้องถิ่น 6) กิจกรรมฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ

4. กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ (5 กิจกรรมการเรียนรู้)

- 1) กิจกรรมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training)
- 2) กิจกรรมจัดหา job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 3) กิจกรรมติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 4) กิจกรรมจัดตั้งศูนย์ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการ
- 5) กิจกรรมสนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง

5. กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (3 กิจกรรมการเรียนรู้)

- 1) กิจกรรมปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) กิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 3) กิจกรรมแลกเปลี่ยน ร่วมกันคิด หาวิธีในการพัฒนางานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ระยะที่ 3 การนำเสนอกระบวนการเรียนรู้ (พ.ย. 62 – ธ.ค. 62 ระยะเวลา 2 เดือน)

6. กระบวนการถอดบทเรียนและประเมินผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (1 กิจกรรมการเรียนรู้)

กิจกรรมถอดบทเรียน ทบทวน ตรวจสอบและประเมินผลและสะท้อนผล

7. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ (1 กิจกรรมการเรียนรู้)

กิจกรรมกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ภาพที่ 4.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

CHULALONGKORN UNIVERSITY

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีรายละเอียดของกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีดังต่อไปนี้

1) กระบวนการศึกษาข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน

กระบวนการศึกษาข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม คือ เก็บรวบรวมข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน สืบหาเก็บข้อมูลต่างๆ และบันทึกข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน โดยการเข้าร่วมการดำเนินการต่างๆ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสังเกต การสัมภาษณ์คนในชุมชน คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พร้อมทั้งตรวจสอบข้อมูล และดำเนินการบันทึกข้อมูล

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลให้ได้ข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2) กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 2 กิจกรรม คือ

2.1) การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้เบื้องต้นให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน เป็นกิจกรรมที่นายกเทศบาลและผู้นำชุมชนดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนรับรู้ในการดำเนินการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งการประชุมประชาคมและทางหอกระจายข่าวหมู่บ้านเพื่อให้ทุกคนรับรู้เบื้องต้นว่ามีการดำเนินการดังกล่าว

2.2) การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางเทศบาลในฐานะอาสาสมัคร เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยแนะนำตัว เรียนรู้การทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์เป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินการ ก่อนเริ่มการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียนรู้วิถีระบบการดำเนินการต่างๆ ของเทศบาล ทั้งเข้าร่วมเป็นผู้สังเกตการณ์ สัมภาษณ์และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเทศบาลตำบลเขาพระงาม

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจ เห็นความสำคัญ ตระหนักร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

3) กระบวนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

กระบวนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 6 กิจกรรม

3.1) สสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในชุมชนเป็นกิจกรรมที่ผู้รับผิดชอบ ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร และผู้วิจัย ร่วมกันออกแบบและวางแผนการค้นหาคนพิการในชุมชนเชิงรุก สังเกต สัมภาษณ์ เก็บข้อมูลสภาพต่างๆ ของคนพิการแล้วบันทึกข้อมูลให้ชัดเจน ให้คำแนะนำ ความรู้ ความ

เข้าใจ ในการใช้ชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งแนะนำส่งเสริมให้คนพิการขึ้นทะเบียนคนพิการเพื่อสิทธิประโยชน์ของคนพิการเอง

3.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น เป็นกิจกรรมที่นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและข้อมูล มาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศในภาพรวม จัดทำข้อมูลสารสนเทศบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ประเภทความพิการ ระดับความพิการ ที่อยู่ ผู้ดูแลคนพิการ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสวยงาม ดูง่าย แสดงให้เห็นถึงข้อมูลคนพิการในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3.3) ประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นกิจกรรมที่ประสานความร่วมมือ ในชุมชน รวมไปถึงประสานงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ชมรมคนพิการเทศบาลตำบล เขาพระงาม พัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานประกอบการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ผู้นำชุมชน คนในชุมชน อาสาสมัคร ผู้ดูแลคนพิการและคนพิการ โดยประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันอภิปรายและวางภาพอนาคตคนพิการในท้องถิ่นร่วมกัน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การดำเนินงานเกี่ยวกับร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ร่วมกัน

3.4) ประเมินคนพิการ โดยการจัดสนทนากลุ่มทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประเมินความสามารถ ความต้องการ รวมไปถึงทักษะของคนพิการในการที่จะประกอบอาชีพ พร้อมทั้งให้บริการแนะนำ ให้คำปรึกษาในการประกอบอาชีพแก่คนพิการและจัดแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของคนพิการในการที่จะประกอบอาชีพ

3.5) จัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการท้องถิ่น เป็นกิจกรรมที่จัดเวทีประชาคม ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เหมาะสมกับความพิการ ความสามารถ รวมไปถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพของคนพิการ พร้อมทั้งร่วมกันกำหนดประเด็นปัญหา ความต้องการและเสนอทางเลือกที่ชัดเจนในการประกอบอาชีพคนพิการที่คำนึงถึงกับความต้องการของคนพิการ สอดคล้องสภาพท้องถิ่น สอดคล้องภูมิสังคม ภูมิอากาศ ภูมิปัญญา ร่วมกันออกแบบ ประเมินและเลือกกลยุทธ์ และวิธีการทางเลือกที่หลากหลาย รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เหมาะสม กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร งบประมาณที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ ที่ตรงกับความสามารถ ทักษะและความต้องการ แล้วจัดทำเป็นแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการท้องถิ่นร่วมกัน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนได้ทราบ

3.6) ฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ จัดกิจกรรมฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นอาชีพที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้แก่คนพิการ เป็นทางเลือกให้แก่คนพิการที่สนใจ รวมไปถึงการสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพให้แก่คนพิการ โดยประสานงานเงินงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและจากการสนับสนุนของภาคเอกชน

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการเตรียมความพร้อมคนพิการทั้งทัศนคติ ทักษะต่าง ๆ ความพร้อมทางจิตใจให้แก่คนพิการ เปิดทัศนคติ ปรับเปลี่ยนความคิดของคนพิการให้พร้อมทำงานร่วมกับคนปกติด้วย จะช่วยตัดสินใจว่า งานประเภทไหนหรือตำแหน่งอะไรที่เหมาะสมกับคนพิการ ไม่จะเป็นอาชีพในท้องถิ่น หรือในสถานประกอบการ อาชีพอิสระ ซึ่งเป็นการทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงการประกอบอาชีพ ซึ่งทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้คนพิการสามารถเข้าทำงานได้ เป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการได้มีที่ยืนในสังคมอย่างมีคุณค่า

4) กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

กระบวนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 5 กิจกรรม

4.1) การฝึกอบรม พัฒนาทักษะในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) สืบหาข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อม วางแผน สื่อสารกับคนพิการ แล้วลงมือปฏิบัติการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในงานที่คนพิการประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) โดยการประสานงานกับสถานประกอบการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการ

4.2) มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ดำเนินการจัดทำ พัฒนาอาสาสมัครและประชุม พูดคุยกันทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ วางแผนร่วมกันเพื่อเป็น Job coach ในการเป็นพี่เลี้ยง คอยดูแล ติดตามให้บริการคำแนะนำช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพ ซึ่งคนในกลุ่มนี้ก็จะเป็นคนในสถานประกอบการ อาสาสมัคร ผู้ดูแลคนพิการ รวมไปถึงผู้รับผิดชอบในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาล

4.3) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการ ใช้เวทีประชาคมประจำเดือนประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายประกอบไปด้วย ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ข้อมูลปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานของคนพิการ แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา โดยมีการประชุมติดตามการประกอบอาชีพคนพิการเดือนละครั้ง

4.4) จัดตั้งศูนย์ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการ โดยเป็นความร่วมมือของทุกฝ่าย ที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร การให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตพื้นฐาน ประสานความช่วยเหลือกับ

หน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จัดสถานที่ใดสถานที่หนึ่งให้เป็นศูนย์ให้บริการความช่วยเหลือ

4.5) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง ประชุมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้การสนับสนุน คำแนะนำ ในการประกอบอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมเรียนรู้ดังกล่าว จะสามารถพัฒนาทักษะความสามารถการทำงานให้แก่คนพิการ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน ประเมินความสามารถคนพิการและพัฒนาคนพิการเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้คนพิการเกิดทักษะและมีความชำนาญในงานนั้นๆ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องกับคนพิการได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานของคนพิการมีความง่ายขึ้น ทำให้คนพิการทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

กระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 5 กิจกรรม

5.1) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น รวมไปถึงภาคีเครือข่าย มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การอบรมสัมมนา การลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน โดยทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ รวมไปถึง ได้เรียนรู้ร่วมกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อสร้างจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ถึงความสำคัญของคนพิการในท้องถิ่น ร่วมกัน ซึ่งจะต้องจัดกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดอบรมให้ความรู้บุคลากร ผู้รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ เทคนิคต่างๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ

5.3) แลกเปลี่ยน ร่วมกันคิด หาวิธีในการพัฒนางานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หาวิธีในการพัฒนางาน สร้างการยอมรับในการรับรู้ความสามารถของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข แลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนให้คนพิการมีความสุขในการทำงานเกิดการประกอบอาชีพอย่างมั่นคง สามารถพัฒนาต่อยอดการประกอบอาชีพคนพิการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประชาสัมพันธ์ความสามารถและการประกอบอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน

6) กระบวนการถอดบทเรียนและประเมินผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

กระบวนการถอดบทเรียน และประเมินผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม คือ การทบทวน ตรวจสอบผล และประเมินผล สะท้อนผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการในภาพรวม เป็นกระแสนาถกลุ่มร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารเทศบาล คณะทำงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผู้นำชุมชน คนในชุมชน ผู้ดูแลคนพิการและคนพิการ ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานประกอบการ ชมรมคนพิการ โรงพยาบาล ศูนย์การศึกษาพิเศษ และผู้วิจัย ร่วมประเมินผลและสะท้อนผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการในภาพรวม

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นการสะท้อนผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และได้ข้อมูลผลสำเร็จของปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการในภาพรวม ตลอดจนข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ ผู้นำชุมชน คนในชุมชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

7) กระบวนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม คือ การกำหนดแนวทางประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ จัดทำข้อมูล ประชุมหารืออย่างไม่เป็นทางการร่วมกันร่วมกันของคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการและผู้วิจัยระดมความคิดเห็นกำหนดแนวทาง หรือวิธีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดทำข้อมูลหรือประเด็นเพื่อประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ผ่านเวทีประชาคมประจำเดือน และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคม Online ได้แก่ Facebook vlog เป็นต้น

กิจกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นแนวทาง แบบอย่าง ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้

2.3.2 ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการดำเนินพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้ง 7 กระบวนการ 19 กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ แล้วนำข้อมูลมาดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผลปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 กระบวนการ 19 กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ขั้นตอนการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ขั้นตอนการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ขั้นตอนการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ขั้นตอนการถอดบทเรียนและประเมินผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการและ ขั้นตอนการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่การส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังกล่าวมาวิเคราะห์ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการจากปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) นั้น ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เห็นชัดเจน คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนมากขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ เมื่อพิจารณาในขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพิ่มขึ้นจากเดิม โดยเปรียบเทียบผลศึกษาของกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการก่อนและหลัง แสดงผลกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เห็นได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการก่อนและหลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการเรียนรู้	ก่อนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	หลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
การรับรู้และตระหนัก	<ol style="list-style-type: none"> 1) เปิดใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึกและสร้างการรับรู้และตระหนักในการส่งเสริม 2) เปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้และกำหนดเป้าหมาย 3) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น 4) สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน
การวิเคราะห์ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศคนพิการในท้องถิ่น 3) กำหนดปัญหาและความต้องการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นที่ครบถ้วน ชัดเจน 3) กำหนดปัญหาและความต้องการที่ชัดเจน 4) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการ 5) ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ร่วมกัน
การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	-	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประสานความร่วมมือเครือข่าย 2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพ 3) ออกแบบวิธีการ ที่หลากหลายเหมาะสมและเป็นไปได้ 4) ประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสมเป็นไปได้ 5) เลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ 6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้ร่วมกัน

กระบวนการเรียนรู้	ก่อนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	หลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
		7) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น
การวางแผน ดำเนินงาน	1) ประสานความร่วมมือเครือข่าย 2) กำหนดทิศทาง แผนงาน โครงการ และกิจกรรม 3) กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ 4) กำหนดทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ	1) ประสานความร่วมมือเครือข่าย 2) กำหนดทิศทาง แผนงาน โครงการ และกิจกรรม 3) กำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ 4) กำหนดทรัพยากร ที่ใช้ในการดำเนินการ 5) พัฒนาแกนนำ ในการดำเนินการ 6) ประชาสัมพันธ์ทิศทาง แผนงาน โครงการและกิจกรรม
การนำแผนไปสู่ การปฏิบัติ	1) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม 2) บริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการให้เหมาะสม คุ่มค่า 3) ประสานความร่วมมือเครือข่ายในการดำเนินการ	1) เปิดใจเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการ 2) ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรม 3) บริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการให้เหมาะสม คุ่มค่า 4) ประสานความร่วมมือเครือข่าย 5) สร้างวัฒนธรรมการดำเนินการ
การประเมินผล	1) ประเมินผลการดำเนินการ 2) รายงานผลการดำเนินการ 3) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการ	1) ติดตามผลการดำเนินการ 2) ทบทวนปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสม 3) ประเมินผลการดำเนินการ 4) สะท้อนผลการดำเนินการ 5) รายงานผลการดำเนินการ 6) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการ
การพัฒนาต่อยอด	-	1) วิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินการ 2) กำหนดแนวทาง วิธีการ พัฒนาต่อยอด

กระบวนการเรียนรู้	ก่อนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	หลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
		3) ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และกระบวนการทำงานให้เหมาะสม 4) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 5) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการร่วมกัน

จากตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการก่อนและหลังการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้กระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดกระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้น จากเดิมที่เทศบาลตำบลเขาพระงามมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการวางแผนดำเนินการ 4) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นการประเมินผล แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) ขั้นการวางแผนดำเนินการ 5) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) ขั้นการประเมินผล และ 7) ขั้นการพัฒนาต่อยอด โดยสรุปเป็นรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1) การรับรู้และตระหนัก

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดการรับรู้และตระหนักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำความเข้าใจในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการปลูกจิตสำนึกและสร้างการรับรู้และตระหนักในการส่งเสริมคนพิการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของคนพิการ และความสำคัญในการประกอบอาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับการสร้างการรับรู้และตระหนักในการเห็นความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อีกทั้งยังสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ให้แก่บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึง

ความรู้ ความเข้าใจของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ได้รับ โดยมีการเรียนรู้ร่วมกัน จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ขั้นการรับรู้และตระหนัก ดังต่อไปนี้

1.1) ปณิธานสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของคนพิการ และความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมรับรู้และกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.3) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และประสบการณ์การในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1.4) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์การในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

โดยมีความคิดเห็นสำคัญเกี่ยวกับการรับรู้และตระหนักถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังนี้

...อย่ามองเขาเป็นคนพิการ ทำงานไม่ได้ เขาทำงานได้ บางคนดูถูกคนพิการ คนพิการ จะทำอะไรก็ได้ พอได้ทำงานก็ไม่มีใครดูถูกใคร..

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 7, 16 ตุลาคม 2562)

...คนส่วนใหญ่มักมองข้ามคนพิการ มักจะพูดกันอยู่เสมอว่าคนพิการทำงานไม่ได้หรอก จริงๆ แล้วคนพิการก็มีศักยภาพเท่ากับคนปกติค่ะ แต่สังคมต่างหากที่ยังไม่พร้อมสำหรับพวกเรา ...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 2, 14 ตุลาคม 2562)

...ผมเคยตกงานมาแล้วครบเกือบสามปี ผมเคยไปทำงานที่กรุงเทพฯ ขึ้นรถเมล์ก็ลำบาก เข้าห้องน้ำก็ยาก สุดท้ายอยู่ได้ไม่นาน ผมเลยกลับมาอยู่บ้านมาอยู่บ้านก็ทำงานออนไลน์อยู่ที่บ้าน ก็ดีขึ้นนะได้อยู่กับพ่อแม่ และก็มีงานทำด้วย...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 18, 14 ตุลาคม 2562)

2) การวิเคราะห์ปัญหา

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดการวิเคราะห์ปัญหาของท้องถิ่น ร่วมกันศึกษาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลมาร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา โดยเทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา เกิดการวิเคราะห์ปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นเกิดขึ้น โดยการสำรวจ หาข้อมูล ค้นหาคนพิการในท้องถิ่นในเชิงรุก และนำเอาข้อมูลมาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุม ชัดเจน ที่จะนำข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อที่จะได้ทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศสถานประกอบการในท้องถิ่น ที่จะทำให้ทราบว่าทำอย่างไรจะทำให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ โดยมีการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนรู้ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา ดังต่อไปนี้

2.1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน โดยการจำแนกข้อมูลในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการให้ชัดเจน แล้วมาวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการให้เหมาะสมกับความพิการ ความสามารถ รวมไปถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ

2.2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นที่ครบถ้วน ชัดเจน สามารถนำมาใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และคุ้มค่า

2.3) กำหนดปัญหาและความต้องการที่ชัดเจน พร้อมทั้งนำเสนอทางเลือกในการประกอบอาชีพคนพิการที่คำนึงถึงความเหมาะสม และความต้องการของคนพิการ ที่นำไปสู่การประกอบอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน

2.4) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการ

2.5) ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ร่วมกัน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สร้างการรับรู้ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

... อยากให้เขามีรายได้เยอะ ๆ เขามีพลัง เขามีอิสระ ต้องให้โอกาสเค้าเรื่องการทำงาน ต้องให้ได้งานทำก่อน พอได้งานทำ เขาก็มีแรงจะพัฒนาฝีมือต่อไป ต้องร่วมกันในการดูว่าปัญหาที่แท้จริงที่ทำให้คนพิการไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้คืออะไร แล้วมาช่วยกันทำให้สามารถทำงานได้จริงๆ...

(สัมภาษณ์, ผู้ประกอบการ, 21 ตุลาคม 2562)

...ก็อยากให้เค้าได้ทำงานบริษัท ปลุกผัก เลี้ยงปลา เลี้ยงไก่ มีงานทำ มีเงิน ได้อยู่กับครอบครัว มันก็มีความสุข อยากจะรู้ว่าทำยังไงถึงจะทำแบบนี้ได้ เราต้องทำยังไงทำไมเค้าถึงได้ทำงานน้อย สงสัยว่าน่าจะเป็นเพราะว่าคนพิการเดินทางลำบากหรือป่าว ...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ, 14 ตุลาคม 2562)

..ข้อมูลสารสนเทศสำคัญเลย จะได้ว่าคนพิการมีปัญหาอะไร ทำไมถึงไม่ทำงาน ฉะนั้นต้องช่วยกันในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการให้ได้มากที่สุด จะได้ว่าปัญหาและก็แก้ปัญหาคือการทำงานของคนพิการได้ตรงจุด ทุกฝ่ายต้องช่วยกันตรงนี้...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 15 ตุลาคม 2562)

..ปัญหาของการไม่มีงานทำของคนพิการเยอะ ต้องไปหาข้อมูลดีๆ แล้วค่อยมาช่วยกันแก้ไข ปัญหาถึงจะได้ผล ถ้าทุกคนเอาจริงๆนะปัญหามีทางออกเสมอ คนพิการได้ทำงานแน่...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน, 16 ตุลาคม 2562)

..ผมไม่ได้ทำงาน มีปัญหาหลายอย่าง ผมอยากทำงานบางทีผมคนเดียวก็ไม่ว่าจะแก้ไขอย่างไร ถ้ามีหน่วยงานหรือคนอื่น ๆ มาช่วยคิด มาสนับสนุน ก็ทำให้รู้สึกว่ามีทางออกนะ เราก็น่าจะทำงานได้...

(สัมภาษณ์, คนพิการ, 14 ตุลาคม 2562)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา โดยการเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์และวิถีชีวิต โดยการเรียนรู้ร่วมกันจากการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและนำประสบการณ์จริงในชีวิตมาพูดคุยกัน ถกเถียงกันเป็นการนำเอาประสบการณ์จริงมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นที่ดีที่สุด โดยมีการเรียนรู้ ดังนี้

3.1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงเครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณ

3.2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน คำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ

3.3) ออกแบบ กลยุทธ์และวิธีการทางเลือกที่หลากหลาย สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ

3.4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

3.5) เลือกวิธีกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสมกับความสามารถของคนพิการ อีกทั้งหากสอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความเป็นไปได้ยิ่งดี

3.6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

3.7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งเหมาะสมกับภูมิทางสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

..คนพิการ ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษา ขอแค่มีความตั้งใจทำงาน เราก็พร้อมจัดหางานที่เค้าถนัด ผู้ที่ไม่มียานพาหนะหาทางออกไม่ได้ เราพร้อมที่จะให้ค่าปรึกษา เราต้องให้คนพิการได้ประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของเค้า รวมไปถึงประเมินทักษะที่เค้ามี ทำให้เค้าได้ทำงานที่อยากทำได้ด้วยและก็ต้องสามารถทำได้ด้วยถึงจะทำให้เค้าได้ทำงานได้นาน ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันช่วยกัน ...

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สัมภาษณ์, บุคลากร, 15 ตุลาคม 2562)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

...งานที่จะทำให้คนพิการทำได้นานก็ว่าจะต้องอยู่ในพื้นที่นี้แหละ คือคนพิการไม่ต้องเดินทางด้วย มีคนดูแลด้วย ต้องทำให้เค้าได้ทำงานอยู่ในชุมชนเราที่แหละดีที่สุด...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 7, 16 ตุลาคม 2562)

...สร้างอาชีพในชุมชน ผมว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เค้าสามารถทำงานใกล้บ้านมากขึ้น เค้าทำงานโดยที่รู้สึกว่าคุณเองมีประโยชน์จริง ๆ ผมเชื่อว่ามีสถานประกอบการหลายแห่งที่อยากจะทำเรื่องนี้ให้ประสบผลสำเร็จ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ประกอบการ, 21 ตุลาคม 2562)

4) การวางแผนดำเนินงาน

เทศบาลเกิดกระบวนการเรียนรู้การวางแผนการดำเนินงาน โดยการนำทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ที่ตัดสินใจร่วมกันมาออกแบบวางแผนเพื่อให้การดำเนินการความเป็นไปได้ เหมาะสม และสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหาข้อตกลงร่วมกัน การมีส่วนร่วมและแบ่งความรับผิดชอบ โดยมีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

4.1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

4.2) กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

4.3) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความชัดเจน ความเหมาะสมเป็นไปได้

4.4) กำหนดทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.5) กำหนด ผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง Job Coach ที่ต้องคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของบุคลากรให้มีความเหมาะสมชัดเจน เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน

4.6) พัฒนาผู้นำองค์กร ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach ให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจคนพิการ มีความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

4.7) ประชาสัมพันธ์ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

...เราทำงานร่วมกับหลายฝ่าย โดยมีกฎหมายที่ส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ต้องดูแลเรื่องการฝึกอาชีพ การจัดหางาน ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ คุ้มครองดูแลสวัสดิภาพ สวัสดิการ เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เราต้องดูแลทั้งหมด เราด้วยกันกำหนดทิศทางการทำงานให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรได้เหมาะสม วางแผนแล้วก็ต้องให้คนรู้ด้วยว่าเราจะทำอะไร แจ้งให้ชุมชนทราบ จะได้ร่วมมือกัน...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 29 ตุลาคม 2562)

...งานที่มีประโยชน์มีคุณค่าต่อสังคม เราต้องร่วมกันวางแผนในการดำเนินงาน คนพิการสามารถทำได้หลายอย่างนะ เช่น งานในส่วนอนามัยชุมชน โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ มีคนพิการที่มีความรู้ มีอยู่หลายตำแหน่งมาก แต่หน่วยงานในส่วนกลางไม่มีงบประมาณในการจ้าง งบประมาณไม่เพียงพอ ถ้าเราวางแผนร่วมกันกับเอกชน ร่วมมือกันกับภาคต่าง ๆ เป็นผู้จ้าง เป็นคนพนักงานของบริษัทแต่มอบหมายให้เค้าอยู่ที่บ้านในชุมชน ทำงานสนับสนุนโรงพยาบาล โรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก อบต. ศูนย์งานฝีมือคนพิการ เค้าก็มีความจำเป็นที่ไม่ต้องเดินทางหางาน การเดินทางเป็นข้อจำกัดอันดับแรก ปัจจัยไม่เอื้อ ข้อจำกัดเยอะ ถ้าเค้าอยู่บ้านต้นทุนเค้าก็เท่ากับคนทั่วไป...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 17 ตุลาคม 2562)

...ผู้รับผิดชอบสำคัญเลย ถ้าขอบเขตการทำงานของแต่ละคนชัดเจน แต่ละคนก็จะทำหน้าที่ของตัวเองได้มีประสิทธิภาพ ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 17 ตุลาคม 2562)

5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนพิการเป็นหลัก และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นชุมชน หรือหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน รวมไปถึงสถานประกอบการ ผ่านการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน มีการพูดคุยกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดการลงมือปฏิบัติ โดยเกิดการเรียนรู้ร่วมกันดังต่อไปนี้

5.1) เปิดใจเรียนรู้ร่วมรับร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยนำทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่เหมาะสมกับกับความต้องการคนพิการ ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไปสู่การปฏิบัติ

5.2) ดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้

5.3) บริหารทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบการใช้ งบประมาณของภาครัฐ เกิดประโยชน์สูงสุด

5.4) ผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ

5.5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

5.6) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ร่วมกัน
โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

...การมาร่วมกันทำงานแบบนี้ทำให้เราได้ทำงานด้วยกันแล้วเรียนรู้การทำงานแต่ละ
คน แต่ละคนทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแบบมืออาชีพจริงๆ ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่หลากหลาย
ออกไป...

(สัมภาษณ์, สถานประกอบการ, 21 ตุลาคม 2562)

...แต่ละคนทำงานในส่วนที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตั้งใจในการทำงาน งานนี้
น่าจะเป็นรูปเป็นร่างดีกว่าทุกคน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 17 ตุลาคม 2562)

6) การประเมินผล

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้การประเมินผล เป็นการตรวจสอบ ติดตาม
การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและ
กัน เพื่อดูว่าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร และควรดําเนิน
การอย่างไรต่อไปเพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ โดยมีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

6.1) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการทำงานส่งเสริมอาชีพ
คนพิการ

6.2) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง
การติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

6.3) ทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จ
และประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมอาชีพ
คนพิการได้อย่างยั่งยืน

6.4) ประเมินผลการทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ

6.5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

6.6) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน

6.7) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่าง

ยั่งยืน

โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

...การที่คอยดูคนพิการในการทำงาน ก็เป็นการช่วยเค้าอีกทาง คนพิการรู้สึกมีที่พึ่ง ติดตามการดำเนินการตลอด ให้คนของเทศบาลรายงานผลตลอด ติดขัดอะไรก็จะเข้าไปช่วยสนับสนุน หรือว่าไม่สามารถติดต่อหน่วยงานอื่นได้ ก็จะช่วยอำนวยความสะดวกให้...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร, 29 ตุลาคม 2562)

...ติดตามดู หากคนพิการติดขัดปัญหาอะไรก็หาวิธีแก้ไข ปรับวิธีทำให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างดี ก็ทุกช่วยก็ช่วยกันดูแล แต่ละคนก็ช่วยกันอยู่แล้ว ทำแล้วก็อยากจะให้ประสบความสำเร็จ ก็ต้องดูแลกันให้ดี ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 17 ตุลาคม 2562)

7) การพัฒนาต่อยอด

เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาต่อยอด เป็นการนำความรู้และประสบการณ์ ผลการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการมาสรุปเป็นบทเรียนร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้ใหม่ที่เกิดจากการปฏิบัติ เกิดจากแนวคิด เทคนิค วิธีการต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็นกระบวนการเรียนรู้ต่อเนื่อง จากการศึกษาและลงมือดำเนินการมาแล้ว ซึ่งการเรียนรู้จะมีการปฏิบัติ มีการคิด การทบทวน การวิเคราะห์ร่วมกัน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการสร้างความรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และหลากหลายที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดบทเรียนและองค์ความรู้ที่มีคุณค่าพร้อมที่จะต่อยอดการดำเนินการ และขยายผลเพื่อทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ โดยมีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

7.1) วิเคราะห์ข้อมูลแผนงาน จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อควรพัฒนา จากผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

7.2) กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน

7.3) พัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ผู้รับผิดชอบและกระบวนการทำงาน ภายในหน่วยงานให้เหมาะสม

7.4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

7.5) ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

...ทำให้คนพิการมีงานทำแล้ว เราก็จะหยุดไม่ทำอะไรไม่ได้ เราก็จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ พัฒนางค์กรของเรา บุคลากร ให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น เอาจุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์ เพื่อที่จะพัฒนาการดำเนินงานเสมอ ให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นได้ด้วย....

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 28 ตุลาคม 2562)

...การนำเสนอผลการดำเนินงานในการประชุมสำคัญมาก คนในชุมชนจะรู้ว่าเทศบาลทำอะไรบ้าง มีความคิดเห็นอะไรเพิ่มเติมก็นำเสนอได้เลย จะได้พัฒนางานทำงานให้ดีขึ้น...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 17 ตุลาคม 2562)

...ก็มีกำลังใจขึ้นมาะ เรามีความสามารถ เราก็ภูมิใจนะ หาเงินได้ คนอื่นๆ ร่วมกันมาช่วยเรา เรารู้สึกขอบคุณมาก เราก็อยากจะทำร่วมคิด ร่วมที่จะหาทางพัฒนาตนเอง เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่คนพิการคนอื่น ๆ ว่าคนพิการก็สามารถทำงานได้ ช่วยเทศบาลในการพัฒนางานเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ดีกว่าเดิมได้...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 7, 18 ตุลาคม 2562)

จากผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการแสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้มีได้แก่ระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การรู้และปฏิบัติกระบวนการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาการดำเนินการ สามารถดำเนินการทำงานต่าง ๆ ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำให้เกิดการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตนเองได้

กระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข และลงมือปฏิบัติ รวมทั้งนำกลับมาทบทวนสรุปเป็นบทเรียน เพื่อพัฒนาต่อยอดให้ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนี้จะช่วยยกระดับสติปัญญา ช่วยแก้ปัญหา และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการดำเนินการให้ดีขึ้นได้นำไปสู่หน่วยงานที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติให้เกิดความเข้มแข็งและเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ โดยมีการบูรณาการทุกสิ่งทุกอย่างให้สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจากการศึกษากระบวนการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการเรียนรู้ที่ดีมีดังต่อไปนี้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การปรับปรุงแก้ไข เกิดกระบวนการเรียนรู้ เมื่อผู้วิจัยนำผลการ

พัฒนากระบวนการเรียนรู้มาวิเคราะห์ พบว่า กระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล และระดับองค์กร รายละเอียด ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล

การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล ซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากร คนในชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้ดูแลคนพิการและคนพิการ ซึ่งสามารถสรุปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้

1) การมีความองค์ความรู้ใหม่ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและบุคลากรจะมีความรู้เรื่อง Coaching Job coach กฎหมาย รวมไปถึงเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการและกิจกรรมต่างๆ ได้ ส่วนคนในชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ และคนพิการ ก็จะมีความรู้เข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ เกิดองค์ความรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีร่วมกัน

2) การมีความภาคภูมิใจเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนพิการเองที่เห็นคุณค่าความสามารถและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง รวมไปถึงผู้บริหาร บุคลากร คนในชุมชน ผู้ดูแลคนพิการและผู้นำชุมชน มีความภาคภูมิใจต่อคนพิการ ที่สามารถทำให้มีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นกับคนพิการสามารถช่วยให้คนพิการมีรายได้ มีความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ได้รับสิทธิตามที่คนพิการพึงจะได้รับ ทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3) การมีทัศนคติที่ดี มุมมองต่อคนพิการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มองเห็นความสามารถ ของคนพิการมากกว่าการมองแบบสงเคราะห์

4) การมีพลังกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กระตือรือร้น ทุกคนพร้อมที่จะดำเนินการต่าง ๆ ให้คนพิการ สื่อสารกับสังคม ประชาสัมพันธ์ให้สังคมทราบถึงความสามารถของคนพิการเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตคนพิการดีขึ้น รวมไปถึงคนพิการเองที่กล้าที่จะมาแสดงความคิดเห็น บอกความต้องการ และแสดงความสามารถให้คนในสังคมได้ยอมรับความสามารถของตนเองได้

เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของคนพิการ คนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนในชุมชน ซึ่งเป็นพลังผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น มีความเป็น “ผู้กระทำการ (Agency) เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคม” โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

...ได้รับผลเป็นที่น่าพอใจ การช่วยเหลือของเราครั้งนี้ เป็นการช่วยเหลือตรงจุด คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีรายได้ คนพิการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ทำให้เราจะได้ช่วยเหลือให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น การเป็น Coaching การมีเทศบาลฯ ช่วยให้งานครั้งนี้สำเร็จได้ดีขึ้น การส่งเสริมอาชีพคนพิการชัดเจนขึ้นมา...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 18 ตุลาคม 2562)

...ฝากให้คนพิการผู้มีงานทำ ฝากถึงคนพิการคนอื่นๆ อยากให้เข้มแข็งสร้างรายได้ เลี้ยงตนเองให้ได้มากที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างให้คนพิการอื่นๆ การมี Job coach ช่วยได้เยอะเลยแม้ มันจะเพิ่งเริ่มแต่ทำให้เห็นช่องทางในการที่จะพัฒนาการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ดีทีเดียว...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 17 ตุลาคม 2562)

...คนพิการทำงานได้ ถือเป็นสิ่งที่ดีมาก ๆ ผมเชื่อว่าถ้าทุกคนช่วยกันแบบนี้ตลอดนะ คนพิการก็น่าจะมีชีวิตที่ดีขึ้น คนพิการนี้ทำงานตั้งใจกว่าคนปกติอีกนะ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน, 9 พฤศจิกายน 2562)

...คนพิการนี้มันดูแลพ่อแม่ตัวเองนะ ช่วยงานทุกอย่าง ช่างบ้านนี่ทำตลอด ดีกว่าคนปกติบางคน พ่อแม่ไม่ดูแลเลย สร้างปัญหาไปวัน ยิ่งทำมาหากินได้แบบนี้ละดีเลย...

(สัมภาษณ์, คนในชุมชน, 9 พฤศจิกายน 2562)

...ดีใจที่ลูกได้ทำงาน ช่วยกันทำมาหากิน พอเลี้ยงตัวเองได้ ดีใจกับมันที่มันทำได้...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ, 9 พฤศจิกายน 2562)

...อยากบอกเพื่อนคนพิการด้วยกัน คนที่ไม่กล้าแสดงออกเหมือนหนูแต่ก่อน ปัจจุบัน ลังคมต้อนรับคนพิการมากเลย เหมือนตอนนี้นู๋ได้งานทำแล้ว ปัจจุบันก็ได้มีอาชีพของตนเองได้ ช่วยเหลือเพื่อน ๆ...

(สัมภาษณ์, คนพิการ, 9 พฤศจิกายน 2562)

การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร

การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และหน่วยงานเอกชนที่ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ดังนี้

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชนมีการตื่นตัว ตระหนักรับรู้ ให้ความสำคัญของคนพิการ มีความเข้าใจคนพิการ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำพัฒนางานคุณภาพชีวิตคนพิการ

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชนเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถประชาสัมพันธ์ให้ หน่วยงานเห็นแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานเอกชนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ ขยายผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สนับสนุน งบประมาณ จัดทำแผน ขยายไปทั่วประเทศได้

การเปลี่ยนแปลงองค์กร ทำให้องค์กรมีการตื่นตัว เป็นสถานที่ดูงาน สร้างความสำคัญ ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดการจัดสรรงบประมาณ การปรับเปลี่ยนกฎหมายนโยบาย สร้างการเปลี่ยนแปลงกับ Structure ไม่ว่าจะเป็น การกฎหมาย การจัดสรรทรัพยากร ทักษะคติของคนในสังคมรวมถึง ภาศึเครือข่ายต่างๆ ที่จะเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้สำเร็จ โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังนี้

..เราต้องปรับตัวในการทำงาน ทำงานเชิงรุกให้มากขึ้น เข้าถึงคนพิการให้มากกว่านี้ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยให้คนพิการเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการที่สำคัญ หากคนพิการเริ่มที่จะทำแล้วก็จะทำให้ การดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการตรงกับ ความต้องการและคนพิการจะทำได้แบบยาวๆ โลกมันเปลี่ยนไปการทำงานก็ต้องให้ตรงกับยุคสมัย งานคนพิการก็ต้องเป็นรูปแบบใหม่ๆ ให้เค้าได้แสดงความสามารถด้วยตัวเองก็น่าจะเป็นสิ่งที่ดี...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร, 16 ตุลาคม 2562)

...เราชอบที่จะให้คนพิการมาทำงานกับเราแบบนี้มากกว่าที่เราจะต้องส่งเงินเข้า กองทุน อีกอย่างก็ได้ทำงานร่วมกัน มีอะไรติดขัดก็ประสานงานกับเทศบาลได้ เทศบาลก็ช่วย ประสานงานกับคนพิการให้ ช่วยเหลือที่จะทำให้คนพิการได้มาทำงาน ซึ่งคิดว่าน่าเราน่าจะมีกิจกรรม ต่างๆ เกิดขึ้นสำหรับให้คนพิการมีทักษะในการมาทำงานร่วมกับเราอีก...

(สัมภาษณ์, สถานประกอบการ, 10 พฤศจิกายน 2562)

จากการศึกษาผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ และ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์กระบวนการเรียนรู้จากเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งใช้ การสังเกต สัมภาษณ์บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) จึงทำให้พบว่า กระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้

การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพดี คือ กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน โดยเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน พบว่า 1) **การรับรู้และตระหนัก** มีการส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการรับรู้ร่วมกัน เห็นความสำคัญของคนพิการ และตระหนักในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คนพิการเกิดความตระหนักในสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ 2) **การวิเคราะห์ปัญหา** มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีการสำรวจ ค้นหาคนพิการเชิงรุก นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาจัดเรียงประกอบการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดทางเลือกในการดำเนินงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของคนพิการ 3) **การประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา** มีการนำปัญหาที่ร่วมกันวิเคราะห์จากขั้นที่ 2 มาค้นหาทางเลือกในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้การระดมความคิดเห็น พุดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ถกเถียง ปรึกษาหารือกันจนความคิดตกผลึก 4) **การวางแผนดำเนินงาน** มีการนำทางเลือกของการแก้ปัญหามาตัดสินใจร่วมกันในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นไปได้ เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตกลงร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการกิจกรรม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภูมิสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนกำหนดทรัพยากร ผู้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมชัดเจน 5) **การนำไปสู่การปฏิบัติ** มีการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนพิการเป็นหลัก ตลอดจนเน้นให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและพูดคุยแลกเปลี่ยน ลงมือปฏิบัติร่วมกันตามหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เทศบาลมีการดำเนินงานตามแผนงาน นโยบาย โครงการกิจกรรม มีการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบ มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรที่รับผิดชอบ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม ประสานความร่วมมือทั้งในและนอกพื้นที่เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน 6) **การประเมินผล** มีการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาจุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อใช้ในการวางแผนดำเนินการต่อไป มีการทบทวนปรับเปลี่ยนโครงการกิจกรรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมโครงการกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ สะท้อนผลการดำเนินการ รายงานผลและประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีความยั่งยืน และ 7) **การพัฒนาต่อยอด** มีการนำความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนผลการดำเนินงานมาสรุปเป็นบทเรียน เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ข้อมูล จุดแข็งจุดอ่อน ข้อควรพัฒนาต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนการดำเนินการ กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการใหม่ ๆ นำปัญหา อุปสรรค และประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินการมาพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยน

กระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

จากกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนข้างต้น แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะที่เปรียบเสมือนรัฐบาลท้องถิ่นจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดความตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงความคิด ทักษะคติ ต้องสามารถแทรกแซงหรือผลักดันการกระทำของคนในหน่วยงานและในชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ได้ และเมื่อพิจารณา “คนพิการ” ในฐานะที่เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดอาชีพเป็นของตนเอง โดยคนพิการสามารถกำหนดการพัฒนาตนเองได้ ซึ่งก็คือได้ว่ามีคุณสมบัติที่สำคัญของคนพิการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการนำ “กฎ” มาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดเก็บข้อมูล มีการใช้เทศบัญญัติ และแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมา ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหา นำหลักการของเทศบัญญัติข้อที่ 7 มาใช้เพื่อเป็นหลักในการค้นหาข้อมูลที่ตรงประเด็น ไม่เสียเวลาไปกับข้อมูลที่ไม่จำเป็น ทำให้ข้อมูลสารสนเทศได้มีความครบถ้วน ชัดเจน ครอบคลุม และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง อีกทั้ง เทศบาลตำบลเขาพระงามมีส่วนสำคัญในการสร้างสำนึกครุ่นคิดเพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Discursive/reflexive consciousness) ให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการรวมตัวกันของระบบที่ก่อตัวขึ้นมาโดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นเรื่องของทุกภาคส่วนในการการร่วม (collective actor) กล่าวคือ เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละฝ่ายในการค้นหาวิธีหรือแนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เสนอทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด โดยความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง ซึ่งในสังคมสมัยใหม่พบว่า มนุษย์มีโอกาเลือกและตัดสินใจตามความต้องการมากขึ้นต่างจากสังคมสมัยเก่าที่การกระทำต่าง ๆ เป็นเพียงหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งเท่านั้น ทุกอย่างต้องมีความสอดคล้องกันไม่ว่าจะเป็น “กฎและทรัพยากร” ที่ชัดเจน มีการเชื่อมประสานโดยระบบ (system) ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลง กฎ ทักษะคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่ายที่มีอยู่ เกิดเป็นวิถีทาง (Medium) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งหมดทั้งมวลนี้ก็เพื่อให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง (to be able to act otherwise) ด้วยสำนึกครุ่นคิดเพื่อมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Discursive/reflexive consciousness) นั่นเอง

นอกจากนี้แล้ว กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอีกด้วย ซึ่งต่างก็ส่งผลดีต่อการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล คนในชุมชนที่แต่เดิมมีทักษะคติเชิงลบกับคนพิการ ก็กลับกลายเป็นไปมีทักษะคติที่ดีขึ้น แม้แต่คนพิการเองก็มีความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่ก้าวออกมาสู่สังคมและเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

ส่วนองค์กรนั้นก็มีการตื่นตัวเพิ่มมากขึ้น เกิดความตระหนักในความสำคัญของคนพิการ หน่วยงานทั้งในและนอกพื้นที่พร้อมให้การสนับสนุนทั้งองค์ความรู้ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งหมดทั้งมวลที่กล่าวมานี้ ส่งผลต่อ กฎ ทรัพยากร ทัศนคติและภาคีเครือข่ายในสังคมทั้งหมด ทำให้เกิดพลังในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งเทศบาลตำบลเขาพระงามและคนพิการต่างก็ทำหน้าที่ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ เกิดการพัฒนาตนเอง แบบ to be able to act otherwise โดยที่ทั้งเทศบาลตำบลเขาพระงามและคนพิการร่วมมือกันการที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงกฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่าย สังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสมบูรณ์ ในขณะเดียวกัน โดยที่ได้ส่งผลสะท้อนกลับไปสังคมให้ปรับเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยที่ก้าวหน้าขึ้น โดยที่ทั้งสองสิ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา และไม่ได้มีการหยุดนิ่งและตายตัว ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามและคนพิการส่งผลกระทบและสามารถทำให้ กฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่ายเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่กฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่าย เองก็ไม่หยุดนิ่งหรือมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว จึงอาจกล่าวได้ว่า ทั้งสองสิ่งนั้นเป็นคู่สัมพันธ์ที่มีการขับเคลื่อนซึ่งกันและกันในสังคม

2.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการศึกษากระบวนการเรียนรู้และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม พบว่า ถึงแม้จะมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

- 1) คนพิการ ซึ่งคนพิการในท้องถิ่นยังไม่ตระหนักในการประกอบอาชีพ โดยคนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ต้องการได้รับการช่วยเหลือแบบสงเคราะห์มากกว่าที่จะประกอบอาชีพด้วยตนเอง ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ การส่งเสริมอาชีพไม่เป็นไปตามความต้องการของคนพิการแบบทำให้การประกอบอาชีพของคนพิการไม่ยั่งยืน หากมีการปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้คนพิการให้เห็นคุณค่า มีทักษะความสามารถ ก็จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดขึ้น สามารถประสบส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จได้ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

...ไม่รู้จะทำอะไร ไปทำงานแม่ก็ต้องลำบากตามไปดูแล อยู่แบบนี้ก็ดีนะ แต่ว่าก็ไม่ค่อยจะมีเงินมีทองเท่าไรหรอก...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 28, 2 เมษายน 2562)

...อยากทำงาน แต่ก็ไม่รู้จะเริ่มตรงไหน ถ้ามีอะไรแนะนำก็บอกได้ ...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 20, 2 เมษายน 2562)

...ผมว่าคนพิการไม่ค่อยจะอยากทำงานนะ ผมให้อาของมาขายที่ร้านผม ก็มาบ้างไม่มาบ้าง ทำแล้วก็หายไป ผมให้มาทำงานที่ฟาร์มก็ไม่ค่อยจะมากัน มีน้อยคนมากที่คนพิการจะออกมาทำงาน ผมพยายามหลายครั้งแล้วให้เค้าได้มาร่วมงาน แต่ก็มาแล้วก็หยุดๆ หายๆ...

(สัมภาษณ์, ประธานชมรมคนพิการ, 2 เมษายน 2562)

...เราพร้อมที่จะดำเนินการทุกอย่างให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่คนพิการก็ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเราเท่าที่ควร เราเชิญให้มาประชุมก็มีคนพิการน้อยมากที่จะเข้ามาประชุมให้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความต้องการอะไรเกี่ยวกับการทำงาน ก็ว่าอะไรก็ได้ ไม่มีการเรียกร้องหรือว่าร้องขอเข้ามา ทางเทศบาลเองที่ต้องเป็นผู้เสนอให้คนพิการเอง ซึ่งก็ไม่ว่าจะตรงกับความต้องการของเค้าหรือไม่ มันก็เลยทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเรายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

...ทุกคนเข้าใจกันตรงนี้ เข้าใจคนพิการแต่ละคน ๆ หาโอกาสในการพัฒนาอาชีพให้คนพิการการ ให้สามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองได้โดยรู้สึกว่าเป็นภาระใคร จริง ๆ เราอยากทำอย่างนั้น แต่คนพิการไม่ต้องการ ก็ไม่รู้จะทำยังไง ไม่รู้จะเริ่มตรงไหน ก็ค่อย ๆ เริ่มกันไป ตอนนี่ก็เป็นการเอาของให้เค้าไปก่อนค่อย ๆ พัฒนาต่อไปได้...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 8 มิถุนายน 2562)

...ก็ไม่ว่าจะหางานทำให้ยังไง แค่เลี้ยงให้มีชีวิตรอดไปวัน ๆ มันก็ยากอยู่แล้ว ทุกวันนี้ก็บอกลูกว่าไม่ต้องออกไปไหนหรอก อยู่บ้านช่วยงานเล็ก ๆ น้อย ๆ แม่ก็พอใจแล้ว แต่ถ้ามีใครจะมาช่วยเหลือให้งานทำอยู่ที่บ้านก็ยินดีนะ เพราะก็อยากเพิ่มรายได้ในบ้าน...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 1, 8 มิถุนายน 2562)

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น พบว่า ปัญหาหลักที่เกิดขึ้นคือ เกิดจากตัวของคนพิการเองที่ยังขาดความตระหนักในการประกอบอาชีพ คนพิการส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ไม่มีแรงผลักดันที่จะประกอบอาชีพด้วยตนเอง ไม่เคยได้รับข้อมูลเชิงบวกเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ไม่ได้รับการฝึกฝนพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก ประกอบกับคนพิการส่วนใหญ่ใช้ชีวิตแบบต้องการการสงเคราะห์จากผู้อื่นมาโดยตลอด เมื่อหน่วยงานภายนอกต้องการส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพและหารายได้เลี้ยงตัวเอง คนพิการบางคนจึงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Esteem) จากการที่ผู้วิจัยได้เข้าร่วมสังเกตการณ์ และสัมภาษณ์คนพิการ ทำให้สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ที่คนพิการไม่สามารถดำรงชีวิตหรือประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้เองนั้น ส่วนหนึ่งก็เป็นผลเนื่องมาจากครอบครัวเกิดความสงสาร เห็นว่าลูกหลานของตัวเองพิการ และคิดว่าคนพิการทำอะไรไม่ได้ จึงให้ความช่วยเหลือในทุกด้านมาตั้งแต่เกิด และด้วยความยากจนและไม่ได้รับการศึกษาทำให้ขาดความรู้ว่าเมื่อบุตรหลานเกิดมาพิการ ต้องพาไปบำบัดฟื้นฟูตั้งแต่แรกเกิด ต้องให้การศึกษาตามความเหมาะสม แต่เลือกใช้วิธีการเลี้ยงอยู่ที่บ้าน ไม่ฝึกให้บุตรหลานทำงานเพราะคิดว่าทำไม่ได้ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับคนพิการทำให้ทราบถึงทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อบุตรหลานพิการของตนเองว่า ไม่อยากให้ออกไปไหน คิดว่าลูกหลานของตนเองทำงานไม่ได้ ขอแค่อยู่ที่บ้านแบบไม่สร้างความเดือดร้อนให้ครอบครัวก็พอแล้ว ดังนั้น เมื่อคนพิการเติบโตขึ้นก็เคยชินกับการถูกสงเคราะห์จากผู้อื่น รอรับความช่วยเหลือจากคนอื่นตลอดเวลา เมื่อสังคมต้องการพัฒนาให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพด้วยตนเอง ก็มักไม่ประสบความสำเร็จ เพราะทั้งคนพิการและครอบครัวของคนพิการไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง คิดแต่เพียงว่า พิการแล้วทำอะไรไม่ได้ สู้อยู่เฉย ๆ เสียดีกว่า เมื่อชุดความคิด (Mindset) ของคนพิการและครอบครัวเป็นแบบนี้แล้ว ก็ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

ดังนั้น วิธีการที่จะช่วยให้คนพิการตระหนักในความสำคัญของการประกอบอาชีพคือ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครอบครัวของคนพิการต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับคนพิการเป็นอันดับแรก คนพิการต้องเกิดความคิด (Mindset) ที่ดีในเรื่องการช่วยเหลือตนเอง ต้องเกิดสำนึกในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับตนเอง ต้องรู้ว่าควรทำอย่างไรกับการดำรงชีวิต (capacity to know how to act) อีกทั้งครอบครัวของคนพิการก็ต้องพร้อมที่จะสนับสนุนให้การประกอบอาชีพของคนพิการอย่างจริงจัง โดยมีบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเทศบาลตำบลเขาพระงามให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนครอบครัวของคนพิการ เพราะการฝึกทักษะอาชีพให้กับคนพิการนั้นต้องใช้เวลาที่ยาวนาน บางครอบครัวอาจต้องสละเวลาในการทำมาหากิน มาช่วยบุตรหลานคนพิการของตนเองให้มีทักษะด้านอาชีพได้ก่อน หรือต้องยอมลดรายได้ของตัวเองลงเพื่อมาทำกิจกรรมด้านนี้ เมื่อ

เวลาผ่านไป คนพิการต้องการความช่วยเหลือลดลง ภาระของผู้ปกครองหรือครอบครัวจึงจะค่อย ๆ ลดลงไป

นอกจากการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับคนพิการและครอบครัวผู้ดูแลคนพิการแล้ว สิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างที่เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อแก้ปัญหาด้านคนพิการ นั่นก็คือ การหาแหล่งงานหรือสถานประกอบการเพื่อรองรับการทำงานของคนพิการด้วย เนื่องจาก หากคนพิการพร้อมที่จะทำงานด้วยความคิด ความตระหนักรู้ของตนเองแล้ว แต่ขาดการจ้างงานจากสถานประกอบการ สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ความท้อแท้ ความไม่เชื่อมั่นก็จะกลับมาอีกครั้ง คนพิการก็จะคิดว่า ในเมื่อตนเองทำงานได้หรือมีทักษะในการประกอบอาชีพแล้ว แต่ก็ยังไม่มีคนจ้างงานอยู่ดี ไม่รู้ว่าจะพยายามไปเพื่ออะไร สุดท้ายก็ต้องกลับไปเป็นภาระของครอบครัวอีกครั้ง ครอบครัวก็เกิดความคิดเดิมกลับมาคือ ช่วยเหลือคนพิการให้สามารถทำงานได้ แต่ไม่มีอะไรเกิดขึ้น สิ่งที่ทำมาทั้งหมดก็สูญเปล่า ทุกอย่างก็จะวนกลับไปจุดเดิม ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างที่คาดหวัง สุดท้าย การดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามก็จะไม่ประสบความสำเร็จ แต่หากเทศบาลตำบลเขาพระงามสามารถประสานความช่วยเหลือจากสถานประกอบการ สร้างความเชื่อมั่นให้นายจ้างเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการว่าสามารถทำงานได้ไม่ต่างจากคนปกติแล้วการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก็จะดำเนินไปในทิศทางที่ดี โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ

2) บุคลากร ซึ่งจะมีทั้งบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการและ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

2.1) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีบุคลากรที่รับผิดชอบและทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นโดยตรง แต่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านคนพิการโดยตรง ทั้งความรู้เกี่ยวกับความพิการ รวมไปถึงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นนักพัฒนาชุมชน ไม่ได้จบการศึกษาเกี่ยวกับคนพิการมาโดยตรง ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่จะสามารถพัฒนาคนพิการได้ครอบคลุมและประสบความสำเร็จ โดยมีความคิดเห็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

... บุคลากรของเรา บางคนจบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนมา แต่ต้องมาทำงานเกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งบางครั้ง การเรียนแล้วมาทำงานไม่ตรงสายก็จะทำให้ ความรู้ ความเข้าใจ อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะทำไม่ได้นะ ทำได้แต่ก็ต้อง

ใช้เวลาดำเนินการ อาศัยเวลาและประสบการณ์ มันก็จะปัญหาที่ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 3 เมษายน 2562)

... เวลามีปัญหาจากการลงพื้นที่ไม่รู้ว่าจะไปถามผู้ที่เก่งในเรื่องนั้น ๆ ได้ที่ไหน ความรู้อยู่ที่ตัวบุคลากร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น เกษียณอายุ ลาออก ย้าย เปลี่ยนหน้าที่ ก็เกิดผล กระทบกับงานและองค์กร เรื่องไหนสำคัญกว่าเราก็ต้องเร่งทำให้เขาก่อน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 28 เมษายน 2562)

...เราก็อยากช่วยเขาให้เต็มที่ แต่บางทีเราต้องใช้เวลานาน คู่กับคนพิการ ผู้ดูแลอาสาสมัคร ก็ต้องถามคนโน้นคนนี้ ลงพื้นที่เก็บข้อมูลว่าเราจะทำอะไรช่วยให้เขามีรายได้ได้บ้าง ใครทำอะไรได้บ้าง เพราะเราก็ต้องทำความเข้าใจเขาให้มากขึ้น เพราะมันมีเรื่องสิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายมาเกี่ยวข้อง.....

(สัมภาษณ์, บุคลากร 3, 30 เมษายน 2562)

2.2) บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ โดยโครงสร้างของหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดบุคลากรชัดเจน มีการจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามโครงสร้างซึ่งในการดำเนินการของเทศบาลก็มีบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่จะต้องดำเนินการต่างๆ ยกตัวอย่างทางเทศบาลตำบลเขาพระงามบุคลากรตามโครงสร้างก็ขาดแคลนไม่ครบตามโครงสร้างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนด การดูแลคนพิการในท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาพระงามอยู่ภายใต้กองหลักคือกองสวัสดิการและสังคม ดังนั้นจำนวนบุคลากรที่ดูแลคนพิการจึงจำกัด มีผู้รับผิดชอบงานคนพิการเพียง 1 คน จึงทำให้ขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการคนเดียวอาจจะไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นสำคัญดังต่อไปนี้

...ตามโครงสร้าง บุคลากรของเราแต่ละกองขาดอยู่มาจนเยอะ เทศบาลทำงานทุกอย่างตามที่ชาวบ้านขอ ซ่อมถนน ซ่อมประปา กวาดถนน รถชน เทศบาลจะต้องดำเนินการก่อนทุกอย่าง บุคลากรทำงานกันตลอด แต่ถ้าจะให้ทำงานมีประสิทธิภาพจริงๆ สำคัญเลยต้องมีบุคลากรให้เพียงพอมีคนทำงาน อันนี้แหละที่จะทำให้งานแต่ละอย่างประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 1, 2 เมษายน 2562)

...กองสวัสดิการมีคนทั้งหมด 8 คนก็จริงแต่ก็มีงานมากมายหลายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกอง อีกทั้งยังมีงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเข้ามาแบบด่วนทุกงาน ถ้าให้กองทำก็ต้องทำ ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนาย คนน้อยไปสำหรับที่จะมาทำงานเกี่ยวกับคนพิการเพียงคนเดียว คือดูแลรับผิดชอบคนพิการเป็นหลักจริงๆ คือคนเดียวมองเค้าคนเดียวเลย แล้วมีทั้งเบี้ยยัง

ชีพซึ่งจะต้องแจกทุกเดือนที่ขาดตกบกพร่องไม่ได้ นื่องก็ไม่ได้ทำรับผิดชอบคนพิการอย่างเดียวกันนะ ต้องดูแลผู้สูงอายุ คนคนเดียวทำก็ทำได้นะ แต่ก็ถ้ามีคนช่วยทำงานก็น่าจะดีกว่านี้...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 2 เมษายน 2562)

...บางทีก็ทำงานหลายอย่าง คนเดียวก็จะยุ่งๆ หน่อยค่ะ ส่วนใหญ่ถ้าเกี่ยวกับ คนพิการก็จะทำเรื่องเบี้ยยังชีพเป็นหลักที่จะต้องทำทุกเดือน ก็รับผิดชอบงานผู้สูงอายุกับคนพิการถ้ามีคนมาช่วยทำงานก็จะได้ช่วยกันคิด ร่วมกันทำงาน ช่วยเตือนกันในการทำงาน งานก็จะเดินมากขึ้นทำงานได้ครอบคลุมภารกิจที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 3, 4 เมษายน 2562)

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรก็เป็นอีกอุปสรรคหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การทำงานทุกอย่างต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่เป็นผู้ดำเนินงาน แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าผู้ดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ เมื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการกำหนดและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น คือ กองสวัสดิการสังคม แต่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านคนพิการนั้นมีเพียง 1 คนเท่านั้น ซึ่งถือว่าน้อยมาก เพราะภารกิจด้านคนพิการนั้นมีค่อนข้างมาก และบุคลากรไม่ได้จบสายตรงด้านการดูแลคนพิการโดยเฉพาะ เพราะฉะนั้นองค์ความรู้ที่มีจึงน้อยและไม่ครบถ้วน ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการทำงานกับคนพิการนั้นต้องเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมายต่าง ๆ รวมไปถึงมีพระราชบัญญัติเฉพาะด้านหลายฉบับ ความเข้าใจของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จึงไม่ครอบคลุม อีกทั้ง นอกจากภารกิจด้านการดูแลให้ความช่วยเหลือคนพิการแล้ว ยังต้องรับผิดชอบงานในส่วนอื่นอีกด้วย เช่น งานผู้สูงอายุ งานโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ดังนั้น นี่จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ปัญหาด้านบุคลากรเป็นหนึ่งในปัญหาของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม

จากปัญหาข้างต้น ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องหามาตรการในการแก้ปัญหา นี้ คือ แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านคนพิการโดยตรง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีบุคลากรด้านคนพิการโดยตรง อาจต้องพิจารณาปรับบุคลากรเพิ่มเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่คาดหวัง หรือจัดอบรมให้ความรู้ด้านคนพิการ รวมไปถึงประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านคนพิการมาเป็นอาสาสมัครในการร่วมมือเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการร่วมกัน ในกรณีที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติม หากบุคลากรที่มีอยู่ตามโครงสร้างเดิมมีไม่เพียงพอ ก็

ต้องรับสมัครเพิ่ม แต่หากติดขัดด้านงบประมาณการจ้าง เทศบาลตำบลเขาพระงามอาจต้องประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อจ้างบุคลากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน หรือต้องประสานงานภาคีเครือข่ายร่วมมือกันในการดำเนินการ โดยให้บุคลากรของเทศบาลทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน สนับสนุน ร่วมกันในการดำเนินการ โดยทรัพยากรในสวนนี้ถือเป็นทรัพยากรที่ใช้ในการจัดสรรหรือควบคุมวัตถุ (allocative resources) ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่จำเป็นต่อโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

3) ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความสมบูรณ์ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดเก็บโดยความร่วมมือของชุมชน ยังไม่ครบถ้วน ถูกต้อง ขาดข้อมูลที่สำคัญ ข้อมูลไม่คุ้มค่า ทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่ข้อมูลไม่เพียงพอไม่สามารถนำข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อาจส่งผลต่อการดำเนินงานที่ผิดพลาดได้ การส่งเสริมอาชีพไม่ตรงกับความต้องการของคนพิการ แก้ไขปัญหาได้บ้าง ไม่ได้บ้าง หากมีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ก็จะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อมูลสารสนเทศมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

...การค้นหาข้อมูลที่ต้องการส่วนใหญ่ใช้เวลาานาน หากไม่ค่อยพบ ข้อมูลที่หาได้ก็จะไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์ ไม่ตรงตามความต้องการ ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 2 เมษายน 2562)

...เทศบาลยังจัดทำข้อมูลสารสนเทศไม่ครอบคลุมเท่าไร มีแต่ชื่อ ประเภทความพิการ ระดับความรุนแรง ข้อมูลว่าจะประกอบอาชีพคนพิการยังไม่มี ถ้าจะทำข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนต้องใช้เวลา ซึ่งก็มีการดำเนินการอยู่แต่ยังไม่ครอบคลุมนัก การที่มีข้อมูลสารสนเทศที่ดีก็ช่วยได้เยอะ จะทำอะไร วางแผนอะไร มีข้อมูลครบก็จะทำอะไรได้ตรงจุด แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งเทศบาลก็ขาดตรงนี้ แต่ก็พยายามพัฒนาข้อมูลสารสนเทศให้สมบูรณ์ที่สุด...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 8 มิถุนายน 2562)

...ไม่ได้จัดทำปฏิทินหรือกำหนดช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับคนพิการ ไม่มีการวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำให้บางที่เราจะใช้ข้อมูล ก็หาไม่ได้

ไม่เพียงพอ ไม่ครอบคลุมที่อยากจะได้ก็ต้องลงพื้นที่ไปถาม ไปดูกันใหม่ บางคนไปเจอบัตรหมดอายุไป
ห้าปีแล้ว คือถ้าเค้าเป็นอะไรไปก็คงไม่มีใครอัปเดต มันก็จะหายติดตามไม่ได้...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 5, 10 พฤษภาคม 2562)

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น เมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทำให้พบว่า การ
ดำเนินงานด้านข้อมูลสารสนเทศขาดความสมบูรณ์ ไม่ครบถ้วน ขาดข้อมูลสำคัญ ข้อมูลที่มีกลับไม่
เพียงพอต่อการดำเนินงาน เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นว่า บุคลากรไม่สามารถ
นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทักษะอาชีพคนพิการได้ นำไปแก้ปัญหาไม่ตรงจุด
โดยผู้วิจัยได้ร่วมลงพื้นที่เชิงรุกเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ ทำให้ทราบว่าสาเหตุมาจากการจัดเก็บข้อมูลไม่
ทันสมัย ไม่ครอบคลุม ไม่มีการกำหนดช่วงเวลาในการรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจนเพียงพอ ซึ่งหากการ
จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังคงเป็นเช่นนี้ต่อไป การดำเนินงานต่าง ๆ ก็จะทำให้ประสบ
ความสำเร็จได้ ยกตัวอย่างเช่น หากเทศบาลตำบลเขาพระงามประสงค์จะนำข้อมูลด้านลักษณะความ
พิการของคนพิการในท้องถิ่นไปใช้วางแผนในการพัฒนาทักษะอาชีพให้เหมาะสมกับคนพิการ แต่
ข้อมูลที่ได้ไม่ตรง ลักษณะความพิการที่ได้รับข้อมูลมาไม่ถูกต้อง แทนที่จะวางแผนได้ถูกต้อง ก็กลับ
ผิดพลาด เพราะความพิการแต่ละประเภทก็มีลักษณะงานที่เหมาะสมแตกต่างกัน คนตาบอดสามารถ
นวดหรือเรียนรู้ผ่านการสัมผัสได้ แต่คนพิการทางร่างกาย เช่น แขนขาด มือขาด ไม่สามารถนวดหรือ
ทำงานผ่านประสาทสัมผัสทางการจับคลำได้ หรือคนพิการทางการได้ยินสามารถทำงานเกี่ยวกับ
เอกสารได้ แต่คนพิการด้านสติปัญญาไม่สามารถทำได้ ซึ่งหากเทศบาลตำบลเขาพระงามได้รับข้อมูลที่
ผิดพลาดมาแม้แต่นิดเดียว การดำเนินงานก็อาจเกิดปัญหาได้มากมาย อีกทั้ง จากการสัมภาษณ์
ผู้นำชุมชน พบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามไม่มีการวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ
คนพิการบางคนบัตรประจำคนพิการหมดอายุไปนาน ไม่มีการติดตามหรือติดต่อประสานงานให้มาต่อ
อายุบัตร ซึ่งบัตรประจำตัวคนพิการนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยยืนยันตัวตน
ตลอดจนใช้แสดงเพื่อรับสิทธิประโยชน์คนพิการในด้านต่าง ๆ อาทิ การรักษาพยาบาล การเข้าถึงสิทธิ
ทางการศึกษา การรับบริการและความช่วยเหลือทางกฎหมายต่าง ๆ

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เทศบาลตำบลเขาพระงามจำเป็นต้องมีการพัฒนา
ระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน ปรับปรุงฐานข้อมูลให้มีความทันสมัย ครบถ้วน ชัดเจน
เนื่องจากในการดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการในท้องถิ่นนั้น ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศรอบด้าน
มาใช้ในการวางแผนขั้นต้น ดังนั้น บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กองสวัสดิการสังคม
จำเป็นต้องศึกษารายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละกิจกรรมโครงการให้ถี่ถ้วน เพื่อจะได้ขอข้อมูล
สารสนเทศที่ตรงประเด็นและจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง อาทิ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพคน

พิการ จำเป็นต้องมีข้อมูลด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ของคนพิการเพื่อนำมาวางแผนในการดำเนินงานให้ตรงจุด ตรงประเด็น และชัดเจน กิจกรรมฝึกอาชีพคนพิการ ต้องใช้ข้อมูลความสามารถพื้นฐานของคนพิการ ลักษณะความพิการ ข้อมูลด้านครอบครัว เช่น อาชีพในครัวเรือน สภาพครอบครัว ฐานะ ความต้องการต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนในการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสม หากข้อมูลที่ได้ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ อาจทำให้การดำเนินงานผิดพลาดได้สูง กิจกรรมจัดหาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์คนพิการ ต้องใช้ข้อมูลด้านงานอาชีพของคนพิการว่าแต่ละคนมีอาชีพอะไร และผลผลิตของแต่ละคนนั้น เหมาะสมที่จะไปวางจำหน่ายที่ใดให้เกิดความเหมาะสมหรือเป็นไปตามความต้องการของตลาดในปัจจุบัน ดังนั้น เทศบาลตำบลเขาพระงามจึงต้องจัดหาบุคลากร ทีมงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและมีคุณภาพ อาจต้องนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อให้การดำเนินงานด้านข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครบถ้วนมากที่สุด

4) งบประมาณ ซึ่งปัญหาที่สำคัญคืองบประมาณไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้งบประมาณไปกับโครงสร้างพื้นฐาน และดำเนินการตามความต้องการของท้องถิ่น ต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอื่น ๆ ร่วมด้วย ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอที่จะมาดำเนินการในส่วนที่ท้องถิ่นไม่ต้องร้องขอ ซึ่งเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดประชุมประชาคมทุกปีทางเทศบาลก็จะให้ชุมชนเสนอปัญหาความต้องการ ซึ่งส่วนมากก็จะร้องขอในเรื่องของสาธารณูปโภคพื้นฐาน ทำให้ไปใช้งบประมาณกับส่วนนี้ ประกอบกับคนพิการไม่มีการร้องขอ ทำให้งบประมาณต้องจัดสรรไปดำเนินการอย่างอื่น โดยมีความเห็นสำคัญที่แสดงถึงงบประมาณไม่เพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

...บางทีงบประมาณเมื่อจัดสรรเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการกำหนดไว้แล้ว หากมีเรื่องอื่นที่สำคัญเร่งด่วนกว่า ก็จะมีการปรับโยกย้ายไปใช้อย่างอื่นก่อน ตัดโครงการที่ไม่จำเป็นออก ต้องดูว่าอะไรสำคัญกว่ากันก็จะนำไปใช้ในส่วนนั้น...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 2 เมษายน 2562)

...การวางแผนงบประมาณ ตลอดจนการใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาลต้องผ่านในสภา แต่บางทีสภาส่วนใหญ่จะมองในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานมากกว่า ก็จะทำให้เรื่องการกำหนดงบประมาณที่จะใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการก็จะน้อย ส่วนใหญ่ไม่ค่อยเพียงพอ กับกิจกรรมที่อยากจะทำให้แก่คนพิการกับผู้ดูแลคนพิการ เพราะถ้าหากจะกิจกรรมอะไรเกี่ยวกับคนพิการ ต้องคำนึงถึงผู้ดูแลคนพิการด้วย เช่น จะไปทัศนศึกษาดูงานจะเอาเฉพาะคนพิการไปก็ไม่ได้

ต้องมีผู้ดูแลคนพิการไปด้วย งบประมาณก็ต้องกำหนดไว้เผื่อเลยเพื่อที่จะให้เพียงพอ เลยทำให้กิจกรรมที่ทำให้สำหรับคนพิการทำได้น้อย...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 7, 25 เมษายน 2562)

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น เมื่อผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ พบว่า งบประมาณที่เทศบาลตำบลเขาพระงามจัดสรรให้กับกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เนื่องจากจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณไปกับโครงสร้างพื้นฐานและดำเนินงานตามต้องการของท้องถิ่น ซึ่งเมื่อมีประชุมทุกครั้งและผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมด้วย ทำให้ทราบว่าชุมชนมีการเสนอปัญหาความต้องการที่เน้นด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นว่า คนพิการไม่มีการร้องขอในสิ่งที่ต้องการใด ๆ เมื่อเทศบาลดำเนินงานของงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีเพียงข้อมูลตามที่ชุมชนเสนอมาเท่านั้น ไม่มีข้อมูลด้านความต้องการในการพัฒนาอาชีพของคนพิการ ทำให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาจากส่วนกลางไม่ครอบคลุมไปถึงการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่เมื่อมองกลับมาสู่การดำเนินงานในกิจกรรมโครงการ ซึ่งมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการถึง 9 กิจกรรม ในทุกกิจกรรมต่าง ๆ ก็ต้องการงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น จึงเป็นเหตุให้พบว่า ปัญหาด้านงบประมาณนั้นมีส่วนทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อีกทั้ง การดำเนินงานต่าง ๆ แม้ว่าจะมีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณมาใช้ในส่วนการพัฒนาคนพิการไว้แล้ว แต่พอถึงเวลาดำเนินการจริงกลับมีเรื่องจำเป็นเร่งด่วนอื่นเข้ามาแทรกแซง ทำให้มีการตัดงบประมาณด้านการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการออกไปอีกเพื่อไปใช้ในส่วนที่จำเป็นเร่งด่วนกว่า กลับกลายเป็นว่าจากเดิมที่งบประมาณมีจำกัดจำเขี่ยอยู่แล้ว ก็ยิ่งลดน้อยถอยลงไปอีก

จากเหตุผลข้างต้น พบว่า สิ่งที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงในด้านงบประมาณก็คือ ในครั้งแรกที่มีการประชุมร่วมกันเพื่อเสนอปัญหาที่ต้องการการแก้ไขพัฒนา คนพิการหลายคนไม่มีเสียงตอบรับใด ๆ ไม่มีการสะท้อนปัญหาหรือความต้องการให้เทศบาลได้รับทราบ มาร่วมประชุมเพียงอย่างเดียว แต่ไม่รักษาสีทีไรใด ๆ ของตนเองไว้ นั่นแสดงให้เห็นว่า เมื่อคนพิการไม่เรียกร้องเทศบาลก็ไม่รู้ความต้องการ เมื่อเทศบาลไม่รู้ความต้องการ การแก้ปัญหาก็ไม่เกิดขึ้นและไม่สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม เมื่อเป็นเช่นนี้ แนวทางในการแก้ปัญหาก็คือ เทศบาลตำบลเขาพระงามจำเป็นต้องเป็นกระบอกเสียงแทนคนพิการ ต้องวางแผนการในการช่วยเหลือให้เหมาะสม ประดุจเป็นคนพิการเสียเอง และจัดสรรงบประมาณมาให้เพียงพอในส่วนงานของการส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรทำให้ทราบว่า ทุกคนรู้ปัญหาแต่ไม่ได้คิดจะแก้ปัญหาอย่างจริงจัง หากทุกคนคิดแล้ว รู้แล้วว่าปัญหาเกิดจากที่คนพิการเองไม่รักษาสีทีไรของตนเองไม่เรียกร้อง ไม่ร้องขอ เทศบาลตำบลเขาพระงามก็จำเป็นต้องเรียกร้องสิทธิและหาแนวทางการช่วยเหลือด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการวางแผนงาน ประชุม

บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือให้เหมาะสมอย่างที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณในการดำเนินงานที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน เทศบาลตำบลเขาพระงามก็จำเป็นต้องสร้างความตระหนักให้คนพิการในท้องถิ่นทุกคนเคารพสิทธิของตนเอง รู้จักความสำคัญของการรักษาสิทธิและประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของตนเอง ไม่ปล่อยสิทธิของตนเองให้ผ่านเลยไปโดยไร้ประโยชน์ รวมไปถึงการประสานงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการไม่ว่าจะเป็นศูนย์การศึกษาพิเศษ ชมรมคนพิการ สถานประกอบการ หรือว่ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในการขอสนับสนุนเงินทุน ซึ่งมีงบประมาณที่เพียงพอ เทศบาลปรึกษาทำโครงการร่วมกัน ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหางบประมาณไม่เพียงพอของเทศบาลได้

5) การติดต่อประสานงาน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดทักษะการติดต่อประสานงานเครือข่ายที่ดี เครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ส่วนมากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องจะเข้ามาประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นฝ่ายรับรอการประสานงานจากหน่วยงานต่าง ๆ การประสานงานเชิงรุกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยมาก การพูดคุยประสานงานส่วนมากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอ ทำให้ขาดโอกาสในการที่ฝ่ายเอกชนจะเข้ามาร่วมสนับสนุนช่วยเหลือในการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ตรงตามความต้องการของคนในท้องถิ่น ทั้งที่บางครั้งเอกชนมีงบประมาณพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินการ หากแต่การติดต่อประสานงานยังไม่ค่อยดีทำให้ความร่วมมือในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ต่อเนื่องและหลากหลาย ส่งผลต่อการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

...ส่วนมากก็จะมีหน่วยงานข้างนอกติดต่อเข้ามา ก็มีไปติดต่อหน่วยงานข้างนอกบ้าง หากจำเป็น ขอความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นเรื่อง ๆ ไป ที่เข้ามาติดต่อก็มาขอทำงานวิจัย นักศึกษามาฝึกงาน ก็จะทำให้ความร่วมมือกับกิจกรรมทุกกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกติดต่อเข้ามา นายก็ให้ดำเนินการร่วมกัน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 3 เมษายน 2562)

...เทศบาลติดต่อหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับคนพิการน้อยมาก ผมเองที่ต้องเป็นฝ่ายเข้าไปติดต่อประสานงานก่อนตลอด ถ้าจะทำอะไรเกี่ยวกับคนพิการ หน่วยงานเครือข่ายเอกชนเพื่อนผมพร้อมจะช่วยกันส่งเสริมอาชีพคนพิการนะ แต่บางครั้งไม่รู้จะเริ่มตรงไหน มันก็เลยเป็นแบบนี้ การส่งเสริมอาชีพคนพิการก็จะ तरह ๆ มันน่าจะไปได้ไกลกว่านี้...

(สัมภาษณ์, ประธานชมรมคนพิการ, 25 เมษายน 2562)

จากปัญหาและอุปสรรคข้างต้น เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภายนอก ทำให้พบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามยังขาดทักษะการติดต่อประสานงานเครือข่ายที่ดี หน่วยงานเน้นเป็นฝ่ายรับและรอการประสานความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่าการเดินไปเข้าติดต่อเพื่อหาหน่วยงานที่จะสามารถช่วยเหลือได้ ทำให้การประสานงานเชิงรุกของเทศบาลตำบลเขาพระงามขาดประสิทธิภาพอย่างมาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทำให้พบว่า มีหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชนบางแห่งที่พร้อมให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และบางหน่วยงานเป็นผู้ประสานงานขอเข้าให้ความช่วยเหลือเองมากกว่า โดยที่เทศบาลตำบลเขาพระงามไม่ต้องติดต่อไป อีกทั้งพบว่าการประสานงานต่าง ๆ ก็ยังขาดประสิทธิภาพเสียอีก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว จึงเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้เทศบาลตำบลเขาพระงามขาดโอกาสที่ดีในการรับประมาณสนับสนุน ทั้ง ๆ ที่หน่วยงานเอกชนบางแห่งที่พร้อมและมีงบประมาณเพียงพอที่จะสนับสนุนโครงการกิจกรรม

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามพบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการดำเนินงานจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ ด้านคนพิการ ด้านบุคลากร ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านงบประมาณ และด้านการติดต่อประสานงาน ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งสิ้น โดยเฉพาะ **ด้านคนพิการเอง** ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในฐานะผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการกิจกรรมนี้มากที่สุด แต่ที่ผ่านมามีพบว่า คนพิการเองกลับไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมโครงการกิจกรรมนี้ ไม่มีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีอาชีพเพื่อใช้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว อันเนื่องมาจากการขาดความเชื่อมั่นในตนเองที่ถูกสั่งสมมาจากการเลี้ยงดูของครอบครัว พ่อ แม่ ญาติผู้เลี้ยงดูให้ความส่งเสริมให้ทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ส่งผลให้คนพิการไม่เคยรู้ว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอในการทำอะไรรู้ก็ได้ คิดแต่เพียงว่าตนเองเป็นคนพิการ คนที่ไร้ความสามารถ เมื่อเทศบาลตำบลเขาพระงามจัดโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพ เทศบาลก็มุ่งหวังให้คนพิการซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของโครงการนี้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานมากที่สุด แต่สุดท้ายพบว่าไม่เป็นดังที่หวัง เมื่อปัญหานี้เกิดขึ้นมาแล้ว สิ่งที่ต้องต้องแก้ไข คือ ในอันดับแรกเลยคนพิการต้องได้รับการปรับชุดความคิด (mindset) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติใหม่ ต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (self esteem) ให้เกิดขึ้น โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องร่วมด้วยช่วยกันในทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวคนพิการเอง ผู้ดูแลคนพิการ ครอบครัว ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมให้อุปสรรคและที่ยืนในสังคม ต้องดูแลคนพิการ ประหนึ่งเป็นสมาชิกในสังคม ไม่ใช่เป็นเพียงคนพิการคนหนึ่งที่ต้องดูแล การเข้าถึงสิทธิและโอกาสทางสังคม ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างคนพิการและคนปกติ ไม่ดีตราว่าเป็นบุคคลที่ทำงานไม่ได้ เมื่อคนพิการได้รับความเชื่อมั่นและโอกาสในการทำงาน ย่อมทำให้คนพิการกล้าที่จะพัฒนาตนเองและอยู่ในสังคม

ร่วมกับผู้อื่นได้ตามศักยภาพของตนเอง ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสัมภาษณ์คนพิการทัศนคติและความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่คนพิการขาดไป คนพิการไม่มีแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองเพราะถูกกอดอยู่ในสังคมมาโดยตลอด การจะดึงศักยภาพของคนพิการขึ้นมาได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการปรับทัศนคติและความเชื่อมั่นในคนพิการให้เกิดขึ้นให้ได้ก่อน การพัฒนาจึงจะเกิดการเปลี่ยนแปลงและเห็นผล

ปัญหาต่อมาที่พบคือ **ด้านบุคลากร** ในหน่วยงานมีไม่เพียงพอและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากงบประมาณไม่ตรงสาย ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาคนพิการ ไม่รู้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ภารกิจในการทำงานมีมาก แต่บุคลากรที่รับผิดชอบมีเพียงคนเดียว ย่อมไม่สัมพันธ์กันอย่างแน่นอน วิธีแก้ปัญหาคือที่ดีที่สุด คือ ต้องเพิ่มบุคลากรในการทำงานพร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไปด้วย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการเพิ่มบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ง่ายนัก เพราะผูกพันไปยังงบประมาณการจ้างต่าง ๆ การจ้างบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น อาจสามารถขอความช่วยเหลือจากภาครัฐในการเพิ่มงบประมาณได้ หรือขอความสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชนในการจ้างงานเพิ่มเติม จากการที่ผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลเขาพระงาม ตลอดจนการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานอยู่เดิม ทำให้ทราบว่า ปัญหาด้านบุคลากรนั้นมีมาก ทั้งจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ และศักยภาพของบุคลากร พบว่าบุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญในกระบวนการพัฒนาคนพิการ สิ่งที่ทำได้คือ การแจกจ่ายเบรียยังชีพ ซึ่งเป็นนโยบายที่ถูกระบุมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว และไม่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถมากมาย แต่กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นอย่างมาก แต่จากการที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ผู้วิจัยได้พบเห็นปัญหามากมาย และผู้วิจัยก็ได้ตระหนักรู้ว่า ปัญหาด้านบุคลากรนั้นแก้ไขไม่ยาก แต่ไม่สามารถทำได้ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ ของเทศบาลเองที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ปัญหา **ด้านข้อมูลสารสนเทศ** เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องมาจากปัญหาด้านบุคลากร เมื่อคนทำงานมีไม่เพียงพอ ย่อมส่งผลให้การเก็บข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านสารสนเทศด้านคนพิการนั้นขาดความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน อยู่มากเห็นได้จากผลการดำเนินงานในปัจจุบันที่เมื่อมีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการเอง พบว่า ข้อมูลไม่ทันสมัย ไม่มีการปรับปรุงข้อมูล ยังเป็นข้อมูลเดิม อีกทั้งข้อมูลที่มีอยู่นั้นก็ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ไม่ตรงกับความต้องการใช้ แนวทางการแก้ปัญหา คือ ต้องมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด ต้องใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าช่วยในการจัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้ตลอดจนต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอยู่เสมอ มีการศึกษารายละเอียดของกิจกรรมให้ชัดเจนก่อนจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้นั้นใช้งานได้จริง จากการที่ผู้วิจัยเข้า

ร่วมประชุมกลุ่ม สัมภาษณ์ สังเกตการณ์การดำเนินงานของเทศบาล พบว่า สิ่งที่เกิดขึ้นและปัญหาของระบบข้อมูลสารสนเทศ คือ ระบบที่เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้นั้น ไม่ทันสมัย การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้ทันต่อความทันสมัยของยุคปัจจุบันนั้น บางโปรแกรมต้องใช้งบประมาณสูงในการพัฒนาและจัดซื้อจัดหาให้มีขึ้นในการทำงาน อีกทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อระบบข้อมูลสารสนเทศ หากระบบดีแต่ขาดคนใช้เป็น ระบบก็ขาดประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญคือ บางครั้งระบบราชการไทยไม่เห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน มองว่าเป็นเรื่องไม่จำเป็น เคยชินกับระบบการทำงานแบบมือ (Analog System) เมื่อขาดความตระหนักเห็นในความสำคัญ การพัฒนาในส่วนนี้ก็ไม่จำเป็นอีกต่อไป แต่สังคมปัจจุบันเคลื่อนที่ไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานลงได้มาก ช่วยอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น สร้างความรวดเร็วในการเก็บข้อมูลหรือการให้บริการชุมชน ดังนั้น สิ่งที่จะต้องแก้ไขปัญหาด้านข้อมูลสารสนเทศ คือ ต้องพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและลงทุนกับสิ่งเหล่านี้ให้มาก ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านงบประมาณ เป็นอีกปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาแรกคือ ปัญหาด้านคนพิการ เนื่องจากการที่คนพิการไม่รู้จักรักษาสิทธิของตนเอง ไม่พยายามเรียกร้อง ร้องขอความช่วยเหลือใด ๆ ในระหว่างการประชุม ทำให้เทศบาลไม่รับทราบปัญหาและขอความช่วยเหลือต่าง ๆ ส่งผลให้เมื่อมีการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการจึงได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย ทำให้การดำเนินงานติดขัดเนื่องจากขาดงบประมาณในการช่วยเหลือที่เหมาะสม แนวทางแก้ไขคือ ต้องสร้างความตระหนักให้คนพิการรู้จักสิทธิของตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นและเรียกร้องในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้การช่วยเหลือดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเทศบาลตำบลเขาพระงามต้องเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้กระทำการ (Agency) เพื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง (to be able to act otherwise) มากกว่านี้ ต้องร่วมผลักดันคนพิการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสำนึกครุ่นคิดและจิตสำนึกเพื่อแก้ไขสถานการณ์ (Discursive/reflexive consciousness) เพื่อพัฒนาสังคมของคนพิการให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพได้ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สังเกต และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า ปัญหาด้านงบประมาณนั้นเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งที่เทศบาลต้องประสบ เพราะภาระหน้าที่ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลเขาพระงามนั้นมีมาก ต้องดูแลชุมชนขนาดใหญ่ มีประชากรในชุมชนจำนวนมาก และการดูแลของเทศบาลนั้นมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของชีวิตความเป็นอยู่ ระบบสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ตลอดจนแม้แต่การส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ก็ไม่ได้มุ่งพัฒนาเฉพาะคนพิการ คนปกติก็ต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกัน ดังนั้น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง คือ กระทรวงมหาดไทยนั้น ก็ต้องได้รับการแบ่งสรรปันส่วนไปให้ครอบคลุมในทุก ๆ ภารกิจเช่นเดียวกัน บางครั้งพบว่า การดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการนั้นต้องล่าช้าออกไป

เพราะมีเหตุปัจจัยเร่งด่วนอื่น ที่ทำให้ต้องชะลอนงบประมาณไปบ้าง การแก้ปัญหที่เกิดขึ้น และเทศบาลตำบลเขาพระงามควรทำ คือ การขออนุเคราะห์จากภาครัฐและภาคเอกชนอื่น เพื่อนำงบประมาณมาใช้ในการพัฒนาอย่างรอบด้าน ครบถ้วนทุกยุทธศาสตร์และภารกิจงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการขอความอนุเคราะห์นั้น ต้องเป็นไปในรูปแบบของการนำองค์กรออกไปให้เป็นที่รู้จักผ่านการประชาสัมพันธ์และประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาสุดท้ายคือ **ด้านการติดต่อประสานงาน** ที่พบว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระงามขาดทักษะในการประสานงานที่ดี โดยเฉพาะการประสานงานเชิงรุก ที่ผ่านมาพบว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมักเป็นฝ่ายรอรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นมากกว่าจะเป็นผู้เข้าไปพูดคุยขอความช่วยเหลือ แม้ว่าจะมีหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชนหลายแห่งมีความสามารถในการช่วยเหลือ ด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่เอกชนมีความพร้อมที่จะสนับสนุน โดยเฉพาะการจ้างบุคลากรในการทำงานเพิ่มเติม หรือการใช้งบประมาณในการดำเนินงานโครงการกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานในภาพรวม แต่จากการที่ผู้วิจัยได้สังเกตระบบการดำเนินงานและพูดคุยสอบถาม ทำให้ทราบว่า การประสานงานที่มีนั้นเกิดขึ้นไม่ดื่นก ส่งผลให้การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นแนวทางที่จะสามารถดำเนินการได้ก็คือ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประสานงานให้กับผู้บริการและบุคลากร ใช้สื่อเทคโนโลยีในปัจจุบันให้เป็นประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานเพื่อให้โครงการกิจกรรมมีความเป็นรูปธรรม ชัดเจนขึ้น ส่งผลให้การติดต่อประสานงานมีความง่ายและเกิดประสิทธิภาพดี การนำองค์กรออกไปให้เป็นที่รู้จักของหน่วยงานภายนอกนั้นจะทำให้เกิดการประสานความช่วยเหลือที่ดี และช่วยบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรให้ทุเลาเบาบางลงไปได้ อีกทั้ง คนพิการก็จะได้รับความช่วยเหลือในการประกอบอาชีพได้ โดยได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอกว่า トラบใดที่คนพิการยังคงได้รับพัฒนาศักยภาพและมุ่งมั่นตั้งใจ คนพิการย่อมจะได้รับโอกาสในการจ้างงานตลอดไป

จากปัญหาทั้ง 5 ด้านนั้น เมื่อมองบริบทแบบองค์รวมจะเห็นว่า ปัญหาที่มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงกันทั้งหมด หากเกิดปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ปัญหาอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย ดังหลักการทฤษฎีโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม (Structuration Theory) ที่ว่าโครงสร้างและผู้กระทำกร คือสองด้านของเหรียญอันเดียวกัน เชื่อมประสานกันโดยระบบ (System) ผู้กระทำกรต้องรักษาโครงสร้างที่มีอยู่ผ่านการผลิตซ้ำ หรือในทางตรงข้าม ผู้กระทำกรต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่มีอยู่เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของสังคม และหากเทศบาลตำบลเขาพระงามสามารถดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาทั้ง 5 ด้านดังกล่าวมาข้างต้นได้แล้ว ย่อมส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้การดำเนินงานโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการเรียนรู้ของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อหน่วยงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การประกอบอาชีพของคนพิการเกิดความยั่งยืนต่อไป

2.5 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

จากการศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พบว่า ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยภายใน

1.1) ผู้นำ ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยวิเคราะห์เทศบาลตำบลเขาพระงามผู้นำมีความรู้ ความสามารถ กล้าคิด กล้าทำ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติ ที่เปิดกว้าง ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ อุทิศตนในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเห็นความสำคัญของคนพิการในท้องถิ่น มีการสนับสนุนให้หน่วยงานเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง โดยพูดถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทุกครั้งที่มีโอกาส เช่น การประชุมประชาคมประจำเดือน การประชุมบุคลากร เป็นต้น ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นรับรู้และตระหนักถึงคนพิการในชุมชนอยู่ตลอด รวมทั้งมีการสนับสนุนการฝึกอาชีพ การฝึกอบรม การดูงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้คนพิการมีรายได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้นำมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยเห็นได้จากความคิดเห็นที่แสดงถึงผู้นำที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการดังต่อไปนี้

... เทศบาล เปรียบเสมือนรัฐบาลท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชนมากที่สุด ต้องคิดนำทุกอย่างมาเชื่อมโยงกันทุกเรื่อง สิ่งแรกที่ต้องทำคือปากท้องของคนในท้องถิ่นมีความสำคัญที่สุดทั้งคนทั่วไป รวมไปถึงคนพิการ ต้องดูแลทุกคนในท้องถิ่นให้ดีที่สุด ผมให้ความสำคัญทุกเรื่อง ผมว่าทุกเรื่องที่เป็นงานของเทศบาลมันสำคัญ...

(สัมภาษณ์, ผู้บริหาร 2, 2 เมษายน 2562)

... นายกเทศบาลดี ดูแลทุกคนในท้องถิ่นดี ฟังหมดทุกคนไม่ว่าจะคนแก่ คนพิการ ใครปัญหาอะไรเข้าถึงนายกได้ตลอด เป็นคนเข้าถึงได้ง่าย พัฒนาทุกอย่างทั้งไฟฟ้า ถนน คนก็พัฒนามีจัดอบรม ประชุมตลอด...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 4, 30 เมษายน 2562)

... ปรีกษาปัญหานายก เล่าบอกนายกว่ามีปัญหาดรตรงนั้นตรงนี้ จะทำโครงการนี้ดีหรือไม่ นายกก็ให้เข้าไปปรึกษากับเจ้าหน้าที่เทศบาลได้เลย อะไรที่ทำได้โครงการอะไรดี ๆ ที่แนะนำไปนายกสนับสนุนหมด คนพิการนี้ก็เคยมีทำโครงการร่วมกับเทศบาล เป็นเรื่องของการดูแลคนพิการตามบ้าน...

(สัมภาษณ์, อาสาสมัคร 2, 6 พฤษภาคม 2562)

... นายกมาเยี่ยมบ้านบ่อยๆ ลงทุกบ้านมาเยี่ยมเอาของมาแจก ถามไถ่ตลอดว่ามีปัญหาดรตรงไหน อะไรพอจะช่วยบ้าง คนพิการก็ไม่ไวันนะ บ้านป่ามีคนพิการแก่ก็จะมาแจกของตลอด ตามไปฝึกอาชีพ ไปดูงาน ถามว่าไถ่บี้ยคนพิการยัง สนใจคนในบ้านดี...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 9, 30 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านผู้นำ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ทั้งผู้บริหารเทศบาล ผู้นำชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านการสังเกต การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสที่ได้รับ และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์ นโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรมอย่างมาก การกำหนดนโยบายไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม หากขาดภาวะผู้นำที่ดี ย่อมให้ผลและความสำเร็จที่ยาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารและผู้นำชุมชนส่งผลต่อการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมาก เพราะจะนำทางให้นโยบายลงสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างชัดเจน หากมีเพียงเอกสารหรือคำพูด แต่ไม่มีการกระทำ การเปลี่ยนแปลงย่อมไม่มีวันเกิดขึ้นแน่นอน โดยการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นเป็นสิ่งที่ยากต่อการปฏิบัติจริงเป็นอย่างมาก การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ชุมชน หรือแม้กระทั่งสถานประกอบการนั้น เป็นนามธรรมที่ยากจะทำให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ด้วยภาวะผู้นำที่ดีนั้น ย่อมทำให้ทุกอย่างเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) สมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยวิเคราะห์ได้จากสมาชิกของเทศบาลตำบลเขาพระงาม มีลักษณะที่ชอบศึกษาหาความรู้ เปิดใจการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการ พร้อมทั้งได้ลงมือปฏิบัติจริง นำความรู้ที่ศึกษาค้นคว้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งการนำ

ความรู้จากการศึกษาดูงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดูบันทึกไดอารี่เกี่ยวกับคนพิการ (Vlog) การถ่ายทอดความรู้จากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวกับคนพิการมาปรับใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จึงทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลเกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญดังนี้

...ตามแนวคิดของพวกเรา การจัดสวัสดิการ การให้บริการเรื่องคนพิการ เกิดการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน เราพยายามลบภาพ การมองคนพิการเป็นผู้ป่วย คนไข้ อยากให้คนพิการลุกขึ้น กล้าเปิดใจ เพราะไม่มีใครเข้าใจคนพิการได้เท่ากับคนพิการเอง และจะได้ความช่วยเหลือตรงตามความต้องการที่คนพิการต้องการจริง ๆ ความเข้าใจในปัญหา ความตระหนักในปัญหาของตัวเอง คิดว่าสิ่งนี้เป็นเรื่องของเรา เค้าตระหนักแล้วเข้าใจ เค้าจึงอยากแก้ไขปัญหา ส่วนทักษะเราค่อยใส่กระบวนการให้เค้าทีหลัง คนพิการให้เค้ารู้สึกว่ามีคุณค่าอยู่ในสังคม กลับมาพัฒนาชุมชน พัฒนาคนพิการด้วยกัน เราอยากให้ชุมชนมองว่าเราสามารถเข้าไปช่วยได้ในทุกส่วนของชุมชน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 8 มิถุนายน 2562)

...เอาจริงๆนะ งานคนพิการนี้เราไม่ค่อยถนัดเท่าไร แต่ต้องทำ เราก็ศึกษาจากหนังสือบ้าง ยูทูปบ้าง ข่าวบ้าง เทศบาลอื่นที่ทำบ้าง เพื่อได้ทำงานได้คล่องตัว ทำงานได้ตามที่เราได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เราก็พยายามที่จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดขึ้น มันก็เกิดขึ้นจริงๆ ในรูปแบบที่เป็นเทศบาลของเรา...

(สัมภาษณ์, บุคลากร, 3 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมผัสผ่านการสังเกต การมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ และการเข้าร่วมการประชุมกลุ่มย่อย ทำให้ทราบว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ตามนโยบายขององค์กรนั้น ต่างก็มีสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวขับเคลื่อนทั้งสิ้น ดังเช่นในเทศบาลตำบลเขาพระงามนั้น พบว่า บุคลากรต่างก็มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกที่ดีต่อคนพิการ มุ่งมั่นในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่จุดอ่อนคือ บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานร่วมกับคนพิการ จึงทำให้การปฏิบัติงานอาจจะขาดประสิทธิภาพไปบ้าง แต่ด้วยความมุ่งมั่นที่มี ผู้วิจัยจึงได้เห็นความตั้งใจของบุคลากรที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านการส่งเสริมงานอาชีพ และจากความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีที่เกิดขึ้นในบุคลากรนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ดีในการจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการได้อย่างดี หน่วยงานจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมุ่งพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก หากมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานแล้ว จะสามารถพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยวิเคราะห์จากเทศบาลตำบลเขาพระงามที่มีบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ร่วมมือกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นอย่างดี บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับ ใฝ่ใจในการทำงานซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งทุ่มเทการทำงาน มีการเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญดังนี้

... วัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการจัดการความรู้ มีแต่คนที่พร้อมให้ และคนใฝ่รู้ อยู่ร่วมกัน คนพร้อมให้ คือ คนที่ไม่หวงความรู้ เช่น พนักงานอาวุโสที่มีประสบการณ์การทำงานสูง หรือพนักงานรุ่นพี่ หรือหัวหน้างานรุ่นพี่ ที่พร้อมจะสอนงานให้ลูกน้องโดยไม่ปิดบังวิชา คนที่ใฝ่รู้ คือ คนซึ่งไม่อายที่จะขอความรู้จากผู้อื่น เช่น พนักงานบรรจุใหม่ ซึ่งยังด้อยประสบการณ์ หรือพนักงานรุ่นน้อง หรือลูกน้องในฝ่ายที่พร้อมจะเรียนรู้จากพนักงานอาวุโสทุกคน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 3 เมษายน 2562)

...เราร่วมกัน ช่วยกันหมุนเวียนลงไปลงพื้นที่ ไปฝึกอาชีพให้คนพิการจากภาวะการเจ็บป่วยต่าง ๆ เพื่อให้เค้าประกอบอาชีพ เลี้ยงดูตัวเอง ไม่เป็นภาระต่อสังคม ช่วยกันทำก็จะทำให้เกิดงานที่มากขึ้นและดีขึ้น ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 8 มิถุนายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานนั้น จะพบว่าการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ซึ่งจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการศึกษา ทำความเข้าใจองค์กรของผู้วิจัย ผู้วิจัยได้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระงามมีนั้น เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้ระบบความช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและปฏิบัติตนอยู่ในมาตรฐานการทำงานเดียวกัน ภายใต้นโยบายที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาและวางระบบให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ถึงลักษณะการทำงานของบุคลากร ทำให้ทราบว่า ทุกคนในองค์กรต่างก็ให้ความร่วมมือและเห็นประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ดีขึ้นด้วยการมีงานทำ เมื่อเป็นเช่นนั้น การขับเคลื่อนนโยบายก็ย่อมเป็นไปได้ในทิศทางที่ดี บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมพัฒนาคนพิการแม้ว่าจะเป็นเพียงบุคคลส่วนน้อยในชุมชน แต่ก็ไม่เคยมองข้ามไป ให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในชุมชน ซึ่งการที่ผู้วิจัยเข้าไปมีส่วน

ร่วมในโครงการ/กิจกรรม/การประชุมต่าง ๆ นั้น ก็ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำปัจจัยที่เกิดขึ้นต่าง ๆ เหล่านี้ มาใช้วางแผนในการพัฒนากระบวนการให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4) ทักษะของคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งวิเคราะห์ได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม เช่น การเห็นอกเห็นใจคนพิการ การเชื่อมั่นในศักยภาพของคนพิการ การปฏิบัติที่ดีต่อคนพิการ เป็นต้น และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนในเทศบาลตำบลเขาพระงาม เช่น มีความรักในการทำงาน กระตือรือร้นทำงานในงานที่ได้รับมอบหมาย เห็นความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มองแง่บวกที่ดีของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปได้ ซึ่งทำให้เกิดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นเกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญดังนี้

...เทศบาลก็ลงไปช่วยทุกอย่าง ส่งเจ้าหน้าที่ลงไป แต่ก่อนครอบครัวคนพิการก็มีรายได้ทางเดียว รายได้ก็จะมาจากครอบครัวเป็นหลัก แต่ถ้าสามารถทำให้คนพิการมีอาชีพ รายได้ก็จะเพิ่มเข้ามา ทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็เห็นใจนะ ปกติชาวบ้านก็มีความเป็นอยู่ที่ไม่ค่อยดีอยู่แล้ว อยากจะช่วยให้มีชีวิตที่ดีขึ้น...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 2, 3 เมษายน 2562)

...เราได้รับมอบหมายงานอะไรมา เราก็รีบทำอยู่แล้ว มีคนติดตามการทำงานของเราตลอด งานไหนที่มีปัญหาก็ปรึกษากันทั้งจากคนในกองหรือว่ากองอื่นๆ ก็ช่วยกันทำ อยากให้งานที่ทำมันออกมาดี ประสบความสำเร็จ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 8 มิถุนายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านทัศนคติของคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าเป็นไปในทิศทางที่ดี เป็นทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการพัฒนาส่งเสริมคนพิการ ซึ่งทัศนคตินี้ เกิดขึ้นภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ช่วยกันหล่อหลอมให้เกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ผู้วิจัยสังเกตพบว่า เมื่อสอบถามถึงประสิทธิภาพหรือการทำงานด้านคนพิการของบุคลากร ทุกคนต่างมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคนพิการเป็นอย่างมาก ไม่มีบุคลากรคนใดรังเกียจหรือมองคนพิการว่าเป็นคนแปลกแยกที่ต่างจากตน ทุกคนพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการดำเนินงานไปภายใต้กรอบที่นโยบายของเทศบาลกำหนด ซึ่งทัศนคติและความคิดที่ดีนี้ มีส่วนในการประสบความสำเร็จและ

แสดงผลออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการสังเกตและการสัมภาษณ์บุคลากรแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อยืนยันว่า ทศนคติมีผลต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี นั่นคือ ผลการดำเนินงานในแต่ละปีของเทศบาลตำบลเขาพระงามที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นมาโดยตลอด และคนในชุมชนให้การยอมรับในกระบวนการทำงานของบุคลากรนั่นเอง

1.5) ค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อการกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยวิเคราะห์ได้จากค่านิยมของเทศบาลตำบลเขาพระงาม ที่ยึดกฎระเบียบในกรดำเนินการ มีความเชื่อมั่นที่มุ่งดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เห็นประโยชน์ส่วนร่วม ประโยชน์ขององค์กร สามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการดำเนินงาน และยึดถือปฏิบัติการดำเนินงานที่ดีจึงทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นเกิดขึ้น โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญ ดังนี้

...เทศบาลเราช่วยกันทำงาน ใครมีปัญหาอะไรก็ปรึกษากันได้ ช่วยกันทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 8 มิถุนายน 2562)

...เราทำงานกันแบบสบายๆ ช่วยกันทำ อะไรทำได้ก็ทำ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เทศบาลเรามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนะ ปัญหาในการทำงานน้อยมาก ต่างคนต่างทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 4, 8 พฤษภาคม 2562)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และทัศนคติของบุคลากร เพราะค่านิยมคือสิ่งที่องค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น ต้องอาศัยค่านิยมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นงานที่ส่วนใหญ่หน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากร พบว่าบุคลากรในหน่วยงานต่างก็ยึดถือค่านิยมที่ดีร่วมกันในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และจากการศึกษาเอกสารก็พบว่า การส่งเสริมอาชีพคนพิการก็เป็นแนวนโยบายหนึ่งที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก็เป็นเครื่องยืนยันว่า บุคลากรต่างก็พยายามที่จะผลักดันให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคนพิการเกิดขึ้นจากต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และปัจจัยเงื่อนไขด้านนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดค่านิยมด้านการเห็นคุณค่าและยอมรับในศักยภาพของคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หาก

บุคลากรเห็นดีเห็นงามในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีค่านิยมในการพัฒนาคนพิการร่วมกัน คนพิการก็จะสามารถประกอบอาชีพได้ตามความสามารถและศักยภาพที่แท้จริง

1.6) ทรัพยากร เป็นปัจจัยหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นซึ่งการจะดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดการพิจารณาอย่างยั่งยืน โดยต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการและคุณภาพชีวิตของคนพิการให้ดีขึ้น ก็ถือเป็นความคุ้มค่า โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญดังนี้

... ทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญเลยว่าจะสามารถดำเนินการอะไรได้บ้าง บางครั้งอยากทำอะไรต่าง ๆ มากมายให้แก่คนพิการ หากขาดทรัพยากรเราก็ทำไม่ได้ ในเรื่องของการใช้ทรัพยากรก็ต้องให้ถูกต้องตามระเบียบ ทรัพยากรไม่จำเป็นต้องเป็นเงินอย่างเดียว อย่างอื่นก็สำคัญหมด ฉะนั้นเราต้องบริหารทรัพยากรที่เรามีนำมาใช้ให้เกิดกับงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มากที่สุด...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 5, 8 มิถุนายน 2562)

... ทุกอย่างคิดได้หมดแหละ สำคัญที่ว่าเรามีเงินหรือไม่ ปัจจัยสำคัญลำดับแรกเลย จะบอกว่าถ้าไม่มีเงินเราทำอะไรได้หรือไม่ อย่างแรกเลยต้องเริ่มทำนี้ต้องมีเงิน หากมีเงินแล้วเริ่มทำแล้ว ทรัพยากรอย่างอื่นก็จะตามมา ทำให้มีทรัพยากรในการทำงาน...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 4, 8 พฤษภาคม 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านนี้ถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หรือแม้แต่บุคคลก็เป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญ งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เทศบาลตำบลเขาพระงามได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด เป็นการจัดสรรงบประมาณตามระเบียบราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและมีระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน การเบิก-จ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ ต้องมีการวางแผนชัดเจน มีโครงการ/กิจกรรมรองรับ การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการก็เป็นหนึ่งในนโยบายที่ต้องเบิก-จ่ายงบประมาณจากเทศบาลตำบลเขาพระงามเช่นกัน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า งบประมาณที่ได้รับจัดสรรนั้นไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ เพราะการส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นต้องมีการลงทุน ทุกอย่างมีต้นทุนที่ชัดเจนและราคาสูง แต่งบประมาณที่ได้รับกลับไม่สอดคล้องกับรายจ่าย ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ พบว่า ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ในการพัฒนา

ส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้น บางครั้งไม่เพียงพอและรอเวลานาน ทำให้การดำเนินไม่รวดเร็วและทันต่อ การดำเนินงาน การหาทรัพยากรจากผู้สนับสนุนอื่น เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน หน่วยงาน ภายนอก คือสิ่งที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการทำให้ชุมชนเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพคนพิการก็เป็นสิ่งที่ทุกฝ่าย ต้องตระหนัก เพราะผลตอบแทนบางครั้งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และอาจไม่เห็นผลชัดเจน เหมือนการสนับสนุนกิจกรรมอื่น แต่หากได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากทุกหน่วยงาน การ ขยับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมอาชีพคนพิการย่อมมีประสิทธิภาพแน่นอน

1.7) การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ เทศบาลตำบลเขาพระ งามเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมปรึกษาหารือ กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน บูรณาการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นได้ทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีความคิดเห็นที่สำคัญดังนี้

...มีการประชุม ขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ว่าเราช่วยกัน แก้ปัญหา จัดการปัญหาที่มีอย่างไรดี ช่วยกันเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ให้นั้นเหมาะสมกับคนพิการแต่ ละกลุ่ม ก็เป็นการบริหารจัดการที่ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก็ทำให้การส่งเสริมอาชีพ คนพิการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเข้ามาช่วยกันดำเนินการ...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 4, 8 พฤษภาคม 2562)

..เราคุยกันว่าถ้าสถานประกอบการไหน จ้างไม่ได้ ไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน สามารถโยกเงินก้อนเดิม มาจ้างให้คนพิการมาทำสาธารณประโยชน์อย่างอื่น เกิดประโยชน์ต่อชุมชน เกิดประโยชน์ต่อคนพิการ คนพิการกลายเป็นมีรายได้ที่ดีขึ้น เป็นรายได้หลักของครอบครัวได้ สถาน ประกอบการที่เข้าใจก็ยินดีทำ การทำแบบนี้ก็จะเป็น...

(สัมภาษณ์, บุคลากร 6, 4 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายใน ด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการมีส่วนร่วมในองค์กรของผู้วิจัย ทำให้เห็นว่า เทศบาลตำบลเขาพระงามมีการส่งเสริมให้เกิด การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการเชิญชุมชนและหน่วยงานภายนอกเข้ามาประชุมเพื่อปรึกษาหารือ อยู่เสมอ แนวทางการบริหารงานเน้นการระดมความคิด (Brain storming) ซึ่งลักษณะการบริหาร แบบนี้จะช่วยให้เกิดแนวคิดการแก้ปัญหาร่วมกัน หน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญต่อการบริหาร

องค์กรและชุมชน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี โปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาส สัมภาษณ์ พูดคุย สอบถาม ศึกษาเอกสาร สังเกต และมีส่วนร่วม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับทราบนโยบาย และเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามกระบวนการดำเนินงานแบบ 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการวางแผนดำเนินงาน 4) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นประเมินผล ไปสู่การใช้กระบวนการทำงานแบบ 7 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล และ 7) การพัฒนาต่อยอด เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกต่อไป

2) ปัจจัยภายนอก

2.1) คนพิการในท้องถิ่น ซึ่งก็ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ จากการวิเคราะห์คนพิการในท้องถิ่นยังมีความต้องการในการประกอบอาชีพน้อย ยังไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ไม่มีทักษะในการทำงาน ไม่ค่อยให้ความสนใจ กระจุกหรือรันในการประกอบอาชีพของตนเองเท่าที่ควร ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อีกทั้งยังไม่เข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ยังคงต้องการให้เทศบาลให้ความช่วยเหลือแบบการสงเคราะห์ ถ้าหากคนพิการแสดงความต้องการในการประกอบอาชีพ กระจุกหรือรัน ร่วมมือกับเทศบาล กับคนในชุมชนที่มีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพ ก็จะทำให้การส่งเสริมอาชีพเป็นอีกรูปแบบที่ช่วยเอื้อให้การส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้ ซึ่งทัศนคติของคนพิการส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

... ได้เจอคนพิการหลายประเภท แต่ละคนมีความพิการที่ต่างต่างกัน ซึ่งบางคนก็รู้สึกว่าคุณเองไม่พิการ สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ซึ่งก็เป็นส่วนที่ดี แต่บางคนยังไม่ทราบถึงสิทธิของตนเอง ดูแลตัวเองยังไม่ได้ รู้สึกเป็นภาระ แค่ว่าจะอดอด ถ้าอยู่แต่บ้านเฉย ๆ ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 7, 4 เมษายน 2562)

...ก็อยากทำงานนะอยากมีรายได้มาช่วยแม่บ้าง ไปสมัครงานที่ไหนเขาก็ไม่รับ เพราะว่าตาบอด บางทีก็บอกตรง ๆ เลยว่าไม่รู้ว่าจะรับมาแล้วจะให้ทำงานอย่างไร ทั้งที่เราบอกแล้วว่าเราสามารถใช้อุปกรณ์ได้ ก็เลยไม่ได้ไปไหนอีกเลยอยู่บ้านนี้แหละด้วยเหลือแม่เล็กๆน้อยที่พอจะทำได้...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 6, 23 เมษายน 2562)

...ทำงานอะไรได้หมดแหละขอให้มีแต่คนจ้าง พร้อมจะทำอยู่ แต่ก่อนอยู่บ้านเลี้ยงไก่ อยู่บ้านเฉย ๆ หลัง ๆ มา คนในหมู่บ้านรู้ว่าเราพอทำงานได้ เค้าก็มาจ้างให้เราทำงานนะ ค่าแรงอาจจะน้อยกว่าคนอื่นหน่อย ก็เราทำอะไรไม่ค่อยได้มากแต่ก็ทำได้ รับจ้าง ใครให้ไปก็ไปรับจ้างหมด ตอนนั้นก็เป็นยามอยู่คอยรับบัตรเข้าออกก็ได้เงินมานะ ...

(สัมภาษณ์, คนพิการ 4, 23 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ด้านคนพิการในท้องถิ่น ผู้วิจัยพบว่า เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในเทศบาลตำบลเขาพระงามมากที่สุด เพราะปัญหาของคนพิการในท้องถิ่นที่เกิดขึ้น คือ ทักษะคติเชิงลบต่อตนเอง คนพิการหลาย ๆ คนที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และสังเกตการทำงาน พบว่า คนพิการขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ทั้งแบบขาดมาตั้งแต่กำเนิด กับขาดเพราะผิดหวังจากสิ่งที่สังคมหยิบบั่นให้ คนพิการบางคนไม่เคยรู้ว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงาน เพราะครอบครัวไม่เคยเปิดโอกาสให้ทำอะไรด้วยตนเอง มีชีวิตอยู่ภายใต้การสงเคราะห์จากผู้อื่นมาทั้งชีวิต (Learn by helplessness) รู้สึกว่าตนเองไม่คุณค่า และเรียนรู้ว่าไม่ต้องทำอะไรเดี่ยวครอบครัวกับคนรอบข้างก็จะมาช่วยเอง ในขณะที่คนพิการบางคนรู้ขีดความสามารถของตนเอง กระตือรือร้น อยากรทำงาน แต่สังคมไม่เปิดกว้าง ไม่ยอมรับความสามารถที่คนพิการมี ตลอดจนสถานประกอบการไม่เข้าใจว่าคนพิการก็สามารถทำงานได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น คนพิการก็เกิดความรู้สึกท้อแท้ เพราะไม่ถูกยอมรับจากสังคมภายนอก แม้กระทั่งครอบครัวก็ยังไม่สนับสนุนให้ทำงาน อีกทั้ง เมื่อผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุมที่มีคนพิการเข้าร่วมด้วย พบว่า คนพิการไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สนใจ ไม่แสดงความคิดเห็นใด ๆ หรือไม่เรียกร้องสิทธิประโยชน์ส่วนตนที่ควรจะได้รับ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า เพราะตนเองไม่เคยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมาก่อน ไม่เคยได้รับความสนใจจากคนอื่น ดังนั้น สิ่งที่จะช่วยให้คนพิการเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองคือ ชุมชน ที่ต้องเข้ามามีบทบาทในการผลักดันให้คนพิการที่ทำงาน มีที่ยืนในสังคม ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถในการทำงานไม่ต่างจากคนอื่น เพราะฉะนั้น นโยบายการส่งเสริมอาชีพคนพิการจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ได้

2.2) ทัศนคติของคนในชุมชน จากการวิเคราะห์ทัศนคติของคนในชุมชน ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทัศนคติของคนในชุมชนที่ไม่ค่อยดี เช่น ยังไม่เข้าใจคนพิการ มีวิธีการมองคนพิการแบบแปลกแยกจากสังคม เป็นคนพิเศษ ไม่ให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของคนพิการ มองคนพิการเป็นภาระ นำเวทนา นำสงสาร ส่วนใหญ่จะให้ความช่วยเหลือคนพิการในรูปแบบสงเคราะห์ จึงทำให้กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอีกรูปแบบหนึ่ง หากคนในชุมชนมีความเข้าใจ มีวิธีการมองคนพิการที่ถูกต้อง ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงาม นำไปสู่การพัฒนาคนพิการในท้องถิ่นต่อไป ซึ่งมีผล

ต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอีกแบบหนึ่ง โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

... ยอมรับนะว่าคนส่วนใหญ่ ยังไม่เข้าใจความคนพิการว่าใช้ชีวิตอย่างไร แล้วก็ไม่ว่าจะช่วยเหลือพวกเขาอย่างไร ทำให้คนพิการแปลกแยก เก็บเนื้อเก็บตัว ชุมชนก็ขาดการรับรู้ ความเข้าใจที่เกิดขึ้น...

(สัมภาษณ์, อาสาสมัคร 5, 28 เมษายน 2562)

...เค้ามีข้อจำกัด ที่ว่าจะเป็นการหรือไม่เป็นการมันขึ้นอยู่กับบริบท ณ ตรงนั้น เราจะให้เค้าทำอะไร อย่างไร...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 6, 23 เมษายน 2562)

... ในชุมชนบางคนมีคำพูด อ่อนแอ เป็นภาระ คำพูดเหล่านี้บอกว่าคนไม่พิการแต่สิ่งแวดล้อมที่จะทำให้คนเหล่านี้พัฒนาขึ้นเนี่ยพิการ ในสังคมที่เจริญแล้ว จะมองว่าคนพิการไม่ได้เป็นภาระสังคม เค้าสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ แต่สังคมต้องส่งเสริมคนเหล่านี้ได้เกิดการพัฒนาขึ้นอย่างเต็มที่...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 4, 27 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ด้านทัศนคติของคนในชุมชน เป็นอีกปัจจัยเงื่อนไขหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเช่นเดียวกับปัจจัยด้านคนพิการในท้องถิ่น จากการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์กับคนในชุมชนหลาย ๆ คน และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในเทศบาล ทำให้ผู้วิจัยเห็นปัจจัยภายนอกด้านนี้เช่นกันว่าส่งผลกระทบต่อส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นอย่างมาก เพราะพบว่าชุมชนส่วนใหญ่มิทัศนคติเชิงลบกับคนพิการเป็นอย่างมาก คนส่วนมากไม่รู้ว่าคนพิการสามารถทำงานได้ คิดแต่เพียงว่า พิกาก็ควรจะอยู่บ้านเฉย ๆ ไม่ควรออกมาเป็นภาระให้คนอื่นให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการสงเคราะห์ ตลอดจนไม่ให้โอกาสคนพิการได้แสดงศักยภาพ ไม่รับฟังเสียงของคนพิการ และคิดว่าสิ่งที่คนพิการพูดออกมานั้นเป็นเรื่องไร้สาระ ดังนั้น สิ่งที่จะช่วยส่งเสริมปัจจัยภายนอกด้านทัศนคติของคนในชุมชน คือ ต้องร่วมกันสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ เพื่อให้คนในชุมชนเกิดความยอมรับ และให้โอกาสคนพิการให้มีที่ยืนในสังคมบ้าง ดังนั้น การส่งเสริมอาชีพคนพิการของเทศบาลตำบลเขาพระงาม จึงอาจ

เป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการให้โอกาสคนพิการได้แสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมจนเกิดการยอมรับได้นั่นเอง

2.3) ความเข้มแข็งของชุมชน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวิเคราะห์ความเข้มแข็งของชุมชนในเทศบาลตำบลเขาพระงาม พบว่า ชุมชนมีความสามัคคี มีความไว้วางใจกันระหว่างคนในชุมชน มีความร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของชุมชน มีสำนึกที่ดี มีความมั่นใจในศักยภาพของชุมชน พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง คนในชุมชนเกิดการรับรู้และร่วมลงมือปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น มีศักยภาพในการพึ่งตนเองและมีการเรียนรู้ร่วมกันนำไปสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความพร้อมที่จะดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการแต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ จึงทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นเกิดขึ้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

...ชุมชนช่วยกันเป็นหูเป็นตา ใครไปใครมาในหมู่บ้าน ใครทำอะไร คนในชุมชนรู้หมด อะไรเห็นผิดปกติก็เข้ามาแจ้งผู้ใหญ่บ้านแล้ว มีงานอะไรคนในชุมชนร่วมมือกันหมด ทุกหมู่บ้านช่วยกันหมดไม่มีหรอกที่จะต่างคนต่างอยู่ ช่วยกันดูแลชุมชน ...

(สัมภาษณ์, ผู้นำชุมชน 4, 27 เมษายน 2562)

...รู้สึกประทับใจ ตอนลงพื้นที่ที่เห็นผู้พิการเค้ามีความอดทนฝ่าฟัน มีที่ยืนในสังคม มีปัญหาที่ช่วยกันแก้ไข ทั้งสนุกและเหนื่อยแต่เป็นประสบการณ์ที่ดี...

(สัมภาษณ์, อาสาสมัคร 5, 28 เมษายน 2562)

...มีการประชุมทุกเดือน เราจะได้คุยแลกเปลี่ยนปัญหา ใครต้องการอะไรอยากให้ช่วยตรงไหนบ้าง ถ้าเราไม่มีความรู้ในการทำสิ่งๆนั้น เราก็ส่งคนของเราไปเรียนรู้มาถ่ายทอดต่อ...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 6, 23 เมษายน 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ด้านความเข้มแข็งของชุมชน เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของคนพิการ รวมไปถึงช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกของคนในชุมชนได้ จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ สังเกต และสัมภาษณ์พูดคุยของผู้วิจัย พบว่า ชุมชนมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งมากในการร่วม

แรงร่วมใจในการพัฒนาชุมชน แม้ว่าทัศนคติของคนในชุมชนที่มีต่อคนพิการจะไม่สู้ดีนัก แต่ก็พบว่าไม่ใช่ทั้งหมด ยังคงมีคนอีกส่วนหนึ่งที่เข้าใจและยอมรับนับถือคนพิการว่าเป็นสมาชิกชุมชนเช่นเดียวกับตน ดังนั้น ความเข้มแข็งนี้เป็นส่วนที่ดีที่เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องส่งเสริมให้ขยายใหญ่ขึ้น กว้างขึ้น เพื่อขจัดทัศนคติเชิงลบต่อคนพิการให้ค่อย ๆ หมดไป เทศบาลตำบลเขาพระงามต้องใช้ความเข้มแข็งในส่วนนี้ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น และร่วมกันพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นจริงและมีประสิทธิภาพ

2.4) การสนับสนุนจากเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง การที่มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เข้ามาสนับสนุนทำให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น ซึ่งหากมีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอยู่ในพื้นที่จำนวนมากทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันจากหน่วยงานต่างๆ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือแต่หากเครือข่ายและหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดการติดต่อประสานงานที่ต่อเนื่องทำให้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยมีความคิดเห็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

...เครือข่ายทุกเครือข่ายเข้ามาร่วมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างต่อเนื่องก็จะช่วยส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ดี...

(สัมภาษณ์, อาสาสมัคร 7, 28 เมษายน 2562)

... พวกเขามีความสามารถ สามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ในการประกอบอาชีพ โชคดีที่เรา ก็ได้รับความสนับสนุนจากหลายภาคส่วน เพื่อให้คนพิการได้นำผลงานศักยภาพของตนเอง ออกสู่สายตาคนในสังคม...

(สัมภาษณ์, ผู้ดูแลคนพิการ 9, 6 พฤษภาคม 2562)

จากปัจจัยเงื่อนไขภายนอก ด้านการสนับสนุนจากเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าเมื่อไปสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อาสาสมัคร ผู้ดูแลคนพิการ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมประชุมกับเทศบาลตำบลเขาพระงาม เครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พร้อมสนับสนุนและตอบรับนโยบายของเทศบาลตำบลเขาพระงามอย่างเข้มแข็ง หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมาก แต่เทศบาลตำบลเขาพระงามเองยังขาดการประสานงานติดต่อที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ที่ไม่ครอบคลุม ชัดเจน หน่วยงานภายนอกไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในการมุ่งพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีประสิทธิภาพนั้น เทศบาลต้องหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทให้

มากกว่านี้ โดยเฉพาะสถานประกอบการต่าง ๆ ที่ควรเข้ามามีบทบาทในการจ้างงานคนพิการ ต้องรับรู้ทุกกระบวนการของการพัฒนาคนพิการ และส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการมีความยั่งยืนในอนาคต

กล่าวโดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ลักษณะ ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งในที่นี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงปัจจัยที่เกิดขึ้น ดังต่อไปนี้

ปัจจัยภายใน คือปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กร คือ เทศบาลตำบลเขาพระงาม ประกอบด้วย

1) **ผู้นำ** จากการศึกษาโดยการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลเขาพระงาม คือ **นายกเทศมนตรี** เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีทัศนคติที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อุทิศตนในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ดี นายกเทศบาลกำหนดให้จัดทำ**เทศบัญญัติ เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้ฝึกอาชีพ ประกอบอาชีพ และมีงานทำทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ตลอดจนเป็นกฎหมายบังคับใช้ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามสิ่งที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางให้เกิด**แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ** ซึ่งเทศบัญญัติเปรียบเสมือนเข็มทิศสำคัญที่นำทางให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ **สร้างความเปลี่ยนแปลงไปยัง กฎ ทรัพยากร ทัศนคติ ภาคีเครือข่าย และสังคม** ที่เกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง 2) **สมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** สมาชิกของเทศบาลตำบลเขาพระงามเป็นกลุ่มบุคคลที่ขอศึกษาหาความรู้ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ลงมือปฏิบัติจริง มีการนำความรู้จากการศึกษาดูงาน ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้จากหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในเทศบาลให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวถือเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สมาชิกของเทศบาลตำบลเขาพระงามปฏิบัติตนเป็นดั่งฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ที่เทศบาลกำหนดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเทศบัญญัติหรือแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตลอดจนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) **ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน** ดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ 2) ว่าเทศบาลตำบลเขาพระงามมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามและเอื้อต่อการทำงาน จึงส่งผลให้สมาชิกเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความทุ่มเทเสียสละ ตลอดจนโครงสร้างการดำเนินงานภายในเทศบาลตำบลเขาพระงามยังมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการแบ่งสายงานที่เหมาะสม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านคนพิการโดยตรงคือ กองสวัสดิการสังคม

มีลักษณะของการทำงานแบบพึ่งพากันและกัน 4) **ทัศนคติของคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** สมาชิกของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ คือ เห็นอกเห็นใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพ มีการปฏิบัติที่ดีต่อคนพิการ อีกทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนในเทศบาล คือ รักในการทำงาน กระตือรือร้นทำงานในงานที่ได้รับมอบหมาย เห็นความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของงาน มองเพื่อนร่วมงานในแง่บวกที่ดี ซึ่งทัศนคติทั้ง 2 ด้านแบบนี้ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในภารกิจของแต่ละบุคคล 5) **ค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** สมาชิกเทศบาลตำบลเขาพระงามยึดกฎระเบียบไปการดำเนินการอย่างเคร่งครัด มีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เห็นประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามัคคี ร่วมมือร่วมใจ และยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมที่ดิงงามอยู่เสมอ ค่านิยมดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นค่านิยมที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะมีอยู่เสมอ 6) **ทรัพยากร** ทรัพยากรถือเป็นปัจจัยหลักของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การดำเนินการที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอ อาทิ งบประมาณ อุปกรณ์ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หากขาดทรัพยากรโดยเฉพาะเงินงบประมาณ การทำงานย่อมขาดพลังในการขับเคลื่อน จากการสัมภาษณ์บุคลากรในเทศบาลตำบลเขาพระงาม ทุกคนต่างก็พูดเป็นเสียงเดียวกันว่า “เงิน” เป็นปัจจัยแรกที่ต้องมี ถ้าไม่มีเงินการดำเนินการต่าง ๆ ก็ทำไม่ได้ 7) **การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้**หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม** คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายรวมทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดทิศทางในการทำงาน มีการบูรณาการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน **เน้นความสัมพันธ์และการพึ่งพากัน การโต้ตอบกันอย่างมีเหตุมีผล (Dialectical relationship)** ซึ่งแนวคิดและหลักการทำงานดังกล่าวมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ปัจจัยภายนอก คือปัจจัยที่เกิดขึ้นนอกเหนือการควบคุมของเทศบาลตำบลเขาพระงาม แต่กลับมีบทบาทและอิทธิพลต่อการทำงานของหน่วยงานในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วย 1) **คนพิการในท้องถิ่น** จากการศึกษาเอกสาร สังเกต และสัมภาษณ์พบว่า คนพิการในท้องถิ่นไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ขาดทักษะกระบวนการในการทำงาน ไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง เพราะมีครอบครัว พ่อ แม่ ญาติพี่น้องที่ให้ความช่วยเหลือโดยตลอด มีความต้องการประกอบอาชีพน้อยมาก ต้องการเพียงแค่การสงเคราะห์จากเทศบาล ทัศนคติเชิงลบที่คนพิการมีทั้งต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อการประกอบอาชีพส่งผลให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่คาดหวัง 2) **ทัศนคติของคนในชุมชน** พบว่าคนในชุมชนมักมีทัศนคติเชิงลบกับคนพิการ มองคนพิการว่าเป็นภาระ น่าสงสาร น่าเวทนา ทำอะไรไม่ได้ ดูหมิ่นดูแคลน ดูถูกความสามารถของคนพิการว่าทำอะไรไม่ได้เทียบเท่าคนปกติ ควรอยู่เฉย ๆ ไม่ต้องออกมา

ผู้สังคมให้เป็นภาระของคนอื่น ให้ความช่วยเหลือคนพิการในรูปแบบของการสงเคราะห์เท่านั้น ไม่ให้โอกาสคนพิการที่มีความสามารถหรือศักยภาพได้ลองทำงานด้วยตนเองเพราะคิดไปเองว่าทำไม่ได้ หากเทศบาลต้องการให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบผลสำเร็จมากกว่านี้ การปรับทัศนคติคนในชุมชนก็ถือได้ว่าเป็นภารกิจหนึ่งที่ต้องเร่งดำเนินการให้เกิดขึ้น 3) **ความเข้มแข็งของชุมชน** จากการศึกษาพบว่า ชุมชนในเทศบาลตำบลเขาพระงามมีความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีจิตสำนึกที่ดี มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้ดี มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองสูง และมีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นสิ่งที่ดีและน่าเป็นแบบอย่าง ทุกอย่างแลดูสวยงามและเชิงบวกทั้งสิ้น แต่ทัศนคติของคนในชุมชนที่มีต่อคนพิการนั้นกลับติดลบ ชุมชนจึงควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในคนพิการมากขึ้น เพื่อร่วมกันพัฒนาคนพิการให้ประกอบอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืน 4) **การสนับสนุนจากเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง** จากการศึกษาพบว่า ชุมชนรอบนอกของเทศบาลตำบลเขาพระงามมีหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานเอกชนที่พร้อมให้การสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพคนพิการในทุก ๆ ด้าน แต่เนื่องด้วยปัญหาการติดต่อประสานงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามเอง ที่มีน้อยและขาดประสิทธิภาพ ทำให้เทศบาลยังไม่ได้รับการช่วยเหลือจากเครือข่ายที่เกี่ยวข้องมากนัก

จากที่สรุปมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยเชิงบวกและปัจจัยเชิงลบ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการภายใต้ปัจจัยข้างต้นอย่างมีประสิทธิภาพ นำเอาปัจจัยรอบด้านทั้งเชิงบวกและเชิงลบมาวางแผนในการดำเนินการอย่างรอบคอบ นายกเทศบาลในฐานะของผู้นำองค์กรที่ตั้งมั่นว่าจะเป็นหน่วยงานเล็ก ๆ ที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย แต่ด้วยวิสัยทัศน์ที่ดีและศักยภาพของผู้นำ ที่พร้อมจะการดำเนินการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในเกิดขึ้นในสังคม ซึ่งส่งผลดีต่อคนพิการที่สังคมส่วนใหญ่ยังมองว่าเป็นภาระ ไร้ความสามารถ ถูกกีดให้อยู่ภายใต้ทัศนคติเชิงลบในคนในชุมชน ไม่ได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพในตนเอง ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามไม่ได้มองเช่นนั้น ประกอบกับทัศนคติที่ดีของผู้นำได้สร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายจึงพร้อมที่จะให้โอกาสคนพิการได้แสดงศักยภาพของตนเอง ประกอบอาชีพ มีรายได้ ได้รับการพัฒนาและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างเท่าเทียม อาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้นเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายในที่เข้มแข็ง ปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทสำคัญ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ทัศนคติ ภาครัฐ เครือข่ายและสังคมในเป็นไปในทางที่ดีได้อย่างชัดเจน

ตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลสภาพการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ถอดบทเรียนได้ข้อสรุป แล้วนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) ให้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ ผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตรวจสอบยืนยัน โดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะความเหมาะสม และความเป็นไปได้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนา นำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ จะนำเสนอผลการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)
- 3.2 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)
- 3.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

3.1 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

การดำเนินการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เป็นพื้นที่ที่ศึกษา จากการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ด้วยขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 7

กระบวนการ 19 กิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากเดิม กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอีกด้วย ซึ่งต่างก็ส่งผลดีต่อการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการทำงานที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล คนในชุมชนที่แต่เดิมมีทัศนคติเชิงลบกับคนพิการ ก็กลับกลายเป็นไปมีทัศนคติที่ดีขึ้น แม้แต่คนพิการเองก็มีความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวที่ก้าวออกมาสู่สังคมและเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี ส่วนองค์กรนั้นก็มีการตื่นตัวเพิ่มมากขึ้น เกิดความตระหนักใน ความสำคัญของคนพิการ หน่วยงานทั้งในและนอกพื้นที่พร้อมให้การสนับสนุนทั้งองค์ความรู้ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งหมดทั้งมวลที่กล่าวมานี้ ส่งผลต่อ กฎ ทรัพยากร ทัศนคติและภาคีเครือข่ายในสังคมทั้งหมด ทำให้เกิดพลังในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งเทศบาลตำบลเขาพระงามและคนพิการต่างก็ทำหน้าที่ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ เกิดการพัฒนาตนเอง แบบ to be able to act otherwise โดยที่ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคนพิการร่วมมือกัน การที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงกฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่าย สังคมได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพและสมบูรณ์ ในขณะเดียวกัน โดยที่ได้ส่งผลสะท้อนกลับไปสังคมให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ยุคตามสมัยที่ก้าวหน้าขึ้น โดยที่ทั้งสองสิ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา และไม่ได้มีการหยุดนิ่ง และตายตัว ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลเขาพระงามและคนพิการส่งผลกระทบและ สามารถทำให้ กฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่ายเปลี่ยนแปลงได้ ในขณะที่กฎ ทัศนคติ ทรัพยากรและภาคีเครือข่าย เองก็ไม่หยุดนิ่งหรือมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัว จึงอาจกล่าวได้ว่า ทั้งสองสิ่งนั้น เป็นคู่สัมพันธ์ที่มีการขับเคลื่อนซึ่งกันและกันในสังคม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้นำไปสู่การดำเนินการ ร่าง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ตามกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ช่วยส่งเสริมให้ การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพดี ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีรายได้ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการรับรู้และตระหนัก</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึกและสร้างการรับรู้และตระหนักในความสำคัญของส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) เปิดใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้และกำหนดเป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการในการดำเนินการทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) จัดประชุมกลุ่ม ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับคนพิการ ร่วมกับวางภาพอนาคตคนพิการในท้องถิ่น 3) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนพิการ การศึกษาดูงาน ที่ทำให้เห็นความสำคัญของการทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ 4) จัดทำ Mind Map การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นการสร้างการเรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน
<p>ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ 2) กำหนดปัญหาและความต้องการที่ชัดเจนในการประกอบอาชีพคนพิการ 3) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ 4) ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 	<ol style="list-style-type: none"> 1) สสำรวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่เชิงรุก สัมภาษณ์ สังเกต เก็บข้อมูลสภาพต่าง ๆ ของ คนพิการและคนดูแลคนพิการ 2) จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ระดับความพิการ ที่อยู่ ประเภทความคนดูแล สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล 3) จัดเวทีประชาคม โดยมีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ คนดูแลคนพิการ ผู้นำ คนในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการในการประกอบอาชีพของคณพิการ พร้อมทั้งวางภาพอนาคตคนพิการในท้องถิ่นร่วมกัน

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
		<p>4) จัดประชุมกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการ</p> <p>6) ประสัมพันธ์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วันประชุมประชาคม เสียขามสาย ผ่านสังคมออนไลน์</p>
<p>ขั้นการวางแผนดำเนินงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) กำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน 3) ออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 4) ประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) เตรียมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและมีความเป็นไป 6) อบรม บัณฑิต เรียนรู้แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ทำข้อมูลเทคนิค วิธีการ การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) จัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ คนดูแลคนพิการ ผู้นำ คนในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) จัดทำแบบประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ พร้อมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประเมินวิธีการทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้

กระบวน การเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>7) ส่งเสริมให้หมคนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินการดำเนินงาน ส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่า</p>	<p>4) จัดประชุมสรุปผลการเลือกวิธีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสังคมและความเป็นไปได้</p> <p>5) พูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ระบุ เรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการถึงแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการใหม่ การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>
<p>ขั้นการนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) เปิดใจเรียนรู้ ยอมรับร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ</p> <p>2) ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแผนงาน กิจกรรม โครงการและทิศทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้กำหนด ไว้</p> <p>3) บริหารทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพ อย่างยั่งยืน ให้เหมาะสม</p> <p>4) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม อาชีพคนพิการ ในการดำเนินการส่งเสริมการประกอบอาชีพ อย่างยั่งยืน</p> <p>5) สร้างวัฒนธรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ดี ร่วมกัน</p>	<p>1) พูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนร่วมกันสร้างการเรียนรู้ร่วมกันใน ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) จัดทำคู่มือดำเนินงานการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>3) ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น Coaching หรือผู้ชี้แนะ และ Mentoring หรือการ เป็นที่ปรึกษา</p> <p>4) ร่วมมือกันปฏิบัติดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน เน้นการทำงาน การปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>5) ติดตามประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานภาครัฐและ ภาคเอกชนมาร่วมกันดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) จัดเวทีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นำบทเรียน ประสบการณ์ที่ได้มาดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน สร้างการเรียนรู้ ร่วมกันเมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว ทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่ แตกต่างกัน</p>

กระบวน การเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ชั้นการ ประเมินผล</p>	<p>1) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) ทบทวน ปรับเปลี่ยนกิจกรรม โครงการ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>3) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>4) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p> <p>5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p>	<p>7) ส่งเสริม กระบวนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่า ปัญหาของท้องถิ่นคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี</p> <p>1) สังเกต ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>2) ประชุมติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวนกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคน พิการอย่างเป็นระบบ ค้นหาได้ง่าย แล้วนำมาใช้ได้จริง</p> <p>4) สรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>5) จัดเวทีชาวบ้าน ร่วมกันพิจารณา บอกเล่าความสำเร็จและปัญหาและ อุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>7) จัดเวทีแสดงผลงาน เป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการ ทำให้รัฐสถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>

กระบวน การเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการพัฒนาต่อยอด</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูล ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) กำหนดแนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) ปรับปรุง เปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม 4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน</p>	<p>8) ประชาสัมพันธ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น นำเสนอเป็นผลงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น</p> <p>1) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) นำข้อมูลปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ มาแลกเปลี่ยน และร่วมกันคิด หาวิธีการแนวทางใน การพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ครั้งต่อไป</p> <p>3) ร่วมกันพิจารณา ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใน หน่วยงานปรับปรุงบุคลากรในการดำเนินงาน หาก การดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคนในการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน</p> <p>5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ในการ ทำงานร่วมกัน รู้จักให้เกียรติและยอมรับในความ รู้ ความสามารถของผู้อื่น ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข</p>

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้ดำเนินการยกร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) เพื่อนำเสนอให้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ด้วย วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะและข้อควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้ให้ความสำคัญของลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ค่อนข้างมาก พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อสามารถนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเนื้อหา ภาษาที่ใช้และการตีความหมายของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ยังไม่ชัดเจน บางคำที่ใช้ก็คลุมเครือ ไม่ชัดเจน ควรมีการปรับเปลี่ยนการใช้ภาษาในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถเข้าใจได้ง่าย ดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวว่า

... แนวทางมีค่อนข้างเยอะ ภาษาที่ใช้ก็ซ้ำไปซ้ำมา ไม่ทราบว่าใครทำอะไรที่ไหน อย่างไรบ้าง คำบางคำใช้ซ้ำกันมากเกินไป ควรปรับคำที่เป็นคำง่าย ๆ แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรให้ชัดเจนมากกว่านี้ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 1, 2 เมษายน 2563)

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเขียนแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรจะต้องคำนึงถึงผู้ร่วมเรียนรู้ ที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จะมีความเป็นไปได้จริงนั้น จะต้องเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่กำหนดผู้ร่วมเรียนรู้ให้ชัดเจน จึงจะสามารถ

ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง อีกทั้งแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ จะต้องให้ความสำคัญมีการจัดลำดับว่าสิ่งไหนควรดำเนินการก่อนหลัง สิ่งไหนสำคัญเพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า

... ต้องไปดูให้ตื้นะว่าประเด็นการเรียนรู้ หรือ กิจกรรมการเรียนรู้สิ่งใดควรทำลำดับก่อนหลัง เพราะมันมีความหมาย และผู้ร่วมเรียนรู้ควรจะเป็นใครบ้าง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรจะกำหนดผู้ร่วมเรียนรู้ให้ชัด ให้รู้ว่าผู้ร่วมเรียนรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นตอนเป็นใคร ใครเป็นผู้ร่วมเรียนรู้บ้าง อาจจะบอกก่อนหน้าก็ได้ว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ สำคัญเลยตัวนี้ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 1, 2 เมษายน 2563)

อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ดี ควรจะต้องให้มองในภาพกว้างแล้วรู้ว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้นี้จะให้ดำเนินการอย่างไร มีวิธีการเรียนรู้อะไรบ้าง อ่านแล้วเข้าใจและสามารถนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปใช้ได้เลย โดยศึกษาจากกระบวนการเรียนรู้เอง ซึ่งแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้นี้ มีรายละเอียดมากเกินไป มีความละเอียด เป็นเหตุผลและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะสับสนในการนำมาปฏิบัติงาน ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้นี้จะต้องมีแนวปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ขยายและชัดเจนในการปฏิบัติให้มากกว่านี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถลงมือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้เลย เป็นลำดับขั้นตอนที่คู่ไปกับแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า

... แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันนี้ ภาพกว้างก็ชัดเจนนะ แต่น่าจะมีคู่มือที่บอกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำ 1 2 3 4 ได้เลย อันนี้เข้าใจในภาพกว้างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะทำไม่ถูก แต่แนวทางก็จะประมาณนี้แหละ เข้าใจดี แต่ถ้าจะให้ชัด ถ้าจะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้เลย ก็จะต้องมีคู่มือการปฏิบัติการตามแนวทางนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้ไม่ต้องมาตีความอีกรอบ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 1, 2 เมษายน 2563)

การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับ คนพิการ ซึ่งคนพิการถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างไรต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนแต่ส่วนสำคัญที่สุด คือ คนพิการจะต้องใส่ใจในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้ต้องได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานที่มองคนพิการผ่านมุมมองทางสังคม (Social Model of Disability) และมองคนพิการว่าเป็น “หุ้นส่วนในการพัฒนา (Partnership) เป็นไปตามความต้องการของคนพิการอย่างแท้จริง ดังนั้นประเด็นเกี่ยวกับ คนพิการในการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา (Partnership) จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญในการนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ดังตัวอย่างความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงไว้ว่า

... คนพิการนี้คือสำคัญเลย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำอะไรโดยไม่คำนึงถึงคนพิการไม่ได้เลยนะ มันไม่เกิดความยั่งยืน การที่จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการยั่งยืน คนพิการจะต้องเป็นผู้ต้องการการประกอบอาชีพจริง เป็นความต้องการของตัวเอง กระบวนการเรียนรู้ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญและใกล้ชิดกับคนพิการในชุมชนมากที่สุด บทบาทที่แท้จริง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะทำได้เป็นผู้สนับสนุน ดำเนินการ อำนวยความสะดวก ประสานงาน ที่ทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ควรจะต้องคำนึงถึงคนพิการในท้องถิ่นที่สำคัญที่สุด...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 1, 2 เมษายน 2563)

จากการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิประเด็นลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยสามารถสรุปและนำการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปใช้ในการพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ได้คือ ลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี และทำให้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ควรจะใช้ภาษาที่กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ให้เกิดความสับสน ซ้ำซ้อน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงผู้ร่วมเรียนรู้เป็นสำคัญที่ต้องชัดเจน พิจารณาความสำคัญ

ของลำดับของกระบวนการเรียนรู้ สามารถนำกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ได้โดยที่ผู้เรียนรู้เกิดความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญแนวทางการพัฒนากระบวนการนี้จะต้องคำนึงถึงคนพิการเป็นสำคัญต้องให้คนพิการมาเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาอย่างชัดเจน จึงจะทำให้ลักษณะของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวทางที่ดี นำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืนโดยแท้จริง

2) ความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า โดยรวมแล้วเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้อง เหมาะสม ประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ มีความเหมาะสมกัน ซึ่งมีการเชื่อมโยงประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล สะท้อนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดี ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเข้าใจในสภาพกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างแท้จริง ดังความคิดเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ ดังต่อไปนี้

... เห็นด้วยกับทุกขั้นตอนการเรียนรู้ว่ามีความเหมาะสม กับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหวังว่าแนวทางกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมารับผิดชอบ หรือนำมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 15, 2 เมษายน 2563)

... แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้ได้นำเสนอมา มีความละเอียด และมีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประเด็นการเรียนรู้กับวิธีการเรียนรู้ก็สอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดคนในชุมชนและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 7, 2 เมษายน 2563)

... จากการศึกษาที่อยู่วัดวงองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นนี้ เป็นเรื่องที่ดีมาก ที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น ซึ่งเรื่องของการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีกฎหมาย นโยบายเปิดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำมานานแล้วแต่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน การมีแนวทางพัฒนากระบวนการเรียนรู้จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการชัดเจนขึ้นสักที ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 9, 2 เมษายน 2563)

... ค่อนข้างเห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่นำเสนอมา มีความสอดคล้องเหมาะสมดี เหมาะกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

... ประเด็นการเรียนรู้กับวิธีการเรียนรู้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่นำเสนอมา มีความสอดคล้องเหมาะสมดีแต่อาจจะต้องมีปรับบ้างเพื่อที่จะให้ เหมาะกับการนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นได้จริงตรงกับบริบทขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

จากการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของข้อเสนอแนะในประเด็นการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงสาระสำคัญข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนาประเด็นการเรียนรู้ของร่าง
แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
การเรียนรู้และ ตระหนัก	<p>1) การปลูกจิตสำนึกจะต้องมาคู่กับคำว่าค่านิยมอยู่เสมอควรเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ อีกทั้งการใช้คำว่าอะไรจะต้องรองรับในทฤษฎีตาม บทที่ 2 คำว่าตระหนักจะ เหมาะสมมากกว่า</p> <p>2) ควรจะให้ครอบคลุมทุกกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูง คือ นายก สมาชิกสภา กลุ่มที่ 2 หัวหน้างานและกลุ่มที่ 3 ผู้ดำเนินการ แต่กลุ่มที่สำคัญที่จะต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้คือกลุ่มที่ 1</p> <p>3) การบังคับใช้กฎหมายสำคัญ เป็นรูปธรรมที่ทำให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเกิดการรับรู้และตระหนักเพิ่มขึ้น ควรมีประเด็นการใช้กฎหมายเข้ามา</p> <p>4) ผู้บริหารเกิดการรับรู้และตระหนัก โดยใช้กฎหมายมาก่อนให้ผู้บริหารรับรู้ และตระหนักการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ เกิดเป็นความชัดเจนของ นโยบาย</p> <p>5) ขั้นตอนการรับรู้และตระหนักสำคัญมากจะต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้ ถึงแม้จะเป็น เรื่องยาก เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก</p> <p>6) นอกจากการปลูกจิตสำนึกสร้างการรับรู้และตระหนักในความสำเร็จของ การส่งเสริมอาชีพแล้ว ยังต้องสร้างความตระหนักเรื่องของคนพิการให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ทุกคนมีคุณค่า สามารถพัฒนาได้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ</p> <p>7) ต้องสร้างการรับรู้และตระหนักให้แก่ คนพิการและผู้ดูแลคนพิการในท้องถิ่น ด้วย ว่าคนพิการมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ต้องทำงานถึงจะมีรายได้ ไม่รอคอยการ สงเคราะห์จากทางภาครัฐอย่างเดียวและควรสร้างความมั่นใจว่าคนพิการ สามารถทำงานได้ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้การ ประกอบอาชีพคนพิการยั่งยืน</p> <p>8) ควรมีประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ในขั้นการรับรู้และตระหนักที่เป็นการ สื่อสารในภาพกว้างให้สังคมเกิดการตื่นตัวในวงกว้าง</p> <p>10) ควรให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่คนพิการในท้องถิ่นได้รับทราบถึง สิทธิที่ ได้รับ การได้รับการศึกษา การฝึกอาชีพ การจดทะเบียนคนพิการเพิ่มเติมด้วย</p> <p>11) เป้าหมายที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบ</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>ความสำเร็จ คือการจะต้องสร้างการรับรู้และตระหนักให้แก่ผู้นาองค์กรซึ่งสำคัญที่สุด ควบคู่ไปกับคนในองค์กร</p>
<p>การวิเคราะห์ปัญหา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาฯ ข้อ 3 เขียนได้ดีครอบคลุมตรงประเด็น แต่ในข้อต่าง ๆ ควรเพิ่มคำว่าประเด็นและคำว่าเสนอทางเลือกเข้าไปจะทำให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีประชาสัมพันธ์แล้ว ควรจะมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้เพิ่มคำว่าเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม 2) ควรจะเชื่อมโยงปัญหา วิเคราะห์ปัญหาที่คำนึงถึงสภาพท้องถิ่น วิเคราะห์ไปถึง ภูมิสังคม ภูมิอากาศ ภูมิปัญญา ซึ่งนำไปสู่วิถีชีวิตกับการประกอบอาชีพของคนพิการ 3) ควรที่จะต้องจำแนกข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของคนพิการให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาได้เหมาะสม 4) ควรจะวิเคราะห์ประเด็นการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะในประกอบอาชีพคนพิการ การเข้าถึงสิทธิคนพิการของคนในท้องถิ่น รวมไปถึงประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นวิเคราะห์ปัญหาที่ออกมาในรูปแบบ Action มากกว่านี้
<p>การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) เขียนได้ครอบคลุมตรงประเด็นเหมาะสมเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพิ่มคำว่ากลยุทธ์เนื่องจากการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานตามกลยุทธ์ อีกทั้ง การใช้ทรัพยากรต้องเหมาะสมกับภูมิสังคมทางท้องถิ่นด้วย ให้เพิ่มคำเข้าไป 2) ประเด็นการพัฒนาที่จะเอาไปใช้ในขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหานั้นจะต้องเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจุดแข็ง จุดอ่อน ความเข้าใจแตกต่างกันจะต้องกำหนดเป็นแนวทางในลักษณะเฉพาะที่ใช้เฉพาะและลักษณะทั่วไป ที่สามารถใช้ได้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ 3) ประเด็นการพัฒนา ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ควรจะคำนึงถึงการเลือกแนวทางที่สามารถใช้ได้จริงเป็นไปตามกระบวนการตรวจสอบของภาครัฐ สามารถทำให้ใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่าง 4) การประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต้องระบุให้ชัดเจน นอกจากจะช่วยในการส่งเสริมอาชีพคนพิการแล้ว ควรจะประสานความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณ หรือตลาดรองรับแรงงานคนพิการ และการออกแบบ

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>วิธีการ กิจกรรมที่หลากหลายแล้ว สิ่งสำคัญในประเด็นการพัฒนา ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา คือ การออกแบบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ควรสื่อเกี่ยวกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการที่เข้ากับยุคสมัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้คนพิการสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็ว</p> <p>5) ในการจะประสานความร่วมมือและการจะกำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ควรจะกำหนดให้สอดคล้องกับประเภทคนพิการ การได้รับสิทธิต่างๆของคนพิการ อาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ ซึ่งอาจจะเปรียบเทียบศึกษาจากพื้นที่อื่น ๆ</p>
<p>การวางแผนดำเนินงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ตามหลักการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วจะต้องเริ่มต้นจาก นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมและดำเนินการ ต้องเขียนให้ครอบคลุมรวมถึง ทรัพยากรจะต้องครอบคลุม งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ต้องเพิ่มเติมให้ครบเพื่อความชัดเจน 2) ควรคำนึงถึงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน สามารถลงไปถึงผู้รับผิดชอบการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ได้ 3) ทิศทางการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ น่าจะมีการกำหนดก่อนที่จะจัดทำแผนงาน โครงการกิจกรรม 4) ควรกำหนดทรัพยากรให้ชัดเจนครอบคลุมงบประมาณ บุคลากร สถานที่รวมไปถึงการประสานงานเครือข่ายก็มีความสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ควรกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่คนพิการในเรื่องที่จะทำให้คนพิการให้ความสำคัญและให้ความสนใจหรือจะแยกกิจกรรมตามประเภทคนพิการที่มีข้อมูล 5) จะต้องเพิ่มเติมในเรื่องของ Job Coach เข้ามาในประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ
<p>การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้ต้องเริ่มต้นจากหลักดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมและดำเนินการให้เพิ่มเป็นข้อแรก เพิ่มคำเพิ่มเติมที่ครอบคลุมการดำเนินการของ</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมและ ดำเนินการ เพิ่มคำเพิ่มเติมที่ครอบคลุมของทรัพยากร เพิ่มคำว่าคำนิยม เพื่อให้ แนวทางฯ สมบูรณ์</p> <p>2) เครือข่ายในภูมิสังคมแต่ละท้องถิ่นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ควรจะ ร่วมมือกับเครือข่ายในท้องถิ่นก่อน ซึ่งแต่ละท้องถิ่นก็จะมี ความแตกต่างกัน ต้องคำนึงถึงเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>3) การปฏิบัติไม่จำเป็นต้องมีแบบแผน ขอให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถ นำไปใช้ได้จริง ปฏิบัติได้จริง ควรเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจริงๆ</p> <p>4) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะต้องคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของ บุคลากร จัดแบ่งกิจกรรมให้เหมาะสมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้แก่บุคลากรด้วย เพื่อการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จ</p>
การประเมินผล	<p>1) เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาฯ ขึ้นการประเมินผล สอดคล้องเหมาะสม</p> <p>2) ก่อนจะเริ่มการประเมินผลการดำเนินการจะต้องมีการวางกรอบแนวคิด ตัว แบบของการประเมินผลก่อน ควรเพิ่มเป็นข้อแรก เพิ่มข้อความการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประชาสัมพันธ์อะไร</p> <p>3) ขึ้นการประเมินผล เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการมากถึงมากที่สุด จะ เกิดความยั่งยืนได้หรือไม่เป็นผลมาจากการติดตามประเมินผล</p> <p>4) การสะท้อนผลควรจะมีการดำเนินการก่อนที่จะรายงานผลการดำเนินการ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนจะต้องเข้าร่วมการสะท้อนผลการดำเนินการด้วย</p> <p>5) นอกจากการติดตามประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ควรจะ ติดตามการสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องร่วมด้วย เพื่อ เป็นการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกันได้</p>
การพัฒนาต่อยอด	<p>1) ควรจะกำหนดแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในขั้นพัฒนาต่อยอดให้มี แนวทางที่ชัดเจน มาเสริมในกระบวนการเพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมอาชีพ คนพิการเกิดความยั่งยืน</p> <p>2) เพิ่มคำว่าแผน เพิ่มคำว่า กลยุทธ์ คำว่าส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็นนามธรรม เพิ่มคำว่า เรียนรู้ปัญหา รวมกลุ่ม ร่วมคิดปัญหา ร่วมวิเคราะห์ ปัญหา ร่วมวางแผน เพิ่มคำว่าแลกเปลี่ยนเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพิ่มคำ</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>ว่า วิพากษ์ เพิ่มคำว่าถ่ายทอดองค์ความรู้ตัดคำว่ารู้จักให้เกียรติและปรับเปลี่ยน เป็นสร้างความยอมรับ</p> <p>3) ควรจะมีการวิเคราะห์ข้อมูล เรียนรู้จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้น จากผลการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพิ่มขึ้นด้วยเพื่อให้เห็นภาพในการพัฒนาต่อยอดที่ชัดเจน รวมไปถึง นอกจากจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้างกระบวนการทำงานแล้วควรมีการปรับปรุงคู่มือการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดไปสู่การพัฒนาเป็นหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>4) ประเด็นการพัฒนาฯ ขั้นพัฒนาต่อยอด อาจจะสรุปให้ชัดเจนก่อนจะ ดำเนินการพัฒนาต่อยอด ประเด็นในการสรุปอาจจะสรุปว่าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพทำอะไรไปแล้วที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ และจะมีวิธีการพัฒนาต่อยอดอย่างไร หรือดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอะไรที่สำเร็จ แล้ว สามารถนำไปเป็นต้นแบบอะไรได้บ้าง เป็นต้น</p>

ตารางที่ 4.16 แสดงสาระสำคัญข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนาวิธีการเรียนรู้ ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
การรับรู้และตระหนัก	<p>1) วิธีการเรียนรู้จะต้องหลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ระดับสูง ต้องใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสม และจุดประกายให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักให้เกิดขึ้นได้ให้ครอบคลุม เน้น Concept เชิงนโยบาย การหาโอกาสได้แสดงความคิดเห็นให้กลุ่มคนพิการเข้าใจ</p> <p>2) วิธีการเรียนรู้ในขั้นการรับรู้และตระหนักจะต้องสร้างให้เกิดองค์ความรู้ในการดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นประเภทคนพิการ อาชีพที่เหมาะสมกับคนพิการ เป็นต้น จะต้องม้องค์ความรู้เรื่องเหล่านี้ การรับรู้และความเข้าใจความหมายต่างกันต้องมีการดำเนินการร่วมกัน</p> <p>3) ควรเพิ่มคำปรับคำให้เหมาะสม เช่นคำว่าความร่วมมือและคำว่าเรียนรู้ในการดำเนินงานเข้าไปให้แนวทางสมบูรณ์ การวางภาพอนาคตไม่มีทฤษฎีรองรับ</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>ต้องใช้คำว่ากลยุทธ์สำหรับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและในการเขียนวิธีการเรียนรู้ข้อที่ 4 เป็นแนวทางที่ดีที่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ได้ดี</p> <p>4) นอกจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เห็นความสำคัญของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต้องสอดคล้องกับความสามารถของคนพิการด้วย</p> <p>5) ประเมินทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการในการดำเนินการทำงานส่งเสริมอาชีพคนพิการแล้ว สำคัญเลยจะต้องสร้างองค์ความรู้เรื่องคนพิการ รวมไปถึงการดำเนินงานกับคนพิการให้บุคลากรเข้าใจ มีองค์ความรู้เนื้อหาที่ชัดเจน เพียงพอที่จะดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>6) วิธีการเรียนรู้ขั้นตอนการสร้างการรับรู้และตระหนักมีขั้นตอนในการดำเนินการอยู่ ควรศึกษาให้ละเอียดแล้วนำมาเป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการรับรู้และหนักในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างแท้จริง หรืออาจจะทำสื่อ Online ให้คนพิการได้ศึกษาหาความรู้และวัดความรู้ของคนพิการ</p> <p>7) ให้ข้อสังเกตว่า การจัดทำ Mind map ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป็นการสร้างการเรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันร่วมกัน จะเป็นวิธีการเรียนรู้ในขั้นตอนวิเคราะห์ปัญหาจะดีกว่าหรือไม่ ควรพิจารณาให้เหมาะสมตรงกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p>
การวิเคราะห์ปัญหา	<p>1) ควรใช้คำให้เหมาะสมเพิ่มคำว่าหาข้อมูล ใช้คำว่าผู้ดูแลคนพิการแทนคำว่าคนดูแลคนพิการ เพิ่มคำว่าเวทีสาธารณะเข้าไป เพิ่มคำว่าฐานข้อมูล และคำว่าได้แก่เพื่อให้ประโยคสมบูรณ์ เพิ่มคำว่าและเผยแพร่</p> <p>2) วิธีการเรียนรู้ในการวิเคราะห์ปัญหารอบด้าน ให้คนพิการกำหนดความต้องการของตนเองให้ได้ ไม่ใช่คนพิการเป็นฝ่ายรับอย่างเดียวถึงจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <p>3) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหาจะต้องเน้นเทคนิค วิธีการดำเนินการ เครื่องมือในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นสำคัญ รวมไปถึงข้อมูลจะต้องเป็นหมวดหมู่ เจาะลึกให้ได้มากที่สุดเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>4) เห็นด้วยในการที่จะรวบรวมข้อมูลคนพิการในท้องถิ่น ซึ่งหากท้องถิ่นทุก</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>หมู่บ้าน ทุกตำบลก็จะเป็นจิ๊กซอว์ต่อไปให้เห็นเป็นภาพรวมในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและในระดับประเทศ</p> <p>5) การวิเคราะห์ปัญหาสำคัญเลยคือคนพิการและคนดูแลคนพิการ จะต้องให้บอกความต้องการให้ชัดเจน วิเคราะห์ให้ลึก ให้มีส่วนร่วมในการที่จะเลือกการประกอบอาชีพ</p> <p>6) การจัดเวทีประชาคม ควรจะมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพิ่มเติมในส่วนของสถานประกอบการ ตัวแทนเอกชน สถาบันการศึกษา และพระสงฆ์ ซึ่งวัดถือว่าเป็นสถานที่อีกแห่งหนึ่งที่สามารถช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนสำคัญของท้องถิ่น</p> <p>7) ข้อมูลสารสนเทศของคนพิการ อาจจัดทำในรูปแบบที่มีความสวยงาม ดูง่าย ทำเป็นกราฟ แสดงให้เห็นถึงการได้รับบริการ ประเภท อาชีพ โดยเทียบกับมาตรฐานของต่างประเทศเข้ามาช่วยด้วยก็ได้ อาจจะคล้ายๆกับการนำเสนอของ Corona virus</p>
<p>การประเมิน ทางเลือกในการ แก้ไขปัญหา</p>	<p>1) เพิ่มคำว่าข้อมูลเชิงเทคนิค รวมทั้งกลยุทธ์ คนพิการปรับเปลี่ยนเป็นผู้ดูแลคนพิการ เพิ่มและแนวทาง เว้นวรรคระหว่างคำว่าแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ เพื่อให้แนวทางๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น</p> <p>2) วิธีการเรียนรู้ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหาจะต้องกำหนดให้เชื่อมโยงเครือข่ายทั้งองค์กรเอกชน ภาครัฐและสร้างองค์กรเครือข่ายต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงาน ก็จะมาเป็นการเรียนรู้ได้</p> <p>3) นอกจากหาข้อมูลเทคนิค วิธีการส่งเสริมอาชีพคนพิการในประเทศและต่างประเทศ อาจจะมีข้อมูลไม่เพียงพอในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น สิ่งที่ควรเพิ่มเติมคือ ข้อมูลของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการ แหล่งการทำงานที่สำคัญในท้องถิ่น เพื่อให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้เหมาะสม อยู่ในท้องถิ่น อยู่ร่วมกับคนในครอบครัวในท้องถิ่นของตนเองได้</p> <p>4) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา อาจจะเน้นอาชีพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ นอกจากจะสามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้แล้ว ยังจะสามารถประชาสัมพันธ์ความเป็นท้องถิ่นในพื้นที่ให้มีความโดดเด่นเป็นแบบอย่างได้</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
การวางแผน ดำเนินงาน	<p>1) ควรใช้คำที่เหมาะสม เพิ่มคำว่าประชาสังคมเนื่องจากประชาสังคมถือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพิ่มคำว่าความคิดเห็น เพิ่มคำว่าบรรจุในแผนงาน ปรับเปลี่ยนจากคำว่าเพิ่มความรู้เป็นสร้างความเข้าใจ เพิ่มคำว่าสังเคราะห์ตัวแบบ เพิ่มคำว่าเผยแพร่ข้อมูลและคำที่ครอบคลุม การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมและดำเนินการ</p> <p>2) ต้องกำหนดวิธีการเรียนรู้ในขั้นการวางแผนดำเนินงานให้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เหมาะสม ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการได้</p> <p>3) วิธีการเรียนรู้ในขั้นการวางแผนการดำเนินงานจะต้องวางแผนให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นชัดเจน ตัดสินใจได้ว่าควรจะดำเนินการหรือยุติการดำเนินการ ฉะนั้นจะต้องมีวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะกับผู้บริหารระดับสูงด้วย</p> <p>4) วิธีการเรียนรู้ควรจะมีการกำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเป้าหมายที่จะวัดความสำเร็จของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) การร่วมกันวางแผนดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จะต้องมีการร่วมกันกำหนดทิศทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันซึ่งต้องประกอบไปด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด นอกจากนี้แล้วการเริ่มต้นที่จะดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่างๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อาจจะดำเนินการเริ่มต้นเป็นหน่วยงาน/ฝ่าย/แผนก ก่อน เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมอีกทั้งยังประหยัดงบประมาณอีกด้วย</p> <p>6) การกำหนดวิธีการเรียนรู้ให้แก่คนพิการ ควรจัดทำคู่มือการเรียนรู้สำหรับคนพิการให้ชัดเจน เช่น การเรียนรู้ด้วยการทัศนศึกษา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติ ฝึกอาชีพ ฝึกทักษะต่างๆ และการเรียนรู้ด้วยการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มคนพิการ เป็นต้น</p> <p>7) วิธีการเรียนรู้การวางแผนจะต้องกำหนดข้อบังคับการใช้งบประมาณที่ชัดเจน เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบดำเนินการ</p> <p>8) วิธีการเรียนรู้ที่การวางแผนไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จจะต้องมีการดำเนินการ Job Coach โดยตรง คือ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มแรก Job Coach จะต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะเป็นผู้ดำเนินการตั้งแต่เตรียมความพร้อมจนไปถึงสามารถทำให้คนพิการมีงานทำ กลุ่มสอง Job Coach คือจะต้อง</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>อาศัยฝึกอบรม ให้ความรู้แก่สถานประกอบการในการเป็น Job Coach เพื่อให้คนพิการสามารถดำเนินงานในสถานประกอบการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>9) ควรจะมีกำหนด รับสมัครอาสาสมัครคนพิการเข้ามาร่วมดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>10) จะต้องมีการกำหนดแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการรายบุคคลใช้เฉพาะบุคคล ตามความสนใจ ความถนัด หรือว่าการพัฒนาทักษะ ความพร้อมของคนพิการรายบุคคล ที่จะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>
<p>การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) วิธีการเรียนรู้ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติข้อ 7 ตั้งข้อสังเกตว่าควรเป็นวิธีการเรียนรู้ขั้นการวางแผนการดำเนินการหรือไม่ อีกทั้งควรปรับเปลี่ยนคำให้เหมาะสม คือ คำว่า พูดคุยเป็นภาษาไม่เป็นทางการควรเปลี่ยนเป็นคำว่า จัดให้มีเวทีสาธารณะ ควรใช้คำภาษาไทยก่อน ค่อยวงเล็บเป็นภาษาอังกฤษ ตัดคำว่า กัน ออก ตัดคำว่าทั้งหน่วยงาน เปลี่ยนเป็นคำว่าระหว่างและเพิ่มคำว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพิ่มคำว่าเวทีสาธารณะเพื่อประชุมกลุ่มย่อยเข้าไป</p> <p>2) Coaching และ Mentoring ในการกระบวนการเรียนรู้ของการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มที่ 1 คือ ผู้บริหารระดับสูง จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ Coaching และ Mentoring ต่อ กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างาน และกลุ่มที่ 2 จะต้องเป็น Coaching และ Mentoring กลุ่มที่ 3 คือ ผู้ปฏิบัติงาน ทีละขั้นตอนไป ต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>3) การพูดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนในรูปแบบเดิมอาจจะไม่เพียงพอ ต้องเพิ่มเติมวิธีการที่เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการประชาสัมพันธ์ แก้ไขปัญหาตอบโต้กันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ Social network เข้ามาเติมเต็ม ไม่ว่าจะเป็น Line, Facebook, twitter, Instagram เป็นต้น</p>
<p>การประเมินผล</p>	<p>1) เห็นด้วยกับวิธีการเรียนรู้ เหมาะสม ควรปรับเพิ่มคำว่าเผยแพร่ให้มีความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น</p> <p>2) ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ควรจะใส่รายละเอียดให้ชัดเจน นอกจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ควรจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนพิการด้วยตนเอง รวมไปถึง นายจ้าง สถานประกอบการต่าง ๆ ที่จะได้มาพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ การดำเนินการรับคนพิการเข้าดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นต้น</p>

ขั้นตอนการเรียนรู้	ข้อเสนอแนะ
	<p>3) ควรประเมินผลการประสานงานและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องด้วย เพื่อปรับปรุงวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>4) การติดตามด้วยการสังเกตอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอ ควรกำหนดให้ชัดเจน เพิ่มในลักษณะของการติดตามที่จะต้องเจาะลึก มีการเยี่ยมชม ช่วยติดตามกระบวนการ ให้คำแนะนำความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ต้องมีทีมผู้รับผิดชอบ มีเครือข่ายเข้ามาช่วยร่วมด้วยในการติดตามกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ถึงจะสามารถพัฒนาได้</p>
การพัฒนาต่อยอด	<p>1) วิธีการเรียนรู้ขั้นพัฒนาต่อยอดยังขาดการทำรายงานประชาสัมพันธ์ และการสร้างความภาคภูมิใจร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างเรียนรู้ให้เกิดขึ้นให้ได้</p> <p>2) วิธีการเรียนรู้ขั้นพัฒนาต่อยอด ควรมีการกำหนดให้สรุปเป็นคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้เป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพคนพิการได้</p> <p>3) ควรระบุวิธีการเรียนรู้ในขั้นพัฒนาต่อยอดให้ชัดเจน กิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายมีอะไรบ้าง เช่น อาจทำในรูปแบบ Open House แสดงผลงานต่อสาธารณชนให้ภาคี ภาครัฐ วิทยุ โทรทัศน์ และร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกัน ในด้านการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ หรืออาจจะเป็น ภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น</p> <p>4) ควรจะมีการรวมกลุ่มของสถานประกอบการ รวมกลุ่มของผู้ผลิต ร่วมกัน กำหนดราคา วิธีการ เรียนรู้ ปรับปรุง จัดหาแหล่งกระจายสินค้า ร่วมกัน</p>

3) ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้

ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้นั้น จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) มีความเห็นร่วมกันว่าแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่นำเสนอามีความเป็นไปได้ในการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ แต่มีข้อสังเกตว่าที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมอาชีพคนพิการแต่ยังไม่มีการนำมาสู่การปฏิบัติที่ทำให้เกิด

การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาอยู่หลายด้าน มีการนำกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการมาใช้น้อยมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการส่งเสริมอาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการดำเนินการที่น้อย รวมทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เกิดการรับรู้และตระหนัก ให้ความสำคัญแก่คนพิการในท้องถิ่น ให้ความสำคัญเรื่องของสาธารณูปโภคพื้นฐานมากกว่าคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ อีกทั้งยังไม่เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง กระบวนการเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดจากหน่วยงานภาครัฐเข้ามาดำเนินการเอง เป็นความต้องการของหน่วยงาน ไม่ได้เกิดจากความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นเหล่านี้หากจะทำให้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องร่วมเรียนรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จในการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมเรียนรู้ ซึ่งผู้ร่วมเรียนรู้ที่สำคัญ คือ คนพิการ รวมไปถึงภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จะต้องร่วมเรียนรู้ด้วยกันด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เกิดขึ้นจากใจของผู้ร่วมเรียนรู้เอง เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ถึงจะทำให้การนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการมีความเป็นไปได้และมีโอกาสประสบความสำเร็จในการนำไปใช้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้หรือโอกาสของความสำเร็จของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการในการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

... ความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้นี้ สำคัญคือ ผู้ร่วมเรียนรู้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขับเคลื่อนอยู่ฝ่ายเดียว แต่ผู้ร่วมเรียนรู้อื่นไม่ช่วยเลย ก็เป็นไปได้นานะ เพราะแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้ ผู้ร่วมเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ คนพิการ ถ้าคนพิการเค้าไม่เอาด้วยนะ ถึงจะเกิดกระบวนการเรียนรู้แล้ว ยังไงก็การส่งเสริมอาชีพคนพิการก็ไม่ประสบความสำเร็จ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 9, 2 เมษายน 2563)

... ค่อนข้างเห็นด้วยว่าแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้ จะมีความเป็นไปได้และประสบความสำเร็จ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องผลักดัน และอยากที่จะเรียนรู้ จึงจะทำให้กระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการสามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

... ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำคัญเลย ที่จะผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้ ถ้าเกิดความตระหนักถึงคนพิการร่วมกัน พยายามใช้หัวใจและกฎหมายเข้ามามีบทบาทที่จะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้นี้ รับรองเลยว่าการส่งเสริมอาชีพคนพิการสำเร็จแน่นอน ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

4) ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้นี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความเห็นร่วมกันว่า ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีหลายประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่การปฏิบัติการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นั้นจะต้องเกิดความตระหนักและรับรู้ก่อน ให้ความสำคัญของคนพิการในท้องถิ่นอย่างจริงจัง แล้วจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปได้ นอกจากนี้จะต้องมีแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งสามารถดำเนินการตามแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้โดยไม่ต้องตีความ ดังนั้นหากจะนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้ให้ประสบความสำเร็จควรมีปัจจัยเงื่อนไขที่ควรมี คือ

4.1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญ รับรู้และตระหนัก เข้าใจคนพิการในท้องถิ่น ในการจัดทำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการครั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญและเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะผลักดันและนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้ได้

4.2) คนพิการ จะต้องเห็นคุณค่าของตนเอง การการรับรู้และตระหนัก แสดงความต้องการและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกหนึ่งพลังที่ผลักดันให้นำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปปฏิบัติให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

4.3) ผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการริเริ่ม นำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้ เกิดการปฏิบัติได้จริง ตลอดจนพัฒนาต่อยอดให้เกิดความยั่งยืน สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและคนในชุมชน

4.4) คนในชุมชน คนในท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ที่ร่วมกันผลักดันให้เกิดการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการมาใช้ให้เกิดการปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้แล้วคนในชุมชนต้องสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ที่ดี ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่นของตนเองประสบความสำเร็จ

4.5) ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นเรื่องใหญ่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ด้วยตัวเองเพียงลำพัง การสร้างภาคีเครือข่ายในการร่วมมือกันทำงาน กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต ง่ายขึ้นและร่วมเรียนรู้ด้วยกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การขับเคลื่อนงานเกี่ยวกับคนพิการได้ประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

จากปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติที่ได้สรุปมาข้างต้นแล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิ ยังได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ว่า ควรมีการพัฒนาต่อยอดความคิด สร้างองค์ความรู้หรือศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่มีความเฉพาะเจาะจงให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถทำให้คนพิการมีอาชีพ มีรายได้ เห็นในคุณค่าของตนเอง อยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นว่า

... งานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นเรื่องที่มีมานานแล้ว แต่ละยุคแต่ละสมัยก็มองคนพิการเปลี่ยนไป สมัยก่อนงานพัฒนาคนพิการจะเป็นแบบการสงเคราะห์ซะเป็นส่วนใหญ่ แต่ในสมัยนี้ก็จะเป็นการพัฒนาคนพิการแบบให้คนพิการมีพลังในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ ซึ่งก็เห็นได้ว่าคนพิการหลายคนในสังคมก็มีบทบาทที่สำคัญ มีงานทำสามารถเลี้ยงตัวเองได้มากกว่าสมัยก่อน แต่ส่วนใหญ่คนพิการก็ยังไม่มีการทำ ควรจะศึกษารูปแบบต่างๆ ที่นำมาใช้กับคนพิการได้จริง หากมี

วิธีการรูปแบบใหม่ๆ มุมมองใหม่ๆ โอกาสที่คนพิการจะเข้ามาอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจก็จะมี เยอะกว่านี้ จนคนในสังคมเห็นคนพิการเป็นคนปกติ มันต้องมีวิธีการสักวิธีการ ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

นอกจากนี้แล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิ ยังได้เพิ่มเติมประเด็นของปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จที่จะนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่นอกเหนือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ ผู้บริหาร คนในชุมชนและภาคีเครือข่ายแล้ว การเมืองในท้องถิ่นเองก็ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังความคิดเห็นที่ว่า

... จากการทำงานอยู่ตรงนี้ ปัจจัยแรกเลยที่มีอิทธิพลต่อแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ คือ คะแนนเสียงเลือกตั้งของคนในท้องถิ่น ถ้าทำงานไหนแล้วคะแนนเสียงไม่ได้ก็จะไม่ค่อยเกิดงานหรอก คนพิการคะแนนเสียงนิดเดียว เทียบไม่ได้กับคะแนนเสียงของผู้สูงอายุ เผลอ ๆ ไปลงคะแนนไม่ได้ด้วย เวลาเลือกตั้งคนในชุมชนไม่ค่อยดูผลงานภาพรวมหรอก คำจะดูว่าเราทำอะไรให้เค้าบ้าง ถ้าไม่เกี่ยวกับเค้า คำก็จะไม่ลงคะแนนเสียงให้เรา บางครั้งเราก็ต้องรักษาคะแนนเสียงไว้ โดยการทำอะไรที่ก็จะเน้นให้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งมากกว่า ...

(สัมภาษณ์, ผู้ทรงคุณวุฒิ 10, 2 เมษายน 2563)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีความเหมาะสม เป็นไปได้และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเมื่อนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้ ผู้ร่วมเรียนรู้ที่สำคัญ คือ คนพิการ ที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มาสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวคนพิการเอง สร้างวิธีการ จุดร่วมที่ตรงกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีชุมชนและภาคีเครือข่ายเข้ามาเป็น ผู้ร่วมเรียนรู้ มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อนำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืนและแท้จริง

เมื่อผู้วิจัยได้นำการพิจารณา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นรวมทั้งข้อสังเกตต่างๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาพัฒนาปรับร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ให้มีความเหมาะสม เป็นไปได้ เพื่อให้ผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) โดยเสนอแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรมหรือผลงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 30 หน่วยงาน โดยการ นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย แล้วนำค่าที่ได้มาแปลความหมายตามช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ขั้นการรับรู้และตระหนัก						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.87	.776	มาก	3.60	.932	มาก
ข้อที่ 2	3.93	.640	มาก	3.67	.711	มาก
ข้อที่ 3	4.10	.803	มาก	3.70	.794	มาก

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 4	3.97	.615	มาก	3.53	.819	มาก
ข้อที่ 5	3.97	.718	มาก	3.73	.828	มาก
ข้อที่ 6	3.90	.607	มาก	3.47	.860	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.96	.693	มาก	3.62	.824	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.00	.643	มาก	3.60	.814	มาก
ข้อที่ 2	3.97	.765	มาก	3.60	.770	มาก
ข้อที่ 3	3.97	.765	มาก	3.73	.785	มาก
ข้อที่ 4	3.80	.714	มาก	3.50	.777	ปานกลาง
ข้อที่ 5	4.07	.640	มาก	3.70	.794	มาก
ข้อที่ 6	3.83	.699	มาก	3.57	.774	มาก
ข้อที่ 7	4.10	.712	มาก	3.77	.817	มาก
ข้อที่ 8	3.93	.740	มาก	3.57	.935	มาก
เฉลี่ย	3.96	.709	มาก	3.63	.808	มาก
ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.03	.669	มาก	3.70	.794	มาก
ข้อที่ 2	4.13	.681	มาก	3.70	.877	มาก
ข้อที่ 3	4.03	.556	มาก	3.53	.860	มาก
ข้อที่ 4	4.10	.607	มาก	3.77	.728	มาก
ข้อที่ 5	4.00	.743	มาก	3.70	.915	มาก
เฉลี่ย	4.05	.651	มาก	3.68	.834	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.10	.759	มาก	3.90	.885	มาก
ข้อที่ 2	4.07	.828	มาก	3.83	.834	มาก
ข้อที่ 3	4.13	.629	มาก	3.90	.759	มาก
ข้อที่ 4	4.07	.691	มาก	3.80	.805	มาก
ข้อที่ 5	3.87	.819	มาก	3.37	.928	ปานกลาง
ข้อที่ 6	4.00	.695	มาก	3.47	.819	ปานกลาง
ข้อที่ 7	4.07	.640	มาก	3.63	.718	มาก
ข้อที่ 8	3.83	.648	มาก	3.47	.730	ปานกลาง
เฉลี่ย	4.01	.713	มาก	3.67	.809	มาก
ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.00	.587	มาก	3.43	.626	ปานกลาง
ข้อที่ 2	3.90	.662	มาก	3.47	.776	ปานกลาง
ข้อที่ 3	3.90	.712	มาก	3.30	.952	ปานกลาง

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 4	3.93	.640	มาก	3.63	.765	มาก
ข้อที่ 5	3.87	.629	มาก	3.53	.776	มาก
ข้อที่ 6	3.93	.583	มาก	3.60	.675	มาก
ข้อที่ 7	4.00	.587	มาก	3.67	.606	มาก
เฉลี่ย	3.93	.628	มาก	3.51	.739	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.97	.669	มาก	3.53	.629	มาก
ข้อที่ 2	4.00	.643	มาก	3.53	.730	มาก
ข้อที่ 3	4.03	.556	มาก	3.60	.770	มาก
ข้อที่ 4	3.90	.662	มาก	3.57	.774	มาก
ข้อที่ 5	4.00	.587	มาก	3.63	.765	มาก
เฉลี่ย	3.98	.623	มาก	3.57	.733	มาก
ขั้นการวางแผนดำเนินงาน						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.00	.587	มาก	3.67	.884	มาก
ข้อที่ 2	3.97	.556	มาก	3.60	.724	มาก
ข้อที่ 3	4.03	.615	มาก	3.70	.837	มาก
ข้อที่ 4	4.03	.718	มาก	3.43	.858	ปานกลาง
ข้อที่ 5	4.00	.788	มาก	3.40	.932	ปานกลาง
ข้อที่ 6	4.00	.695	มาก	3.47	.730	ปานกลาง
ข้อที่ 7	3.80	.664	มาก	3.57	.728	มาก
เฉลี่ย	3.97	.660	มาก	3.54	.813	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.83	.648	มาก	3.47	.730	ปานกลาง
ข้อที่ 2	3.83	.648	มาก	3.50	.900	ปานกลาง
ข้อที่ 3	4.00	.643	มาก	3.47	.730	ปานกลาง
ข้อที่ 4	3.90	.712	มาก	3.50	.820	ปานกลาง
ข้อที่ 5	3.97	.718	มาก	3.43	.774	ปานกลาง
ข้อที่ 6	3.73	.640	มาก	3.33	.844	ปานกลาง
ข้อที่ 7	3.93	.740	มาก	3.57	.898	มาก
ข้อที่ 8	3.90	.607	มาก	3.60	.675	มาก
ข้อที่ 9	4.00	.525	มาก	3.60	.770	มาก
ข้อที่ 10	3.97	.669	มาก	3.63	.809	มาก
ข้อที่ 11	3.97	.669	มาก	3.37	.928	มาก
ข้อที่ 12	3.97	.615	มาก	3.57	.728	มาก
เฉลี่ย	3.91	.652	มาก	3.50	0.800	มาก
ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ						

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.93	.640	มาก	3.60	.675	มาก
ข้อที่ 2	3.93	.583	มาก	3.50	.682	มาก
ข้อที่ 3	3.90	.607	มาก	3.47	.730	มาก
ข้อที่ 4	3.93	.640	มาก	3.57	.774	มาก
ข้อที่ 5	3.90	.607	มาก	3.57	.774	มาก
ข้อที่ 6	4.00	.643	มาก	3.57	.774	มาก
เฉลี่ย	3.93	.622	มาก	3.54	.734	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.90	.759	มาก	3.50	.777	ปานกลาง
ข้อที่ 2	3.97	.669	มาก	3.60	.675	มาก
ข้อที่ 3	4.10	.662	มาก	3.57	.898	มาก
ข้อที่ 4	4.00	.695	มาก	3.50	.861	ปานกลาง
ข้อที่ 5	4.03	.718	มาก	3.63	.669	มาก
ข้อที่ 6	4.03	.669	มาก	3.73	.828	มาก
ข้อที่ 7	4.07	.640	มาก	3.70	.750	มาก
ข้อที่ 8	4.00	.643	มาก	3.53	.900	มาก
ข้อที่ 9	4.07	.640	มาก	3.57	.898	มาก
ข้อที่ 10	4.00	.643	มาก	3.60	.814	มาก
เฉลี่ย	4.01	.673	มาก	3.59	.807	มาก
ชั้นการประเมินผล						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.03	.669	มาก	3.53	.819	มาก
ข้อที่ 2	3.97	.669	มาก	3.60	.770	มาก
ข้อที่ 3	4.03	.615	มาก	3.70	.794	มาก
ข้อที่ 4	3.97	.718	มาก	3.73	.740	มาก
ข้อที่ 5	4.03	.718	มาก	3.77	.728	มาก
ข้อที่ 6	4.03	.718	มาก	3.77	.679	มาก
ข้อที่ 7	4.10	.607	มาก	3.80	.714	มาก
เฉลี่ย	4.02	.673	มาก	3.70	.749	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.00	.587	มาก	3.73	.691	มาก
ข้อที่ 2	3.93	.785	มาก	3.57	.728	มาก
ข้อที่ 3	3.93	.691	มาก	3.73	.740	มาก
ข้อที่ 4	3.90	.662	มาก	3.60	.724	มาก
ข้อที่ 5	3.97	.669	มาก	3.67	.711	มาก
ข้อที่ 6	4.03	.615	มาก	3.70	.837	มาก

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 7	4.10	.607	มาก	3.73	.740	มาก
ข้อที่ 8	4.10	.712	มาก	3.73	.785	มาก
ข้อที่ 9	4.10	.662	มาก	3.70	.702	มาก
ข้อที่ 10	4.10	.607	มาก	3.80	.714	มาก
เฉลี่ย	4.01	.659	มาก	3.69	.737	มาก
ขั้นการพัฒนาต่อยอด						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.10	.712	มาก	3.77	.728	มาก
ข้อที่ 2	4.07	.785	มาก	3.80	.761	มาก
ข้อที่ 3	4.10	.662	มาก	3.83	.747	มาก
ข้อที่ 4	4.10	.662	มาก	3.77	.817	มาก
ข้อที่ 5	4.10	.662	มาก	3.80	.761	มาก
เฉลี่ย	4.09	.696	มาก	3.79	.762	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.10	.662	มาก	3.83	.747	มาก
ข้อที่ 2	4.10	.662	มาก	3.83	.747	มาก
ข้อที่ 3	4.13	.629	มาก	3.83	.747	มาก
ข้อที่ 4	4.07	.640	มาก	3.80	.761	มาก
ข้อที่ 5	4.10	.607	มาก	3.70	.877	มาก
ข้อที่ 6	4.10	.607	มาก	3.80	.761	มาก
เฉลี่ย	4.10	.634	มาก	3.79	.773	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	.665	มาก	3.62	.782	มาก

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นว่า ความคิดเห็นจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรมหรือผลงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แสดงให้เห็นว่า ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.99$) ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.62$) เมื่อพิจารณาในส่วนความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) **ประเด็นการเรียนรู้** ขั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเหมาะสมสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมาเป็นขั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) และ

ขั้นการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับ ส่วนขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสมต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) ในส่วน**วิธีการเรียนรู้** ขั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเหมาะสมสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) รองลงมาเป็น ขั้นการประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) ตามลำดับ ส่วนขั้นการวางแผนดำเนินงาน มีความเหมาะสมต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) ในส่วน**ความเป็นไปได้**ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) **ประเด็นการเรียนรู้** ขั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเป็นไปได้สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาเป็นขั้นการประเมินผล มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และขั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) ตามลำดับ ส่วนขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา มีความเป็นไปได้ต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) ในส่วน**วิธีการเรียนรู้** ขั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเป็นไปได้สูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมาเป็นขั้นการประเมินผล มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนขั้นการวางแผนดำเนินงาน มีความเป็นไปได้ต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$)

นอกจากการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงปริมาณ แล้วผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นดังกล่าวแล้วนำมาปรับแก้พัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ต่อไป โดยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำคัญ คือ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ หากมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จแล้วก็จะมีความเป็นไปได้ที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่ประเด็นสำคัญในร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในขั้นตอนการรับรู้และตระหนัก เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ควรจะเขียนให้ครอบคลุมชัดเจน ควรจะเพิ่มวิธีการเรียนรู้ให้หลากหลาย ควรใช้สื่อที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งที่จะช่วยให้เกิดการตระหนักและรับรู้ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และสามารถนำ

กระบวนการเรียนรู้รับรู้และตระหนักมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้เป็นอย่างดี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเกิดการรับรู้และตระหนักที่จะดำเนินการแล้ว กระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนต่างๆ ก็จะเกิดขึ้น จะทำให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน ส่วนขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนคือขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ วิธีการเรียนรู้จะต้องออกแบบให้รัดกุม สามารถใช้จ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้ความสำคัญกับเรื่องการตรวจสอบการใช้งบประมาณมาก และขั้นการประเมินผล หัวใจสำคัญควรจะต้องใช้วิธีการเรียนรู้ที่ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจง่ายและดำเนินการได้เลย หากมีแบบ หรือตัวอย่างในการประเมินผลก็จะทำให้การสรุปและรายงานผลทำได้ดี

สรุปการปรับปรุงพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะมาพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้วนำไปให้เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สามารถสรุปใจความสำคัญ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ในภาพรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ หากมีการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จแล้วก็จะมีแนวทาง มีแบบอย่างที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการ แต่ประเด็นสำคัญในร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในขั้นตอนการรับรู้และตระหนัก เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ควรจะเพิ่มวิธีการเรียนรู้ให้หลากหลาย ควรใช้สื่อที่มีความหลากหลายเหมาะสมกับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งที่จะช่วยให้เกิดการตระหนักและรับรู้ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และสามารถนำกระบวนการเรียนรู้รับรู้และตระหนักมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้เป็นอย่างดี ส่วนขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนคือขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ วิธีการเรียนรู้จะต้องออกแบบให้รัดกุม สามารถใช้จ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้ความสำคัญกับเรื่องการตรวจสอบการใช้งบประมาณมาก และขั้นการประเมินผล หัวใจสำคัญควรจะต้องใช้วิธีการเรียนรู้ที่ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจง่ายและดำเนินการได้เลย หากมีแบบ หรือตัวอย่างในการประเมินผลก็จะทำให้การสรุปและรายงานผลทำได้ดี ซึ่งผู้วิจัย

ได้สังเคราะห์ประเด็นดังกล่าวแล้วนำมาปรับแก้พัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ต่อไป

3.2 ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

ในร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) นี้พัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะมาพัฒนาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้วนำไปให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาสังเคราะห์ จัดทำข้อสรุปวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาถอดเป็นความเรียงแล้วนำไปวิเคราะห์ ข้อค้นพบที่สำคัญ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ รวมไปถึงเหตุผลความต้องการจำเป็นที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการวิจัยแบบสำรวจและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะนำไปจัดทำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่เป็นฉบับสมบูรณ์ต่อไป ซึ่งร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 รางแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการรับรู้และตระหนัก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และ ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย 3) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรใน องค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความรู้ ความเข้าใจของ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการที่จะต้องรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับรู้ กำหนด กลยุทธ์และเป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและ ประสบการณ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 6) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างการเรียนรู้การดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และ ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย 3) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรใน องค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความรู้ ความเข้าใจของ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการที่จะต้องรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับรู้ กำหนด กลยุทธ์และเป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและ ประสบการณ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 6) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างการเรียนรู้การดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสม แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย ได้เรียนรู้การอยู่ใน สังคมร่วมกัน 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อมในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยชี้แจงประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย 3) จัดอบรม สัมมนา ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้ผู้นำองค์กร บุคลากร ในองค์กรผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสร้างความรู้ เกี่ยวับสิทธิที่พึงได้รับแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ 4) จัดทำ บันทึกเรื่องราววิดีโอ (Vlog) เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ คนพิการ เป็นช่องทางสื่อสารแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) ประเมินทัศนคติ ความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับคนพิการ ความต้องการในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 6) จัดประชุมกลุ่มทั้งแบบเป็นเป็นทางการและเป็นการเสริมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มไลน์ การประชุม ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนให้ชัดเจน</p> <p>2) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิจารณาถึงความเหมาะสมในการประกอบอาชีพ</p> <p>3) กำหนดประเด็นปัญหา ความต้องการ และเสนอทางเลือกที่ชัดเจนในการประกอบอาชีพคนที่คำนึงถึงสภาพท้องถิ่น สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิอากาศ ภูมิปัญญา ซึ่งนำไปสู่วิถีการประกอบอาชีพของคนได้อย่างยั่งยืน</p>	<p>การทำงานกับคนพิการ ร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ในอนาคตคนพิการในท้องถิ่น</p> <p>7) ร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนพิการ การศึกษาดูงาน ที่ทำให้เห็นความสำคัญของการดำเนินกิจกรรมอาชีพคนพิการ</p> <p>8) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำ Mind Map ภาพอนาคตของคนพิการในท้องถิ่น พร้อมพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>1) สสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในพื้นที่เชิงรุก สัมภาษณ์ สังเกต เก็บข้อมูลสภาพต่าง ๆ ของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ</p> <p>2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ประเภทความต้องการระดับความพิการ ที่อยู่ ผู้ดูแลคนพิการ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสวยงาม ดูง่าย แสดงให้เห็นถึงข้อมูลคนพิการในท้องถิ่น ชื่นหะเป็นคนพิการ มีบัตรประจำตัวคนพิการอย่างครบถ้วน</p> <p>4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมไปถึงถึงสถานประกอบการในท้องถิ่น นำเสนอข้อมูลที่ชัดเจน ครบถ้วน</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ</p> <p>3) ออกแบบ กลยุทธ์และวิธีการทางเลือกที่หลากหลาย สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ</p> <p>4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) เลือกรีวิวกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความเป็นไปได้</p> <p>6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งเหมาะสมกับภูมิทางสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p>	<p>ท้องถิ่นเพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ</p> <p>3) ออกแบบ กลยุทธ์และวิธีการที่หลากหลาย สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ</p> <p>4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) เลือกรีวิวกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความเป็นไปได้</p> <p>6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งเหมาะสมกับภูมิทางสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p>	<p>ของคนที่ท้องถิ่น ข้อมูลสถานประกอบ แหล่งการทำงานที่สำคัญในท้องถิ่น จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>3) จัดประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงถึงสถานประกอบการ ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>4) จัดทำแบบประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน ประเมินวิธีการทางเลือกและแนวทางที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องภูมิสังคม ภูมิปัญญา สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพ คนพิการให้ประสบความสำเร็จ และสามารถประชาสัมพันธ์ความพึงพอใจได้ เอก্ষณ การประกอบอาชีพของท้องถิ่นได้</p> <p>5) จัดประชุมสรุปผลการเลือกวิธีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p> <p>6) พูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมรู้ เรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการถึงแนวทางในการส่งเสริมอาชีพ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการวางแผน ดำเนินการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกห้องเรียนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน 3) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความชัดเจน ความเหมาะสมเป็นไปได้ 4) กำหนดทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) กำหนด ผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง Job Coach ที่ต้องคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของบุคลากรให้มีความเหมาะสมชัดเจน เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน 6) พัฒนาผู้บังคับการ ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach ให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจคนพิการ มี 	<p>คนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการร่วมกันวางแผนดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) ประชุมระดมความคิดเห็นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดทำทิศทาง นโยบาย แผนงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กำหนดกิจกรรม โครงการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้ประสานงานการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน 3) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ชัดเจนเหมาะสม เป็นไปได้ลงโน้ตแผนปฏิบัติการ 4) จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยกำหนดตัวชี้วัด ระดับคุณภาพในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม 5) จัดทำข้อตกลง บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กระบวนกร เรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>ความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ประชาสัมพันธ์ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p>	<p>6) จัดอบรม ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึง การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบ สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างเหมาะสม ประสพ ความสำเร็จ</p> <p>7) ศึกษาค้นคว้า ดูงานทั้งในและต่างประเทศ และสังเคราะห์รูปแบบของ องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จ ทำ ให้เกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์เพื่อ ให้สามารถนำมาปรับใช้ให้ เหมาะสม สามารถนำมาพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พร้อมทั้งร่วมกันสรุป นำมาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการของท้องถิ่น</p> <p>8) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ คุณลักษณะ ใน การประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>9) จัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล เป็นข้อมูล สารสนเทศในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้อง กับคนพิการในท้องถิ่น</p> <p>10) จัดตั้งฝ่ายบริการหรือศูนย์บริการให้ ความช่วยเหลือปรึกษา ประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึงการดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
		<p>11) จัดหาและอบรมอาสาสมัครคนพิการ เพื่อบริการดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประสานงานคนพิการในท้องถิ่น</p> <p>12) จัดหาและอบรมบุคลากรกลุ่ม Job Coach A ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการก่อนเข้าทำงาน ได้แก่ ประเมินคนพิการ ประเมินงาน จับคู่งาน วางแผนการเข้าทำงานของคนพิการและกลุ่ม Job Coach B ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการหลังการเข้าทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนในสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้าง การลดความช่วยเหลือ และการติดตามผลในการทำงาน</p> <p>13) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลและทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง ในรูปแบบที่หลากหลาย</p>
<p>ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) นำทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>2) ดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้</p> <p>3) บริหารทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>1) จัดให้มีเวทีสาธารณะ ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนทนา แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นร่วมกันสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การจัดประชุม รวมไปถึง Social network เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว ทั่วถึง</p> <p>2) จัดทำคู่มือดำเนินงานการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญา โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นรูปแบบสวยงาม เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสม</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4) ผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ</p> <p>5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน</p> <p>6) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ร่วมมือกัน</p>	<p>3) จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของคนพิการ</p> <p>4) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ รวมทั้งทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ</p> <p>5) ฝึกอบรม พัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของคนพิการ (On the Job Training)</p> <p>6) ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) และ การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7) ร่วมมือปฏิบัติดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน เน้นการทำงานที่คำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของบุคคล ปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>8) ติดตามประสานงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการ ร่วมกันดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>9) จัดเวทีสาธารณะเพื่อประชุมกลุ่มย่อย อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การจัดประชุม รวมไปถึง Social network นำบทเรียน ประสบการณ์ในการดำเนินการ</p>	<p>วิธีการเรียนรู้</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ชั้นการประเมินผล</p>	<p>1) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>3) ทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p>	<p>ส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากลงมือปฏิบัติแล้ว จะทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน</p> <p>10) ส่งเสริม กระบวนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่าปัญหาของท้องถิ่นคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี</p> <p>1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผล</p> <p>2) สังเกต เยี่ยมชม ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>3) ประชุมติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวนกิจกรรม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้กำหนดไว้</p> <p>5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่าง เป็นระบบ ค้นหาได้ง่าย แล้วนำมาใช้ได้จริง</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการพัฒนาต่อยอด</p>	<p>7) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p> <p>1) วิเคราะห์ข้อมูลแผนงาน จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อควรพัฒนา จากผลการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งประสิทธิผลและความสำเร็จ</p> <p>2) กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน</p>	<p>6) จัดเวทีเผยแพร่ ร่วมกันพิจารณา บอกเล่าความสำเร็จและปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>7) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>8) สรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>9) จัดเวทีแสดงผลงาน เป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้รับรู้สถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>10) ประชาสัมพันธ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น นำเสนอเป็นผลงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น</p> <p>1) ประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) นำข้อมูลปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มาแลกเปลี่ยนเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่วมกันคิด หาวิธีการแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการครั้งต่อไป</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>3) พัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ผู้รับผิดชอบและกระบวนการทำงานในหน่วยงานให้เหมาะสม</p> <p>4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) ส่งเสริมการเรียนรู้ วมกลุ่ม วมคิด วมพัฒนาการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3) ร่วมกันวิพากษ์และพิจารณา ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงาน ปรับปรุงบุคลากรในการดำเนินงาน หากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4) จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน</p> <p>5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายที่แสดงผลงานต่อสาธารณชน ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ รับทราบและร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกัน เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น</p> <p>ได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความยอมรับในความดี ความสามารถของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข</p> <p>6) จัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่าง แนวทางการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

จากร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ได้นำให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) โดยเสนอแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ที่เป็นผู้มีความรู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีความรู้มีประสบการณ์ดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการในระดับสูง แล้วนำแบบตรวจสอบยืนยันมาวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประมวลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายตามช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2554)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ขั้นการรับรู้และตระหนัก						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.80	.447	มากที่สุด	3.80	.837	มาก
ข้อที่ 2	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 3	5.00	.000	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 4	4.40	.548	มาก	3.80	.447	มาก
ข้อที่ 5	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 6	4.80	.447	มากที่สุด	3.80	.447	มาก
เฉลี่ย	4.76	.389	มากที่สุด	3.96	.615	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 2	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	1.095	มาก
ข้อที่ 3	5.00	.000	มากที่สุด	4.60	.894	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.60	.894	มากที่สุด	4.60	.894	มากที่สุด
ข้อที่ 5	4.00	1.000	มาก	3.60	1.140	มาก
ข้อที่ 6	4.60	.548	มากที่สุด	4.00	.000	มาก
ข้อที่ 7	4.20	.837	มาก	3.80	.447	มาก
ข้อที่ 8	4.40	.894	มาก	4.00	.707	มาก
เฉลี่ย	4.52	.646	มากที่สุด	4.10	.735	มาก
ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.40	.548	มาก	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 2	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	1.000	มาก
ข้อที่ 3	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 4	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.837	มาก
ข้อที่ 5	4.80	.447	มากที่สุด	3.80	.837	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.72	.467	มากที่สุด	4.16	.754	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.80	.837	มาก	3.80	.837	มาก
ข้อที่ 2	5.00	.000	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 3	4.60	.894	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 4	4.80	.447	มากที่สุด	4.60	.548	มาก
ข้อที่ 5	4.60	.894	มากที่สุด	4.40	.894	มาก

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 6	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 7	4.40	.548	มาก	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 8	4.40	.894	มาก	4.20	.837	มาก
เฉลี่ย	4.55	.620	มากที่สุด	4.25	.714	มาก
ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.80	.837	มาก	3.80	1.095	มาก
ข้อที่ 2	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.837	มาก
ข้อที่ 3	4.20	.447	มาก	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.20	.447	มาก	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 5	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 6	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 7	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
เฉลี่ย	4.48	.502	มาก	4.17	.646	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	5.00	.000	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 2	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 3	4.00	1.000	มาก	4.00	1.000	มาก
ข้อที่ 4	4.20	1.095	มาก	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 5	4.60	.894	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
เฉลี่ย	4.52	.687	มากที่สุด	4.12	.751	มาก
ขั้นการวางแผนดำเนินงาน						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	3.60	.894	มาก	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 2	4.00	1.000	มาก	3.60	.548	มาก
ข้อที่ 3	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	.447	ปานกลาง
ข้อที่ 5	4.60	.548	มากที่สุด	4.80	.447	ปานกลาง
ข้อที่ 6	4.60	.548	มากที่สุด	3.80	.447	ปานกลาง
ข้อที่ 7	4.60	.548	มากที่สุด	3.80	.447	มาก
เฉลี่ย	4.40	.647	มาก	4.14	.498	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.20	1.095	มาก	3.80	.837	มาก
ข้อที่ 2	4.60	.548	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 3	4.40	.548	มาก	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 4	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 5	4.40	.548	มาก	4.00	.000	มาก

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 6	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 7	4.40	.894	มาก	4.60	.894	มากที่สุด
ข้อที่ 8	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 9	4.00	1.414	มาก	3.40	1.140	ปานกลาง
ข้อที่ 10	4.20	.837	มาก	3.80	.447	มาก
ข้อที่ 11	4.60	.894	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 12	4.00	1.414	มาก	4.00	1.414	มาก
เฉลี่ย	4.40	.811	มาก	4.13	.702	มาก
ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.20	1.304	มาก	4.20	1.304	มาก
ข้อที่ 2	4.40	.894	มาก	4.20	1.095	มาก
ข้อที่ 3	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.60	.548	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 5	4.40	.548	มาก	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 6	4.60	.548	มากที่สุด	3.80	.447	มาก
เฉลี่ย	4.50	.714	มาก	4.40	.714	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.60	.548	มากที่สุด	4.00	.000	ปานกลาง
ข้อที่ 2	4.60	.548	มากที่สุด	4.00	.000	มาก
ข้อที่ 3	4.60	.548	มากที่สุด	3.60	.548	มาก
ข้อที่ 4	4.60	.894	มากที่สุด	4.40	.894	ปานกลาง
ข้อที่ 5	4.80	.447	มากที่สุด	4.00	.707	มาก
ข้อที่ 6	4.40	.894	มาก	3.40	1.140	ปานกลาง
ข้อที่ 7	4.80	.447	มากที่สุด	3.60	.894	มาก
ข้อที่ 8	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 9	4.00	1.225	มาก	3.60	1.140	มาก
ข้อที่ 10	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
เฉลี่ย	4.58	.654	มากที่สุด	3.90	.621	มาก
ขั้นการประเมินผล						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 2	4.40	.548	มาก	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 3	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 4	4.60	.894	มากที่สุด	4.60	.894	มากที่สุด
ข้อที่ 5	4.80	.447	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 6	4.80	.447	มากที่สุด	4.20	.447	มาก

ขั้นตอนการเรียนรู้/ประเด็นการเรียนรู้/ วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ข้อที่ 7	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
เฉลี่ย	4.68	.539	มากที่สุด	4.40	.618	มาก
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 2	4.80	.447	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 3	4.80	.447	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.80	.447	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 5	4.40	.894	มาก	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 6	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 7	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 8	4.80	.447	มากที่สุด	4.60	.894	มากที่สุด
ข้อที่ 9	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 10	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.74	.501	มากที่สุด	4.58	.611	มากที่สุด
ขั้นการพัฒนาต่อยอด						
ประเด็นการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.80	.447	มากที่สุด	4.80	.447	มากที่สุด
ข้อที่ 2	4.60	.548	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 3	5.00	.000	มากที่สุด	5.00	.000	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
ข้อที่ 5	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.548	มาก
เฉลี่ย	4.72	.418	มากที่สุด	4.64	.418	มากที่สุด
วิธีการเรียนรู้						
ข้อที่ 1	4.40	.894	มาก	4.20	.837	มาก
ข้อที่ 2	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 3	4.60	.548	มากที่สุด	4.60	.548	มากที่สุด
ข้อที่ 4	4.60	.548	มากที่สุด	4.20	.447	มาก
ข้อที่ 5	4.60	.548	มากที่สุด	4.40	.894	มาก
ข้อที่ 6	4.40	.894	มาก	3.80	.837	มาก
เฉลี่ย	4.53	.663	มากที่สุด	4.26	.742	มาก
เฉลี่ยรวม	4.57	.605	มากที่สุด	4.22	.654	มาก

จากตารางที่ 4.19 จะเห็นว่า ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นว่า ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยความเหมาะสมของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่

2) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาในส่วน**ความเหมาะสม**ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) **ประเด็นการเรียนรู้** ชั้นการรับรู้และตระหนัก มีความเหมาะสมสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$) รองลงมาเป็นชั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) และชั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) ตามลำดับ ส่วนชั้นการวางแผนการดำเนินงาน มีความเหมาะสมต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ในส่วน**วิธีการเรียนรู้** ชั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความเหมาะสมสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) รองลงมาเป็น ชั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) ชั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) ตามลำดับ ส่วนชั้นการวางแผนดำเนินงาน มีความเหมาะสมต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ในส่วน**ความเป็นไปได้**ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) **ประเด็นการเรียนรู้** ชั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเป็นไปได้สูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.72$) รองลงมาเป็นชั้นการประเมินผล มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) และชั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ตามลำดับ ส่วนชั้นการรับรู้และตระหนัก มีความเป็นไปได้ต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) ในส่วน**วิธีการเรียนรู้** ชั้นการประเมินผล มีความเป็นไปได้สูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) รองลงมาเป็นชั้นการพัฒนาต่อยอด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) ชั้นการวิเคราะห์ปัญหา มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ตามลำดับ ส่วนชั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีความเป็นไปได้ต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$)

นอกจากการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงปริมาณในตารางที่ 4.18 – 4.19 ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับ 2) แล้วผู้เชี่ยวชาญ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นดังกล่าวแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการฉบับสมบูรณ์ต่อไป โดยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำคัญ ของผู้เชี่ยวชาญ มีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1) สิ่งสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่จะต้องคำนึงถึง คือ สิ่งสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคนพิการจะต้องคำนึงถึง “ความจำเป็น ความต้องการ ความถนัด ความชอบและความสนใจ” ของคนพิการ

เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมอาชีพคนพิการจะต้องให้แน่ใจว่าอาชีพที่ส่งเสริมหรืออาชีพที่ฝึกนั้นเป็นอาชีพที่ “คนพิการถนัด สนใจหรือชอบ” ไม่ใช่เพียงเพราะว่าเป็นอาชีพที่มีบุคลากรพร้อมที่จะให้การส่งเสริมหรือฝึกให้คนพิการ หรือเป็นอาชีพที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้นๆ จริงอยู่ว่าแนวคิดที่พัฒนาขึ้นนี้อาจต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการทำงานในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นแนวคิดที่ดีมาก แต่อาชีพของคนพิการไม่ควรถูกจำกัดด้วยทักษะของบุคลากรที่ฝึกอาชีพให้หรืออาชีพที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวคิดที่พัฒนาขึ้นนี้ต้องการให้เกิดความยั่งยืนทางอาชีพสำหรับคนพิการ ดังนั้นในการส่งเสริมอาชีพให้กับคนพิการจึงควรให้ความสำคัญกับ “ความจำเป็น ความต้องการ ความถนัด ความชอบและความสนใจ” ของคนพิการ ทั้งนี้ เนื่องจากในรายละเอียดของหลายขั้นตอนในกระบวนการดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับอาชีพที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นมากกว่าประเด็นความสอดคล้องกับคุณลักษณะของคนพิการ

2) ลักษณะของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) จากที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ สรุปได้ว่า ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ถือว่าเป็นร่างแนวทางฯ ที่ดีมาก ที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปรียบเสมือนรัฐบาลท้องถิ่นที่เข้ามามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยคนพิการที่มีความประสงค์จะอาศัยอยู่กับผู้ปกครอง สามารถมีงานทำเลี้ยงตัวเองได้และได้ใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่และใกล้ชิดกับครอบครัว ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ดี

3) ขั้นตอนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ การพัฒนากระบวนการควรเริ่มจากการสำรวจข้อมูลคนพิการและข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จริงอยู่ว่าการรับรู้และตระหนักเป็นส่วนที่สำคัญมากเพราะหากคนในชุมชน ท้องถิ่นมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิและความสำคัญของคนพิการแล้ว การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะทำได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตาม ไม่แน่ใจว่าในทางปฏิบัติ กระบวนการเรียนรู้การสร้างการรับรู้และตระหนักนั้นจะสามารถดำเนินการได้เต็มพื้นที่ในคราวเดียวในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือไม่ หรือหากทำได้ กระบวนการสร้างการรับรู้และตระหนักสอดคล้องกับสถานการณ์จริงของคนพิการในแต่ละพื้นที่ หรือหากไม่สามารถดำเนินการเต็มพื้นที่ได้ในคราวเดียว การสำรวจข้อมูลจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถจัดลำดับความสำคัญทั้งในเชิงประเด็นและพื้นที่ในการจัดกระบวนการสร้างการรับรู้และตระหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การมีข้อมูลจำนวนคนพิการ ประเภทความพิการ ความรุนแรงของความพิการ ความต้องการจำเป็น ความต้องการ ความถนัด ความสนใจ หรือความชอบของคนพิการ เงื่อนไขของครอบครัวคนพิการ ข้อมูลอาชีพหรือสถานประกอบการในท้องถิ่น และที่สำคัญความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของคนในท้องถิ่นที่มีต่อคนพิการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วย

ให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่นควรส่งเสริมอาชีพอย่างหลากหลาย จะต้องไม่ปิดโอกาสคนพิการบางกลุ่มที่ต้องการจะประกอบอาชีพในต่างถิ่น หรือประกอบอาชีพอย่างอื่น ทั้งนี้ เนื่องจากคนพิการก็เหมือนคนทั่วไปที่บางคนอาจมีความรู้ ทักษะ เป้าหมายที่อยากจะอยากจะทำประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่พัฒนาขึ้นนี้จึงควรมีส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการกลุ่มนี้ มีโอกาสพัฒนาศักยภาพหรือมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) การนำร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ไปใช้ สรุปความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญได้ว่า ร่างแนวทางฯ นี้มีขั้นตอนมากเกินไป หากพิจารณาในทางวิชาการเพียงมิติเดียว แนวทางนี้ถือว่ามีความละเอียดเป็นขั้นตอน เป็นเหตุเป็นผลและมีความน่าเชื่อถือในทางวิชาการ แต่เมื่อพิจารณาถึงการนำไปใช้จริงจะเห็นว่า แนวทางนี้มีรายละเอียดมากเกินไปและมีขั้นตอนย่อยหลายจุดที่ไม่จำเป็นและซ้ำซ้อน ซึ่งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติตามได้ยากหรือสับสนกับขั้นตอนย่อยในแต่ละกระบวนการ อนึ่ง หากแนวทางทั้ง 7 ขั้นตอนนี้ จะต้องดำเนินการให้เสร็จภายใน 1 ปีงบประมาณ มีข้อสังเกตว่าน่าจะปฏิบัติได้ยาก ควรร่างแนวทางฯ ที่มีขั้นตอนและรายละเอียดทั้งหมดนี้ไว้เพื่อการอ้างอิงในเชิงวิชาการ และอาจแนบแนวปฏิบัติฉบับสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการอ้างอิงหรือศึกษาเพิ่มเติม ควรจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกต่างหากที่สั้น กระชับ เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้จริง โดยบางขั้นตอนอาจจะสรุปรวมเข้าด้วยกัน หรือใช้ การบูรณาการ และที่สำคัญพยายามใช้ภาษาที่กระชับ เห็นภาพ และเข้าใจง่ายที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นอาจมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการไม่เท่ากัน นอกจากนี้แนวปฏิบัติสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ควรมี กรอบเวลา (Timeline) ที่แสดงวงรอบของกระบวนการไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่า แนวปฏิบัตินี้จะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามกรอบเวลาที่คาดหวัง

5) การร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการนั้น ไม่ว่าจะเป็นในมิติใดก็ตามจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่สำคัญที่สุดคือ “ตัวตนคนพิการเอง” เพราะที่ผ่านมาการพัฒนาคนพิการยังถูกรวบงำด้วยการมองคนพิการผ่านมุมมองแบบดั้งเดิม (Traditional Model of Disability) และมุมมองทางการแพทย์ (Medical Model of Disability) ซึ่งด้วยมุมมองทั้งสองแบบนี้ทำให้คนพิการไม่ได้อยู่ในฐานะ “หุ้นส่วนของการพัฒนา” แต่คนพิการอยู่ในฐานะของ “ผู้รับการสงเคราะห์” ดังนั้น ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการนี้ จึงต้องแน่ใจว่ากระบวนการเรียนรู้ตัวแบบนี้ได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานที่มองคนพิการผ่านมุมมองทางสังคม (Social Model of Disability) และมองคนพิการว่า

เป็น “หุ้นส่วนในการพัฒนา (Partnership) และคู่มือที่จัดทำให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแน่ใจว่าแนวปฏิบัติทุกขั้นตอนวางอยู่บนพื้นฐานการมองคนพิการผ่านมุมมองทางสังคม (Social Model of Disability) และมองคนพิการว่าเป็น “หุ้นส่วนในการพัฒนา(Partnership)”

3.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จากการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ด้วยขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 7 กระบวนการ 19 กิจกรรมการเรียนรู้ แล้วนำมาขยายเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) แล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะและข้อควรพิจารณามาพัฒนาปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) อีกครั้ง แล้วนำจึงนำไปให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พิจารณาความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) และนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ข้อเสนอแนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มาพัฒนาปรับปรุงเป็นร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) แล้วนำไปตรวจสอบยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ประมวลผลและสรุปผลข้อเสนอแนะที่ได้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา จากการประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพ

คนพิการ ฉบับสมบูรณ์ โดยแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีความสอดคล้องเหมาะสม สามารถนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ **ขั้นการรับรู้และตระหนัก** การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในขั้นการรับรู้และตระหนักเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเด็นจะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง Mind set ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ได้ ต้องทำให้คนในท้องถิ่นรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในปัญหา และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การดำเนินงาน หากเกิดการเปลี่ยนแปลง Mind set แล้วจะทำให้เกิดข้อมูลใหม่ ความตั้งใจ ความเข้าใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่างๆตามมา ซึ่งการมีจิตสำนึกรวม และยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร องค์ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการก็มีส่วนสำคัญที่ต้องสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดการรับรู้และตระหนักในการดำเนินงาน และจะต้องมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้ดำเนินการ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการตลอดจนภาคีเครือข่าย ซึ่งวิธีการเรียนรู้ในการสร้างความรับรู้และตระหนักแบบเดิมอาจจะไม่ตอบโจทย์กับสังคมที่เปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องใช้ Social media และ Social network เข้ามาช่วยให้การสื่อสารสามารถสื่อสารในภาพกว้างให้สังคมเกิดการตื่นตัวในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ รวมไปถึงการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมาใช้ก็จะช่วยกระตุ้นให้ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย เกิดความรับผิดชอบ เห็นความสำคัญของคนพิการในท้องถิ่นเพิ่มขึ้นจะเป็นการทำให้เกิดการตระหนักแนวทางหนึ่งก็เป็นวิธีการเรียนรู้หนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเกิดขึ้น

ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นวิเคราะห์ปัญหานี้ ต้องร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงของการประกอบอาชีพคนพิการ เป็นการรับรู้ปัญหาร่วมกัน โดยการสร้างกระบวนการรับรู้ปัญหา และตระหนักถึงปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การพูดคุย ผ่าน Social network กระตุ้นผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่เป็นการร่วมกันคิด ร่วมกันรับรู้และเข้าใจ ก่อเกิดให้เห็นความสำคัญของปัญหาร่วมกัน แล้วนำปัญหามาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์ปัญหานี้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นมีความสำคัญเป็น

อย่างยิ่ง การมีข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ชัดเจน ออกแบบให้ดูง่าย ทำให้เราสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงประเด็น ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น โดยการจัดทำสารสนเทศจะต้องใช้เทคนิค วิธีการ เครื่องมือต่างๆ ที่ออกมาในรูปแบบ Action ให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกให้มากที่สุด จัดเป็นหมวดหมู่ สามารถเชื่อมโยงบูรณาการ การวิเคราะห์ปัญหาที่คำนึงถึงสภาพท้องถิ่น วิเคราะห์ไปถึง ภูมิสังคม ภูมิอากาศ ภูมิปัญญา ซึ่งการมีข้อมูลสารสนเทศที่ดีก็จะสามารถเป็นจิ๊กซอว์สารสนเทศตัวหนึ่ง ที่จะนำไปสู่ข้อมูลสารสนเทศอำเภอ ข้อมูลสารสนเทศจังหวัดและข้อมูลสารสนเทศของประเทศต่อไป

ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา นี้ ถือเป็นขั้นตอนที่จะต้องประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ วิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นต้องเรียนรู้ร่วมกัน พุดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและนำไปประสบการณ์จริงในชีวิตมาพุดคุย แสดงความคิดเห็นร่วมกันเป็นการนำเอาประสบการณ์จริงมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ซึ่งสำคัญในแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การติดต่อประสานความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือของหน่วยงานของรัฐ เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย วัด กองทุนคนพิการ ความร่วมมือของหน่วยงานเอกชน เช่น สถานประกอบการ มูลนิธิ สามารถร่วมมือกันประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี นอกจากจะประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาร่วมกันแล้ว การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการก็สำคัญ ซึ่งการสนับสนุนนี้จะส่งผลดีต่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ภาคเอกชนก็จะได้เป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานของตนเอง ในขณะที่ภาครัฐก็จะมุ่งงบประมาณในการดำเนินการหรือให้ความช่วยเหลือในท้องถิ่นของตนเองได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานความประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น รวมไปถึงการร่วมกันการออกแบบวิธีการ กลยุทธ์ วิธีการดำเนินการประเมินทางเลือกจะต้องคำนึงถึงภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นวิถีการใช้ชีวิตที่จะต้องให้สอดคล้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถดำเนินการประกอบอาชีพได้ อยู่ร่วมกับครอบครัว ใช้ชีวิตอยู่ในท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีความสุข

ขั้นการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขั้นการวางแผนการดำเนินงานนี้จะต้องตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป็นแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง สามารถส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพได้ประสบความสำเร็จ โดยตรงตามความสามารถและความต้องการของคนพิการ โดยจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหาข้อตกลงร่วมกัน การมีส่วนร่วมและการแบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบที่ตรงตามความถนัด

เหมาะสมร่วมกัน โดยอาจจะต้องเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายร่วมกัน ตลอดจน การถกเถียงกันด้วยเหตุผล เพื่อหาข้อยุติร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เป็นการนำไปสู่การวางแผน การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสม เข้ากับบริบทของท้องถิ่น สามารถส่งเสริม อาชีพคนพิการได้ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ได้ โดย การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนการวางแผนดำเนินงาน การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการ เนื่องจากตัวชี้วัดจะเป็นตัวบ่งชี้ผลของการ ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่จะทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบโดยทั่วกัน ทั้งใน รูปแบบคู่มือ หรือประชาสัมพันธ์ในเวปไซด์ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่ได้จัดทำข้อตกลง บันทึกข้อตกลง ความร่วมมือ (MOU) ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการร่วมกัน ที่จะทำให้เกิดคณะกรรมการ ติดตามงาน ร่วมกันช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดขึ้น จะช่วย ให้การวางแผนการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เป็นรูปธรรม อีกทั้งการจัดหาและพัฒนา อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach มาดูแลคนพิการในท้องถิ่น ตั้งแต่เรื่องสิทธิประโยชน์ที่ คนพิการพึงจะได้รับ การดูแลสุขภาพ ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพ ได้ เป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น เนื่องจากเป็นการแก้ไขปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอ เราจะต้องใช้อาสาสมัครคนพิการมาช่วยดูแล เก็บข้อมูลคนพิการในท้องถิ่น ช่วย การดำเนินการเกี่ยวกับคนพิการซึ่งจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง Job Coach ก็จำเป็นที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจะต้องผลักดันให้เกิดขึ้น เนื่องจากมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบ ความสำเร็จ

ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขั้นการนำแผนไปสู่ การปฏิบัติ ซึ่งขั้นตอนนี้จะเป็นขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงที่มีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วนผ่านการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ ความ เอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้การทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้จากคนที่รู้ไปสู่คนอื่นซึ่งเป็น ความรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เมื่อทำงานร่วมกัน มีโอกาสพูดคุยกันก็จะทำให้เกิดความรู้ ขึ้นในแต่ละบุคคลที่หลากหลาย จากการได้ลงมือปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้จากการกระทำโดยมีวิธีการ ดังนี้ การรับรู้ปัญหา โดยการรับรู้ถึงปัญหาที่ต้องลงมือปฏิบัติ ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา การค้นหา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการร่วมกัน ปฏิบัติ มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ การมีโอกาสได้ ปฏิสัมพันธ์กัน จากการทำงานร่วมกัน มีโอกาสพูดคุย กัน ทำให้เกิดความรู้ประสบการณ์นำไปสู่การ สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เกิดการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่นำมาบูรณา การก่อให้เกิดการดำเนินงานที่จะประสบความสำเร็จ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญต้องคำนึงถึง

คนพิการ เป็นสำคัญ จะต้องดำเนินการให้ตรงตามความต้องการของคนพิการ ฉะนั้น การพัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ (On the Job Training) สำคัญ จะทำให้ฝึกอาชีพคนพิการได้ตรงตามความต้องการและความสามารถของคนพิการอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการเป็น Coaching และ Mentoring ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง Coaching และ Mentoring อย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอน เช่น ผู้บริหารระดับสูง จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ Coaching และ Mentoring ต่อ กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างาน และกลุ่มที่ 2 จะต้องเป็น Coaching และ Mentoring กลุ่มที่ 3 คือ ผู้ปฏิบัติงาน ทีละขั้นตอนไป ต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขั้นการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ขั้นการประเมินผล การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญมากของการดำเนินงาน จะเกิดความยั่งยืนได้หรือไม่เป็นผลมาจากการติดตามประเมินผล จะเป็นการนำผลสรุปการดำเนินการที่ได้จากการปฏิบัติ สร้างเป็นองค์ความรู้ แนวคิด เทคนิค วิธีการต่างๆ เป็นความรู้ต่อเนื่องที่ได้ เป็นแนวทางการดำเนินงานที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหา วิถีชีวิตร่วมกัน ทำให้เกิดบทเรียนและ องค์ความรู้ที่มีคุณค่าที่พร้อมจะต่อยอด และขยายผลเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป ซึ่งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินผลการประชุมติดตามทบทวนผลการดำเนินงาน จะต้องลงลึก ติดตามต่อเนื่องทั้งสังเกตและก็เยี่ยมชม เพื่อที่จะให้สามารถให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งการประชาสัมพันธ์ก็เป็นสิ่งสำคัญในขั้นการประเมินผล รูปแบบการประชาสัมพันธ์แบบเดิมอาจจะเพียงพอ ต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน เราจะต้องปรับเปลี่ยนการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย และปรับเปลี่ยนการทำงานที่เป็น Digital Platform และ Physical Platform ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน เพื่อให้การดำเนินงานง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งผลเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เกิดมาจากการประเมินผลทั้งสิ้น

ขั้นการพัฒนาต่อยอด การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการพัฒนาต่อยอด จะต้องมีการทบทวน ผลการดำเนินการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะไว้สำหรับการดำเนินการครั้งต่อไป เป็นขั้นตอนที่สร้างนิสัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนางองค์กร สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ การดำเนินงานมีคุณภาพสูงขึ้น จะต้องสร้างความภาคภูมิใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันให้เกิดขึ้นให้ได้ อาจจะใช้ Social campaign เข้ามาช่วยในการแสดงผลงานต่อสาธารณะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ รับทราบและร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกันเป็นการสื่อสารที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างขึ้น อีกทั้งจัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการอาจจะเป็นรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก พร้อมทั้งจะพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ตลอดเวลา

ตารางที่ 4.20 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

<p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) เพื่อเป็นแนวทางในการผลักดันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการทำให้คนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพของตนเองในรูปแบบการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา (Partnership) 4) เพื่อเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันของภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน 	<p>เป้าหมาย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คนพิการเห็นคุณค่าของตนเอง มีพลังในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในการใช้ชีวิต และมีความมั่นคงใจในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดกระบวนการเรียนรู้สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการได้อย่างประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ 3) คนในชุมชน ตลอดจนภาคีเครือข่าย มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ เห็นความสามารถของคนพิการและยอมรับความสามารถของคนพิการ 4) คนพิการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกฎ ระเบียบ ทรัพยากร ทัศนคติและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
<p>ผู้ร่วมเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและบุคลากรในองค์กร 2) คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ 	

3) ชุมชน ได้แก่ ผู้นำชุมชน คนในชุมชน อาสาสมัคร
4) ภาครัฐ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ศูนย์การศึกษาพิเศษ
5) ภาคเอกชน ได้แก่ ชมรมคนพิการ สถานประกอบการ

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการรับรู้และตระหนัก</p> <p>1) ปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของการ และความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ คนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย</p> <p>3) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ คนพิการให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความรู้ ความเข้าใจของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการที่จะต้องรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ</p>	<p>1) ปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของการ และความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) ประเมินทัศนคติ ความรู้ ทัศนคติ ความเข้าใจ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคนพิการ ความต้องการในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>3) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสม บูรณาการให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม</p> <p>4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยชี้แจงประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร</p>	

กระบวนกรการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>4) ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับรู้ กำหนด กลยุทธ์ และเป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ในการดำเนินส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างการเรียนรู้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย</p> <p>5) จับอบรม สัมมนา ทั่วกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้ผู้เกี่ยวข้องบุคลากรในองค์กรผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่พึงได้รับแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ</p> <p>6) จัดทำ บันทึกเรื่องราววิดีโอ (Vlog) เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เป็นช่องทางสื่อสารแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>7) ร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนพิการ การศึกษาดูงาน ที่ทำให้เห็นความสำคัญของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>8) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำ Mind Map ภาพอนาคตของคนพิการในท้องถิ่น พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>
<p>ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นเชื่อมโยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทุกมิติ รวมไปถึงถึงการประกอบอาชีพของคนพิการให้ชัดเจน</p>	<p>1) สำรวจ หากข้อมูลและค้นหาคนพิการในพื้นที่เชิงรุก สัมภาษณ์ สังเกต เก็บข้อมูลสภาพต่าง ๆ ของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ</p> <p>2) ส่งเสริม แนะนำ ดำเนินการให้คนพิการในท้องถิ่น ชื่นตะเปียน คนพิการ มีบัตรประจำตัว คนพิการอย่างครบถ้วน</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>2) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสามารถ รวมไปถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ</p> <p>3) กำหนดประเด็นปัญหา ความต้องการ และเสนอทางเลือกที่ชัดเจนในการประกอบอาชีพคนพิการ ซึ่งนำไปสู่วิธีการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างยั่งยืน</p> <p>4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น ที่ครอบคลุม ครบถ้วน ชัดเจน รูปแบบเหมาะสม สามารถนำมาใช้ใช้งานได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>5) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>6) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สร้างการรับรู้และความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p>	<p>3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศฉบับยี่สิบรายชื่อ เพศ อายุ ประเภทความพิการ ระดับความพิการ ที่อยู่ ผู้ดูแลคนพิการ ทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ สภาพปัญหาและความต้องการ จำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล รวมไปถึงถึงการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น สถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสวยงาม ดูง่าย แสดงให้เห็นถึงข้อมูลคนพิการในท้องถิ่น อย่างแท้จริง</p> <p>4) จัดเวทีประชาคมและเวทีสาธารณะ โดยมีทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงถึงสถานประกอบการ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ พร้อมทั้งวางภาพอนาคตคนพิการในการประกอบอาชีพพร้อมกัน</p> <p>5) จัดประชุมกลุ่มวิเคราะห้ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของชุมชนร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เหมาะสมกับ ความต้องการและความสามารถของคนพิการ ซึ่งนำไปสู่วิถีชีวิตกับการประกอบอาชีพของคนพิการ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงเครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณ</p> <p>2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของ คนพิการให้การประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน</p> <p>3) ออกแบบ กลยุทธ์ วิธีการทางเลือกและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องกรของคนพิการ เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) เลือกวิธีกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้ตรงตามความต้องการของคนพิการ</p> <p>6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการใหม่ การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์</p>	<p>6) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วันประชุมประชาคม เสียตามสาย ผ่านสังคมออนไลน์ ผ่าน Vlog เป็นต้น</p>
<p>ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงเครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณ</p> <p>2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของ คนพิการให้การประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน</p> <p>3) ออกแบบ กลยุทธ์ วิธีการทางเลือกและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องกรของคนพิการ เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) เลือกวิธีกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้ตรงตามความต้องการของคนพิการ</p> <p>6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการใหม่ การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์</p>	<p>1) หาข้อมูล ติดตามประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เช่น มูลนิธิ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่สามารถร่วมกันดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงลิงก์ในการสนับสนุนงบประมาณได้</p> <p>2) หาข้อมูลเชิงเทคนิค วิธีการรวมทั้งกลยุทธ์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น ข้อมูลสถานประกอบการ แหล่งการทำงานที่สำคัญในท้องถิ่น จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>3) จัดประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการ ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันออกแบบวิธีการทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>4) จัดทำแบบประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน ประเมิน</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
กระบวนการวางแผน ดำเนินงาน	<p>สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งเหมาะสมกับภูมิทางสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน 3) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความชัดเจน ความเหมาะสมเป็นไปได้ 4) กำหนดทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน 	<p>วิธีการทางเลือกและแนวทางที่เหมาะสม เป็นไป สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ และสามารถประชาสัมพันธ์ความเป็นอัตลักษณ์ เอกสิทธิ์การประกอบอาชีพของท้องถิ่นได้</p> <p>4) จัดประชุมสรุปผลการเลือกวิธีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ</p> <p>5) พูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ระบุ เรียนรู้ ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการถึงแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p>
ชั้นการวางแผน	<ol style="list-style-type: none"> 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน 3) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความชัดเจน ความเหมาะสมเป็นไปได้ 4) กำหนดทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการร่วมกันวางแผน ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) จัดอบรม ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้แก่ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างเหมาะสม ประสบความสำเร็จ

กระบวนกรเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>ส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>5) กำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง Job Coach ที่ต้องเหมาะสมกับความต้องการของ คนพิการประกอบอาชีพ</p> <p>6) พัฒนาผู้นำองค์กร ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach ให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจคนพิการ มีความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>7) ประชาสัมพันธ์ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>	<p>3) ศึกษาเคสตัวอย่างในและต่างประเทศ และสังเคราะห์ตัวแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เกี่ยวกับกรดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์เพื่อ สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม สามารถนำมาพัฒนาการ ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการพร้อมทั้งร่วมกันสรุป นำมาปรับใช้ ให้เข้ากับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่น</p> <p>4) ประชุมระดมความคิดเห็นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดทำและระบุ วัตถุประสงค์ ทิศทาง นโยบาย แผนงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กำหนดกิจกรรม โครงการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้ประสานการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน</p> <p>5) จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคน พิการ โดยกำหนดตัววัด ระดับคุณภาพในการดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม</p> <p>6) จัดทำข้อตกลง เป็นที่ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการ ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคน พิการ รวมทั้งประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ คนลักษณะ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
		<p>8) จัดทำแผนการสอนเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล เป็นข้อบุคคลสารสนเทศเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องกับคนพิการในท้องถิ่น</p> <p>9) จัดตั้งฝ่ายบริการหรือศูนย์บริการให้ ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึงการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>10) จัดทำและอบรมอาสาสมัครคนพิการ เพื่อบริการดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษา ประสานงานคนพิการในท้องถิ่น</p> <p>11) จัดทำและอบรมบุคลากรกลุ่ม Job Coach A ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการก่อนเข้าทำงาน ได้แก่ ประเมินคนพิการ ประเมินงาน จับคู่งาน วางแผนการเข้าทำงานของคนพิการและกลุ่ม Job Coach B ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการหลังการเข้าทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนในสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้าง การลดความช่วยเหลือ และการติดตามผลในการทำงาน</p> <p>12) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลและทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง ในรูปแบบที่หลากหลาย</p>
<p>ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) นำทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>1) จัดให้มีเวทีสาธารณะ ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นร่วมกันสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>2) ดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและ กิจกรรม การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้ กำหนดไว้</p> <p>3) บริหารทรัพยากร ได้แก่นักงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงาน ส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบการ ใช้งบประมาณของภาครัฐ เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>4) ผู้ปฏิบัติงานตามแผน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เต็มความสามารถ</p> <p>5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก ท้องถิ่นในการสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน</p> <p>6) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การสนับสนุนการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ร่วมกัน</p>	<p>จะเป็น การจัดประชุม รวมไปถึง Social network เพื่อการสื่อสาร ที่รวดเร็ว ทั่วถึง</p> <p>2) จัดทำคู่มือดำเนินงานการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่ สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญา โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นรูปแบบสวยงาม เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสม ต่อการทำงานของคนพิการ</p> <p>4) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ รวมทั้งทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ</p> <p>5) ฝึกอบรม พัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสม กับกรอบกรอบอาชีพของคนพิการ (On the Job Training)</p> <p>6) ดำเนินการตามแผนงานการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดย องค์ประกอบสองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) และ ภาครเป็น พี่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>7) ติดต่อประสานงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือปฏิบัติการส่งเสริม อาชีพคนพิการร่วมกัน เน้นการทำงานที่คำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของบุคคล ปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>8) จัดเวทีสาธารณะเพื่อประชุมกลุ่มย่อย อย่างเป็นทางการและไม่ เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การจัดประชุม</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>ขั้นการประเมินผล</p>	<p>1) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผล การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน</p> <p>3) ทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>	<p>รวมไปถึง Social network นำบทเรียน ประสบการณ์ที่ใน การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากลงมือปฏิบัติแล้ว จะทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน</p> <p>9) ส่งเสริม กระบวนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่าปัญหาของท้องถิ่นคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี</p>
	<p>1) กำหนดลักษณะกิจกรรมการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผล</p> <p>2) สังเกต เยี่ยมชม ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>3) ประชุมติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวน กิจกรรม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก การดำเนินการ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผล</p> <p>2) สังเกต เยี่ยมชม ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>3) ประชุมติดตามผลการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวน กิจกรรม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก การดำเนินการ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้กำหนดไว้</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
	<p>7) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการทำงานโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>	<p>5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการทำงานโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างเป็นระบบ ค้นหาได้ง่าย แล้วนำมาใช้ได้จริง</p> <p>6) จัดเวทีเผยแพร่ ร่วมกันพิจารณา บอกเล่าความสำเร็จและปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>7) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>8) สรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างเป็นรายปีละ 2 ครั้ง</p> <p>9) จัดเวทีแสดงผลงานและประชาสัมพันธ์ การติดตามความก้าวหน้าการทำงานโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้ได้รับรู้สถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>
<p>ขั้นการพัฒนาต่อยอด</p>	<p>1) วิเคราะห์ข้อมูลแผนงาน จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อควรพัฒนา จากผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>2) กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เป็นรูปธรรมองเห็นชัดเจน</p> <p>3) พัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ผู้รับผิดชอบและกระบวนการทำงานหน่วยงานให้เหมาะสม</p>	<p>1) ประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) นำข้อมูลปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาแลกเปลี่ยนเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่วมกันคิดหาวิธีการแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการตั้งต่อไป</p> <p>3) ร่วมกับวิพากษ์และพิจารณา ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานปรับปรุงบุคลากรในการ</p>

กระบวนการเรียนรู้	ประเด็นการเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
<p>4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) ส่งเสริมการเรียนรู้ ภูมิปัญญา ร่วมคิด ร่วมพัฒนาภาคี ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง</p>		<p>ดำเนินงาน ทหการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4) จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ความรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน</p> <p>5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายที่แสดงผลงานต่อสาธารณชนต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ รับทราบและร่วมพัฒนาต่อสาธารณชน เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น ได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความยอมรับในความสามัคคีของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข</p> <p>6) จัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่าง แนวทางการพัฒนาต่อองค์กรส่งเสริมอาชีพคนพิการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

จากการนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่มีความสอดคล้อง เหมาะสม มีความเป็นไปได้ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่เป็นข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ดังต่อไปนี้

ข้อค้นพบสำคัญ

ขั้นการรับรู้และตระหนัก พบว่า การปลูกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกัน ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของคนพิการ และ ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตลอดจน สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความรู้ ความเข้าใจของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการที่จะต้องรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับผิดชอบงาน หัวหน้างาน ชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ และคนพิการเกิดจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีงามเกี่ยวกับคนพิการ คนในชุมชนให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพของคนพิการ ซึ่งแต่เดิมคนในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการอย่างรุนแรง มองคนพิการเป็นภาระของครอบครัวและสังคม ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพ ข้อค้นพบนี้จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เล็งเห็นปัญหาเหล่านี้ จึงเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับทัศนคติเชิงลบของคนในชุมชนให้มองคนพิการแนวใหม่ ตลอดจนให้ความรู้แก่บุคลากรทุกฝ่าย ชุมชน ผู้ดูแลคนพิการ ตลอดจนคนพิการเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพราะเป็นสิ่งสำคัญและสิทธิประโยชน์ที่คนพิการพึงได้รับ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะผู้กระทำการ (agency) ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่โครงสร้างสังคมและผลักดันในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกคน เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกัน

ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า การจัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น ที่ครอบคลุม ครบถ้วน ชัดเจน รูปแบบเหมาะสม สามารถนำมาใช้งานได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำมาใช้วางแผนและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนพิการและชุมชน นำไปสู่การวางแผนการดำเนินการส่งเสริมคนพิการที่มีประสิทธิภาพ มีการศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาและและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงประเด็น จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ

ส่งเสริมอาชีพคนพิการสามารถวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาและส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างดี
คุณภาพชีวิตคนพิการได้รับการเยียวยาและดูแลอย่างเหมาะสม

ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา พบว่า การ**ประสานความร่วมมือ**
เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง**เครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณ**
และ **ออกแบบ กลยุทธ์ วิธีการทางเลือก**และ**สิ่งอำนวยความสะดวก** ที่หลากหลาย เหมาะสมกับ
ความต้องการของคนพิการ เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ สามารถดำเนินการ
ส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกแนวทางใน
การแก้ไขปัญหา และพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม มี
การ**ประสานความร่วมมือ**หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อดำเนินการร่วมกันตามหลักบริหารแบบมี
ส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับประโยชน์ และหลักการ
กระจายอำนาจ (mobilizing power) เพื่อให้ทุกฝ่ายมีอำนาจในการตัดสินใจหรือวางแผนได้ด้วย
ตนเอง มี การออกแบบกลยุทธ์ วิธีทางเลือกต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของคนพิการโดยอยู่
บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้พื้นที่ทางสังคม (social) ใน
การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ของการดำเนินงานที่เป็นรูปแบบของการยอมรับและสิทธิ
อำนาจ อีกทั้งมีการกำหนดใช้ทรัพยากร (resource) โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นไปตาม
ระเบียบของรัฐ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างยั่งยืน

ขั้นการวางแผนดำเนินงาน พบว่า การ**กำหนด ผู้รับผิดชอบ**การดำเนินการ**ส่งเสริม**
อาชีพคนพิการ รวมไปถึง **Job Coach** ที่ต้องเหมาะสมกับ**ความต้องการ**ของคนพิการใน
การประกอบอาชีพ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนตามโครงสร้าง คือ กองสวัสดิการสังคม เพื่อ
ดำเนินการด้านคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ แต่ยังคงมีผู้รับผิดชอบน้อยเกินไป ผู้รับผิดชอบต้องทำงานอื่น
ควบคู่ไปด้วยเลยทำให้เกิดความล่าช้าในบางครั้ง จึงควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างบุคลากรเพิ่มเติม
นอกจากนี้ต้องมีการจ้างบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ **Job Coach** เพื่อให้ความช่วยเหลือ ดูแล
แนะนำ **ประสานความช่วยเหลือ**ในการประกอบอาชีพของคนพิการ มีการ**พัฒนาผู้นำองค์กร**
ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach ให้มีความรู้ ความสามารถ **เข้าใจคนพิการ** มี
ความพร้อมในการดำเนินการ**ส่งเสริมอาชีพคนพิการ** เนื่องจากบุคคลที่จะมาเป็น **Job Coach** นั้น
ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นอย่างมาก จึงมีการพัฒนาผู้นำองค์กร ผู้รับผิดชอบ
อาสาสมัครคนพิการ และ **Job Coach** ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมบูรณ์ และ
ดูแลคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับสังคม

ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ พบว่า การ**ดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน**
โครงการและกิจกรรม การดำเนินการ**ส่งเสริมอาชีพคนพิการ**ตามที่ได้กำหนดไว้ และ **บริหาร**
ทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และ**สิ่งอำนวยความสะดวก**ต่าง ๆ ที่ใช้ใน

การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของ ภาครัฐ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการ (agency) มีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีการกำหนด “กฎ” ที่สำคัญสองฉบับคือ เทศบัญญัติเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเทศบาลตำบลเขาพระงาม และ แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เอกสารทั้งสองฉบับนี้เปรียบเสมือนกฎตามหลักทฤษฎีของกิตเตนส์ ที่ยึดถือกฎ (Rule) เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม เพื่อสร้างความยอมรับหรือกำหนดใช้โดยทั่วไป เป็นการสะท้อนความรู้ของผู้กระทำการ (agency) เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันได้ อีกทั้งมีการบริหารทรัพยากร (resource) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทรัพยากรที่เทศบาลมีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินการทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งหากขาดทรัพยากรไป การดำเนินการย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ

ขั้นการประเมินผล พบว่า การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นระยะ มีการทบทวน ปรับเปลี่ยน โครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม เพื่อประเมินผลการดำเนินการโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ว่าผลเป็นเช่นไร หากประสบความสำเร็จก็ส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หากไม่ประสบความสำเร็จก็มีการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม มีการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ และประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อทราบถึงผลการดำเนินการในภาพรวม นำปัญหาที่พบมาวางแผนแก้ไขในการดำเนินการครั้งต่อไป นำข้อเสนอแนะมาพัฒนาต่อยอดหรือส่งเสริมตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความยั่งยืน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ผ่านรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงบุคคลภายนอกให้มากที่สุด นำผลสะท้อนกลับ (feed back) มาใช้วางแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ขั้นการพัฒนาต่อยอด พบว่า การกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน และ ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการดำเนินการและประเมินผลต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการที่เหมาะสม นำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาประกอบการวางแผนการดำเนินการเพื่อผลสำเร็จที่มากขึ้นและยั่งยืน เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม

เพื่อร่วมกันคิดโดยหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ให้แต่ละคนมีอิสระทางความคิด โดยอยู่ภายใต้กรอบ แนวคิด ตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นไปตามความต้องการของคนพิการ สร้างรายได้จากการประกอบอาชีพ คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครอบครัวมีความสุข คนพิการไม่เป็นภาระของสังคม ซึ่งเทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะผู้กระทำการ (agency) ได้กระทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมให้ดำเนินไปในทิศทางที่ดีขึ้น ขจัดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ด้วยสำนึกครุ่นคิดและมุ่งแก้ปัญหาและสถานการณ์ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เกิดแรงกระเพื่อมที่ดีส่งต่อไปยังสังคมอื่นเกิดสำนึกและเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการรับรู้และตระหนัก ประกอบด้วย **การประเมินทัศนคติ ความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ความต้องการในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ** กล่าวคือ สิ่งแรกที่จะทำให้สังคมเกิดความตระหนักใน ความสำคัญของคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง บุคลากรทุกฝ่าย แม้แต่ตัวของ คนพิการเองต้องได้รับการประเมินทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจและความต้องการในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการก่อน เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลด้านทัศนคติและความรู้ความเข้าใจ หากพบว่า ทัศนคติเป็นเชิงลบ ความรู้ความเข้าใจมีน้อย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน ต้องเร่งสร้างความเข้าใจ ให้ความรู้ ให้ทุกฝ่ายเกิดความตระหนักใน ความสำคัญของการส่งเสริม คนพิการ เห็นความสำคัญของคนพิการ ปรับทัศนคติให้เป็นเชิงบวก เมื่อทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทัศนคติที่ดีแล้ว การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการจึงจะดำเนินไปได้ด้วยความเต็มใจและ ความร่วมมือร่วมใจกันของทุกฝ่าย หากทัศนคดียังคงเป็นลบอยู่ การดำเนินการก็ไม่อาจเกิดขึ้นไป เพราะทุกฝ่ายไม่เห็นความสำคัญตั้งแต่ต้น บุคคลหรือหน่วยงานสำคัญที่จะสร้างทัศนคติเชิงบวกได้ คือ เทศบาลตำบลเขาพระงามในฐานะของ **ผู้กระทำการ (agency) ต้องสร้างความเปลี่ยนแปลง (to be able to act otherwise) และผลักดันทุกฝ่ายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง** เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันเพื่อกระทำการในสิ่งที่ดี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปถึงโครงสร้างสังคมด้วยสำนึกแก้ปัญหา (Discursive/reflexive consciousness) ข้อเสนอแนะสำคัญต่อมา คือ **จัดอบรม สัมมนา ทำ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กรผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสร้างความรู้ เกี่ยวกับสิทธิที่พึงได้รับแก่คนพิการและ ผู้ดูแลคนพิการ** การจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในความสำคัญของคนพิการและการส่งเสริมอาชีพคนพิการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายและสิทธิ คนพิการต่าง ๆ ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เกิดความรู้ความเข้าใจ จึงจะทำให้การดำเนินการต่าง

ๆ เกิดประสิทธิภาพได้ ให้สมกับคำกล่าวของกิตเดนส์ที่ว่า ผู้กระทำการเป็นผู้ที่มี “ความสามารถที่รู้ว่าควรกระทำอย่างไร (capacity to know how to act)” สุดท้ายคือ **จัดทำ บันทึกเรื่องราววิดีโอ (Vlog) เกี่ยวกับความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เป็นช่องทางสื่อสารแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ** เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลคนพิการแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไปในชุมชนเกิดความเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนสื่อสารวัตถุประสงค์ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้คนทั่วไปรับทราบถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการดำเนินการว่าเหตุใด แผนงาน โครงการ กิจกรรมจึงต้องเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการวิเคราะห์ปัญหา คือ **จัดทำข้อมูลสารสนเทศบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ประเภทความพิการ ระดับความพิการ ที่อยู่ ผู้ดูแลคนพิการ ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล รวมไปถึงการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น สถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสวยงาม ดูง่าย แสดงให้เห็นถึงข้อมูลคนพิการในท้องถิ่นอย่างแท้จริง** เนื่องด้วยข้อมูลสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญต่อการวิเคราะห์ปัญหา โดยเฉพาะข้อมูลด้านสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล เป็นข้อมูลสำคัญที่ต้องนำมาใช้วางแผนในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบต้องวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการให้ชัดเจน ถูกต้อง ตรงประเด็นโดยใช้ข้อมูลด้านอื่น ๆ ประกอบการพิจารณา เช่น เพศ อายุ ประเภทและระดับความพิการ ที่อยู่อาศัย สภาพครอบครัวของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพและนำไปใช้วางแผน และแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เป็นไปตามความต้องการมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย **หาข้อมูล ติดต่อประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เช่น มูลนิธิ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่สามารถร่วมกันดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการให้การสนับสนุนงบประมาณได้** เนื่องจากในขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในทุกด้าน โดยเฉพาะงบประมาณ เทศบาลตำบลเขาพระงามใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ และร่วมรับประโยชน์ และหลักการกระจายอำนาจ (mobilizing power) มีการนำหลักการเกี่ยวกับทรัพยากร (resource) ตามทฤษฎี Structuration Theory มาใช้ในการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม ทั้งทรัพยากรที่ใช้ในการจัดสรรหรือควบคุมวัตถุ (allocative resources) และทรัพยากรเกี่ยวกับสิทธิอำนาจ (authoritative resources) เพื่อนำมาประกอบการวางแผนหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ เพราะการดำเนินงานอะไรก็ตามแต่ ทรัพยากรคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะที่สำคัญอีกข้อคือ **หาข้อมูลเชิงเทคนิค วิธีการรวมทั้งกลยุทธ์ การส่งเสริมอาชีพ** **คนพิการที่ประสบความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น** **ข้อมูลสถานประกอบการ แหล่งการทำงานที่สำคัญในท้องถิ่น จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ** **ทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ** เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบ **ผลสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วนและรอบด้าน การประเมินทางเลือกใน** **การแก้ปัญหาต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ เทคนิค กลยุทธ์ที่เหมาะสมและหลากหลาย มีข้อมูลสถาน** **ประกอบการ แหล่งการทำงานในท้องถิ่น เนื่องจากจุดมุ่งหมายปลายทางของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ** **คือ การที่คนพิการมีงานทำ มีรายได้ ได้รับโอกาสการทำงานจากสถานประกอบการ ดังนั้น ข้อมูล** **สถานประกอบการและแหล่งงานในท้องถิ่นจึงเป็นข้อมูลที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งเหมือนกันที่จะส่งผลต่อ** **ความสำเร็จของการดำเนินการ**

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการวางแผนดำเนินงาน ประกอบไปด้วยข้อเสนอแนะ **หลายด้าน ได้แก่ จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดย** **กำหนดตัวชี้วัด ระดับคุณภาพในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม** **ตัวชี้วัดเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในการดำเนินการ** **คู่มือประเมินผลการดำเนินการมีขึ้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามทิศทางและกรอบที่กำหนดไว้** **อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม การดำเนินการใด ๆ ก็ตามแต่ หากขาดทิศทาง กรอบแนวคิด หรือ** **ตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการดำเนินการด้วยเช่นกัน จัดทำข้อตกลง บันทึก** **ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันกับทุกฝ่ายที่** **เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานที่** **เล็งเห็นความสำคัญและการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เป็นการการันตีว่าหน่วยงานของ** **ตนจะดำเนินการส่งเสริมให้การประกอบอาชีพของคนพิการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมี** **ลักษณะการดำเนินงานที่เป็นไปตามแนวทางที่เทศบาลตำบลเขาพระงามวางไว้อย่างแน่นอน จัดหา** **และอบรมอาสาสมัครคนพิการ เพื่อบริการดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประสานงานคนพิการใน** **ท้องถิ่น การมีอาสาสมัครคนพิการเกิดขึ้นจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินงาน** **ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างดี ซึ่งอาสาสมัครคนพิการจะช่วยให้คนพิการได้รับการดูแล** **ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาที่ดีเมื่อคนพิการไม่สามารถบริหารจัดการชีวิตตนเองได้ ประสานความร่วมมือ** **ระหว่างหน่วยงาน สถานประกอบการ ชุมชน และคนพิการให้สามารถดำเนินไปตามแผนงาน** **โครงการ กิจกรรมที่วางไว้ ช่วยลดความตึงเครียดที่คนพิการได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างดี** **และ จัดหาและอบรมบุคลากรกลุ่ม Job Coach A ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการก่อนเข้าทำงาน** **ได้แก่ ประเมินคนพิการ ประเมินงาน จับคู่งาน วางแผนการเข้าทำงานของคนพิการและกลุ่ม Job** **Coach B ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการหลังการเข้าทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนในสถานที่**

ปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้าง การลดความช่วยเหลือ และการติดตามผลในการทำงาน ผู้สอนงาน (Job Coach) เป็นบุคคลสำคัญและเป็นตัวแปรความสำเร็จของการดำเนินงานได้ เพราะคนพิการส่วนใหญ่ไม่สามารถคิด วิเคราะห์ แยกแยะ หรือทำงานด้วยตนเองได้ Job Coach จะเข้ามามีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้คนพิการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นตัวกลางในการสื่อสารข้อมูลระหว่างคนพิการกับสถานประกอบการ นายจ้าง ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรต้องจัดหาและอบรมบุคลากรให้สามารถทำหน้าที่เป็น Job Coach ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำหน้าที่ผู้สนับสนุนคนพิการให้สามารถทำงานหรือประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง จากการศึกษาข้อมูลพบว่า Job Coach พบได้น้อยในประเทศไทย ไม่ได้รับความนิยม สังคมส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการ จึงควรสนับสนุนการจ้างงาน Job Coach เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดกับสังคม

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย **ฝึกอบรมพัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของคนพิการ (On the Job Training)** เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพ และการประกอบอาชีพคนพิการประสบผลสำเร็จอย่างดี เนื่องจาก On the Job Training คือ การฝึกปฏิบัติงานจริงที่มีผู้ชำนาญการเป็นครูฝึก จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการเกิดทักษะในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการ จึงควรส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงคนพิการไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น และต้องมีการ **ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) และ การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง** เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพ การดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัด กรอบ แนวคิดที่กำหนด การใช้ การ Coaching และ Mentoring ถือเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามกรอบหรือทิศทางที่กำหนด มีการ Coaching และ Mentoring เป็นทอด ๆ ไปตั้งแต่ผู้บริหาร ไปยังบุคลากร ผู้รับผิดชอบ หัวหน้างาน Job Coach ผู้ดูแลคนพิการ และคนพิการตามลำดับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการประเมินผล ประกอบด้วย **ประชุมติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวนกิจกรรม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการประชุมและติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือน 1 ครั้ง เพื่อให้การดำเนินการและการให้ความช่วยเหลือ กรณีแผนงาน โครงการ กิจกรรมเกิดปัญหา เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ไม่เก็บปัญหาไว้จนไม่สามารถ

แก่ได้ในอนาคต หรือเมื่อพบว่ากิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จ จะได้ปรับเปลี่ยนกิจกรรมได้อย่างทันที่ และเหมาะสม และต้องมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินการต่อสาธารณชนได้รับทราบ เป็นการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการให้บุคคลภายนอกได้รับทราบและเป็นการประเมินผลจากบุคคลอื่น สามารถนำผลสะท้อนกลับ (feedback) จากบุคคลภายนอกมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะที่สำคัญในขั้นการพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย นำข้อมูลปัญหาอุปสรรค ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาแลกเปลี่ยนเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันคิด หาวิธีการแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการครั้งต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการนำข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ มีความยั่งยืน จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายที่แสดงผลงานต่อสาธารณชน ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ รับทราบและร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกัน เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น ได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมโดยนำผลการดำเนินการตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มานำเสนอต่อสาธารณชน ให้ทุกฝ่ายเกิดความรับรู้ร่วมกัน ให้บุคคลภายนอกทุกฝ่ายเกิดความตระหนักและยอมรับในประสิทธิภาพการทำงานของคนพิการ นำผลสะท้อนกลับ (feedback) มาใช้พัฒนาต่อยอดการดำเนินการต่อไป และจัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่าง แนวทางการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะผู้กระทำการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคม ก่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดที่มั่นคงและยั่งยืน เป็นแบบอย่างแก่หน่วยงานอื่น สร้างแรงกระเพื่อมให้เกิดขึ้นในสังคมเพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสืบไป

จากการศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบได้ว่า กระบวนการทั้ง 7 ขั้นตอนนั้นสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเสนอทางเลือกการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพราะหนึ่งวิธีการอาจไม่สามารถแก้ปัญหาหรือส่งเสริมอาชีพคนพิการได้รอบด้าน การเสนอทางเลือกหลาย ๆ ทางจึงเหมาะสมกับพัฒนาสังคมในปัจจุบันที่เน้นการบูรณาการทุกภาคส่วนเข้าไว้ด้วยกัน และอีกขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คือ การพัฒนาต่อยอด จากการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาต่อยอดนั้น ไม่เคย

เกิดขึ้นในการดำเนินงานมาก่อน บุคลากรมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานก็จริง แต่ไม่เคยนำมาเป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดในปีถัดมา ดังนั้น การดำเนินงานต่าง ๆ จึงไม่มีการต่อยอดเพื่อพัฒนากระบวนการที่เกิดขึ้นให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งจากการที่ขั้นตอนนี้ขาดหายไป ส่งผลให้ขาดความยั่งยืนในการดำเนินงาน และเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการก่อตัวทางโครงสร้าง (The Theory of Structuration) ของแอนโรนี กิดเดนส์ ทำให้พบว่า ทฤษฎีให้ความสนใจชีวิตเชิงสังคมมากกว่าการกระทำของปัจเจกที่ไม่เป็นระเบียบ กิดเดนส์เสนอความคิดว่าความเป็นมนุษย์และโครงสร้างสังคมมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และการกระทำของปัจเจกชนที่เกิดขึ้นไปซ้ำมานั้นจะก่อให้เกิดโครงสร้างทางสังคม และการกระทำต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประชาชนเริ่มเพิกเฉยและเอาสิ่งอื่นมาแทนที่หรือผลิตซ้ำจนเกิดความแตกต่างออกไป และกิดเดนส์ยังมองว่า กฎ (Rule) เป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม ในการสร้างความยอมรับอันเป็นการสะท้อนความรู้ของผู้กระทำการ (agency) เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับขั้นตอนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนทำให้ทราบว่า กระบวนการที่ถูกสร้างขึ้นมาจากกฎที่สัมพันธ์กับโครงสร้างสังคม และเกิดการซ้ำนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมได้ ซึ่งในที่นี้คือ การส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการดังกล่าวย่อมนำไปสู่การยอมรับนับถือและกระทำซ้ำไปเรื่อย ๆ ครอบคลุมที่กระบวนการยังให้ผลลัพธ์ที่ดี และเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติหน้าในฐานะของ agency สามารถเปลี่ยนแปลงสังคมให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีได้ ภายใต้กฎและโครงสร้างดังกล่าว กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนนี้ก็จะยังอยู่คู่การดำเนินงานตามนโยบายจนกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะคิดค้นวิธีการอื่นที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาแทนที่ เมื่อนั้นกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนนี้จะค่อย ๆ หมดความสำคัญไป

การศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคมซึ่งเกิดจากการผลิตซ้ำทางกระบวนการของสังคม พบว่า โครงสร้างทางสังคมประกอบไปด้วยสองภาคส่วน คือ 1) กระบวนการทำงานและทัศนคติของคนในชุมชนอันเกิดจากวิสัยทัศน์ นโยบาย และกฎขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการที่นำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและพลังของคนพิการในชุมชนอันเกิดจากคนพิการเป็นผู้กระทำการในการเปลี่ยนแปลงตนเอง เมื่อผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีการก่อตัวทางโครงสร้าง (The Theory of Structuration) ของแอนโรนี กิดเดนส์ พบว่า ผู้กระทำการ หรือ Agency ที่เกิดขึ้นภายใต้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนก่อให้เกิดผู้กระทำการ หรือ Agency สองส่วน ส่วนแรกคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็น Agency ใหญ่ที่ได้ทำการเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่อเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานทั้งหมดตลอดจนสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านความตระหนักและการรับรู้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจนเกิดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่สองคือ คนพิการ ที่ถือเป็นอีกหนึ่ง Agency ที่ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นไปสังคมคนพิการในชุมชนใกล้เคียงและเป็น

แบบอย่างการเปลี่ยนแปลงตนเองให้กับคนพิการอื่นภายในประเทศ ปลุกพลังความสามารถของคนพิการให้แสดงออกมาจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาคนในสังคม กระตุ้นให้คนพิการร่วมกันรักษาสีทิวประโยชน์ของตนเอง สังคมรับรู้ศักยภาพของคนพิการเพิ่มมากขึ้น มีมุมมองต่อคนพิการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น เกิดทัศนคติเชิงบวก และด้วยการเป็นผู้กระทำการ หรือ Agency ที่มีคุณภาพของทั้งสองส่วนนี้ สามารถก่อให้เกิดแรงกระเพื่อมใหญ่ส่งต่อไปยังสังคมได้อย่างมาก ผู้กระทำการหรือ Agency สามารถสร้างความตระหนักรู้และมองเห็นความสำคัญของความเท่าเทียม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือชุมชนเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถและประกอบอาชีพได้ตามศักยภาพ คนพิการสร้างรายได้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้ทัดเทียมกับคนทั่วไปในสังคม ลดแรงกดดันและลดภาระของครอบครัว สังคมได้ดี

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความตระหนักรู้ กระตุ้นให้สังคมเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการจนเกิดเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะของหน่วยงานต้นสังกัดจำเป็นต้องมีความตื่นตัวในการกระตุ้นให้หน่วยงานหรือเทศบาลอื่น ๆ ในความรับผิดชอบของตนเองร่วมด้วยเช่นกัน โดยการนำเอากระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนของเทศบาลตำบลเขาพระงามไปเป็นแบบอย่างในการพัฒนาหน่วยงานของตนเองและพัฒนาคนพิการในความดูแลขององค์กร เพราะการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักในความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จะช่วยเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมด้านการดูแลคนพิการให้ดีขึ้นได้ เนื่องจากการทำงานระบบราชการไทยนั้นส่วนใหญ่มักจะฟังและทำตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลักอยู่แล้ว เราจะเห็นว่า เกือบทุกครั้งนโยบายหลายอย่างของประเทศนั้นก็มาจากการสั่งการของหน่วยงานต้นสังกัดทั้งสิ้น ดังนั้น หากสังคมไทยยังต้องการการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรสั่งการลงไปยังเทศบาลหรือองค์กรบริหารต่าง ๆ ในการนำเอาแบบอย่างที่ดีของเทศบาลตำบลเขาพระงามไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและครอบครัวของคนพิการให้มีความยั่งยืน และเมื่อโครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป ประชาชนเห็นความสำคัญของคนพิการ คนพิการเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง สถานประกอบเปิดโอกาสให้คนพิการได้ทำงานมีรายได้ สิ่งเหล่านี้ก็ย่อมส่งผลดีต่อคนพิการไทยในการมีสิทธิ์มีเสียงในการร่วมพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าได้

และเมื่อผู้วิจัยพิจารณาถึงผลกระทบหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญและตระหนักรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้ได้ข้อสรุปที่ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคนพิการให้มีความก้าวหน้าแล้ว ย่อมต้องเกิดผลดีกับทั้งคนพิการและชุมชนอย่างแน่นอน และเมื่อคนพิการทุกคนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ครอบครัวก็มีความสุขเพราะไม่ต้องเผชิญกับความเครียดจากการหารายได้จุนเจือครอบครัว เมื่อคนพิการมีความสุข ครอบครัวมีความสุข ก็จะทำให้สังคมหรือชุมชนนั้น ๆ เกิดความรักความสามัคคี เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล

กัน ส่งผลดีโดยตรงต่อโครงสร้างทางสังคมของชุมชนนั้นให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ไม่เกิดความขัดแย้งในชุมชน ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทุกฝ่ายรับผลประโยชน์ร่วมกัน ร่วมพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีคนพิการเป็นฟันเฟืองสำคัญในการร่วมกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการแต่ละขั้นตอนประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7,774 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 380 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยคำนวณจากสูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติเชิงบรรยาย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ เทศบาลตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จ.ลพบุรี และตอนที่ 3 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเสนอแนะร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางฯ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหรือผู้ที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ด้วยแบบประเมิน ตรวจสอบยืนยันของร่างแนวทางฯ (ฉบับที่ 2) โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยแบบยืนยันตรวจสอบยืนยัน

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ จะสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการและแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามลำดับดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

1) สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

สภาพปัจจุบันโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D.=.660) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.93$, S.D.=.642) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.87$, S.D.=.838) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.80$, S.D.=.796) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวังโดยรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, S.D.=.845) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.25$, S.D.=.949) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 3.24$, S.D.=.891) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.08$, S.D.=.886) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1) ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

สภาพปัจจุบัน ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันจากมากไปน้อย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมา คือ ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.06$) ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ ($\bar{X} = 3.03$) ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.95$) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ ส่วน สนับสนุน

เงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.59$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังจากมากไปน้อย ส่งเสริมให้ คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.76$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.28$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.28$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จัดอบรมฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.12$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ ส่วนมีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 2.92$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

สภาพปัจจุบัน ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันจากมากไปน้อย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.97$) รองลงมาคือ จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.96$) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.79$) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนคนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น ($\bar{X} = 2.78$) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.76$) ตามลำดับ ส่วนการส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) ($\bar{X} = 2.66$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังจากมากไปน้อย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ จัดตั้งศูนย์

ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ (\bar{X} = 3.19) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น (\bar{X} = 3.08) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ (\bar{X} = 3.06) ส่งเสริม สนับสนุน การให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ (\bar{X} = 3.05) ตามลำดับ ส่วน มี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ (\bar{X} = 2.92) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3) ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

สภาพปัจจุบัน ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.93) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันจากมากไปน้อย โดยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ การเปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาควิชา ต่างๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.15) รองลงมาคือ ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม (\bar{X} = 3.13) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ (\bar{X} = 3.09) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ (\bar{X} = 3.08) สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ (\bar{X} = 2.96) ตามลำดับ ส่วนจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ (\bar{X} = 2.66) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่คาดหวัง ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.35) เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวังจากมากไปน้อย คือ ปลุกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.48) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ (\bar{X} = 3.48) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เปิดโอกาส สร้าง เครือข่าย ภาควิชา ต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ (\bar{X} = 3.43) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม (\bar{X} = 3.37) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สนับสนุน การรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ (\bar{X} = 3.25) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ส่วน จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ (\bar{X} = 2.93) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

การวิเคราะห์ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วน พบว่า งบประมาณเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกสภา ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.44$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.41$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บุคลากรในหน่วยงานเพียงพอ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.37$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และขั้นตอนในการการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.34$) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ผลการดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผ่านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพิ่มขึ้นจากเดิมมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการวางแผนดำเนินการ 4) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นการประเมินผล แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้เทศบาลตำบลเขาพระงามเกิดกระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้และตระหนัก 2) ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา 3) ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) ขั้นการวางแผนดำเนินการ 5) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) ขั้นการประเมินผล และ 7) ขั้นการพัฒนาต่อยอด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผู้ร่วมเรียนรู้ เหตุผลและความจำเป็น ประเด็นการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ

ส่งเสริมอาชีพคนพิการ สามารถทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือครอบครัว อยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจในการใช้ชีวิตและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุขที่ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระดับบุคคล ระดับองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ขั้นการรับรู้และตระหนัก

ประเด็นการเรียนรู้

1) ปลุกจิตสำนึก สร้างค่านิยมและรับรู้ร่วมกันให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่ายถึงความสำคัญของคนพิการ และความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2) สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ คนพิการว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่น ตลอดจนภาคีเครือข่าย

3) สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ร่วมกัน รวมไปถึงความรู้ ความเข้าใจของคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการที่จะต้องรับรู้สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ

4) ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับรู้ กำหนด กลยุทธ์และเป้าหมายในส่งเสริมอาชีพคนพิการ

5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์การในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

6) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสร้างการเรียนรู้การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน

วิธีการเรียนรู้

1) จัดประชุมกลุ่มทั้งแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มไลน์ การประชุม ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับคนพิการ ร่วมกันวางกรอบแผนกลยุทธ์ในอนาคตคนพิการในท้องถิ่น

- 2) ประเมินทัศนคติ ความรู้ การรับรู้ ความเข้าใจ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคนพิการ ความต้องการในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 3) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย เหมาะสม บูรณาการให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม
- 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเตรียมความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยชี้แจงประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย
- 5) จัดอบรม สัมมนา ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการให้ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กรผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่พึงได้รับแก่คนพิการและ ผู้ดูแลคนพิการ
- 6) จัดทำ บันทึกเรื่องราววิดีโอ (Vlog) เกี่ยวกับความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการ เป็นช่องทางสื่อสารแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 7) ร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมเยียนคนพิการ การศึกษาดูงาน ที่ทำให้เห็นความสำคัญของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 8) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำ Mind Map ภาพอนาคตของคนพิการในท้องถิ่น พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา

ประเด็นการเรียนรู้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกข้อมูลในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทุกมิติ รวมไปถึงการประกอบอาชีพของคนพิการให้ชัดเจน
- 2) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เหมาะสมกับความพิการ ความสามารถ รวมไปถึงคุณลักษณะที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ
- 3) กำหนดประเด็นปัญหา ความต้องการและเสนอทางเลือกที่ชัดเจนในการประกอบอาชีพคนพิการ ซึ่งนำไปสู่วิธีการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างยั่งยืน
- 4) จัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น ที่ครอบคลุม ครบถ้วน ชัดเจน รูปแบบเหมาะสมสามารถนำมาใช้งานได้อย่างรวดเร็ว
- 5) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 6) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สร้างการรับรู้และความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

วิธีการเรียนรู้

- 1) สสำรวจ หาข้อมูลและค้นหาคนพิการในพื้นที่เชิงรุก สัมภาษณ์ สังเกต เก็บข้อมูลสภาพต่าง ๆ ของคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
- 2) ส่งเสริม แนะนำ ดำเนินการให้คนพิการในท้องถิ่น ชี้นทะเบียนคนพิการ มีบัตรประจำตัวคนพิการอย่างครบถ้วน
- 3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ประเภทความพิการ ระดับความพิการ ที่อยู่ ผู้ดูแลคนพิการ ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะ สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล รวมไปถึงการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น สถานประกอบการต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เหมาะสมสวยงาม ดูง่าย แสดงให้เห็นถึงข้อมูลคนพิการในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
- 4) จัดเวทีประชาคมและเวทีสาธารณะ โดยมีทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำองค์กรบุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการ ศึกษาสภาพปัญหา ประเมินทักษะความสามารถ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ พร้อมทั้งวางภาพอนาคตคนพิการในการประกอบอาชีพร่วมกัน
- 5) จัดประชุมกลุ่มร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ให้เหมาะสมกับ ความต้องการและความสามารถของคนพิการ ซึ่งนำไปสู่วิถีชีวิตกับการประกอบอาชีพของคนพิการ
- 6) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการผ่านช่องทางต่างๆ เช่น วันประชุมประชาคม เสียงตามสาย ผ่านสังคมออนไลน์ ผ่าน Vlog เป็นต้น

ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

ประเด็นการเรียนรู้

- 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงเครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณ
- 2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของคนพิการให้มีการประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน
- 3) ออกแบบ กลยุทธ์ วิธีการทางเลือกและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของคนพิการ เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ สามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน

4) ประเมินกลยุทธ์และวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ

5) เลือกรูปแบบกลยุทธ์และการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้ ตรงตามความต้องการของคนพิการ

6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพ อย่างยั่งยืน

7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่าง มีเหตุ มีผลและเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า รวมทั้งเหมาะสมกับภูมิทางสังคม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

วิธีการเรียนรู้

1) หาข้อมูล ติดต่อประสานงานหน่วยงานต่างๆ เช่น มูลนิธิ สถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่สามารถร่วมกันดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการให้การ สนับสนุนงบประมาณได้

2) หาข้อมูลเชิงเทคนิค วิธีการรวมทั้งกลยุทธ์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบ ความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ การประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น ข้อมูลสถาน ประกอบการ แหล่งการทำงานที่สำคัญในท้องถิ่น จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศทางเลือกในการส่งเสริม อาชีพคนพิการ

3) จัดประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคี เครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการ ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ใน การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

4) จัดทำแบบประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน ประเมินวิธีการทางเลือกและแนวทางที่เหมาะสม เป็นไป สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ และสามารถประชาสัมพันธ์ ความเป็นอัตลักษณ์ เอกลักษณ์การประกอบอาชีพของท้องถิ่นได้

5) จัดประชุมสรุปผลการเลือกวิธีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องกับความต้องการการของคนพิการ

6) พุดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รับรู้ เรียนรู้ร่วมกันใน การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการถึงแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพ อย่างยั่งยืน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ขั้นการวางแผนดำเนินงาน

ประเด็นการเรียนรู้

- 1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2) กำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับ ภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน
- 3) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความชัดเจน ความเหมาะสมเป็นไปได้
- 4) กำหนดทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) กำหนด ผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึง Job Coach ที่ต้องเหมาะสมกับความต้องการของคนพิการในการประกอบอาชีพ
- 6) พัฒนาผู้นำองค์กร ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ และ Job Coach ให้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจคนพิการ มีความพร้อมในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 7) ประชาสัมพันธ์ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

วิธีการเรียนรู้

- 1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ คนในท้องถิ่นตลอดจนภาคีเครือข่าย รวมไปถึงสถานประกอบการร่วมกันวางแผนดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2) จัดอบรม ให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึง การส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างเหมาะสม ประสบความสำเร็จ
- 3) ศึกษาค้นคว้า ดูงานทั้งในและต่างประเทศ และสังเคราะห์ตัวแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้เห็นตัวอย่าง การปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์เพื่อ ให้สามารถนำมา ปรับใช้ให้เหมาะสม สามารถนำมาพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการพร้อมทั้งร่วมกันสรุป นำมาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่น

4) ประชุมระดมความคิดเห็นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดทำและระบุวัตถุประสงค์ ทิศทาง นโยบาย แผนงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กำหนดกิจกรรม โครงการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้ประสานงานการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน

5) จัดทำคู่มือประเมินผลการดำเนินการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยกำหนดตัวชี้วัด ระดับคุณภาพในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

6) จัดทำข้อตกลง บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

7) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่างๆ คุณลักษณะ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ

8) จัดทำแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล เป็นข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม เป็นไปได้สอดคล้องกับคนพิการในท้องถิ่น

9) จัดตั้งฝ่ายบริการหรือศูนย์บริการให้ ความช่วยเหลือปรึกษา ประสานงานต่างๆ เกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึงการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

10) จัดหาและอบรมอาสาสมัครคนพิการ เพื่อบริการดูแล ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประสานงานคนพิการในท้องถิ่น

11) จัดหาและอบรมบุคลากรกลุ่ม Job Coach A ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการก่อนเข้าทำงาน ได้แก่ ประเมินคนพิการ ประเมินงาน จับคู่งาน วางแผนการเข้าทำงานของคนพิการ และกลุ่ม Job Coach B ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนคนพิการหลังการเข้าทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนในสถานที่ปฏิบัติงาน การจัดการเกี่ยวกับสัญญาจ้าง การลดความช่วยเหลือ และการติดตามผลในการทำงาน

12) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลและทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง ในรูปแบบที่หลากหลาย

ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ประเด็นการเรียนรู้

1) นำทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไปสู่การปฏิบัติ

2) ดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้

- 3) บริหารทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ผู้ปฏิบัติการตามแผน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ
- 5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน
- 6) สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การสนับสนุนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ดีร่วมกัน

วิธีการเรียนรู้

- 1) จัดให้มีเวทีสาธารณะ ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนทนา แลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นร่วมกันสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การจัดประชุม รวมไปถึง Social network เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว ทัวถึง
- 2) จัดทำคู่มือดำเนินงานการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญา โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้นรูปแบบสวยงาม เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสม
- 3) จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงานของคนพิการ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่างๆ รวมทั้งทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ
- 5) ฝึกอบรม พัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของคนพิการ (On the Job Training)
- 6) ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ชี้แนะ (Coaching) และ การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 7) ติดตามประสานงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือปฏิบัติการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน เน้นการทำงานที่คำนึงถึงความสามารถ ความถนัดของบุคคล ปฏิบัติจริงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- 8) จัดเวทีสาธารณะเพื่อประชุมกลุ่มย่อย อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การจัดประชุม รวมไปถึง Social network นำบทเรียนประสบการณ์ที่ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน มาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน หลังจากลงมือปฏิบัติแล้ว จะทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน

9) ส่งเสริม กระบวนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่าปัญหาของท้องถิ่นคือปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี

ขั้นการประเมินผล

ประเด็นการเรียนรู้

- 1) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 2) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- 3) ทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม
- 4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 6) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
- 7) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

วิธีการเรียนรู้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผล
- 2) สังเกต เยี่ยมชม ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 3) ประชุมติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวนกิจกรรม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ตามกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้กำหนดไว้
- 5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างเป็นระบบ ค้นหาได้ง่าย แล้วย่นนำมาใช้ได้จริง
- 6) จัดเวทีเผยแพร่ ร่วมกันพิจารณา บอกเล่าความสำเร็จและปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

7) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8) สรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

9) จัดเวทีแสดงผลงานและประชาสัมพันธ์ การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้รับรู้สถานการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ขั้นการพัฒนาต่อยอด

ประเด็นการเรียนรู้

1) วิเคราะห์ข้อมูลแผนงาน จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อควรพัฒนา จากผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

2) กำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน

3) พัฒนาปรับปรุง ปรับเปลี่ยน โครงสร้าง ผู้รับผิดชอบและกระบวนการทำงาน ภายในหน่วยงานให้เหมาะสม

4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ผู้รับผิดชอบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

5) ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วิธีการเรียนรู้

1) ประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค วางแผนการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2) นำข้อมูลปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการมาแลกเปลี่ยนเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่วมกันคิด หาวิธีการแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการดำเนินการครั้งต่อไป

3) ร่วมกันวิพากษ์และพิจารณา ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงาน ภายในหน่วยงานปรับปรุงบุคลากรในการดำเนินงาน หากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จ

4) จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ความรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน

5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายที่แสดงผลงานต่อสาธารณชน ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ รับทราบและร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกัน เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรม

ภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น ได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

6) จัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่าง แนวทางการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอมาแล้ว สามารถนำมาอภิปรายผลเพื่อเชื่อมโยงกับผลการวิจัยแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่างๆ เพื่อให้เห็นภาพในประเด็นต่างๆ ที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจะนำเสนอประเด็นหลักในการอภิปรายในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสภาพปัจจุบันในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในภาพรวม มีการดำเนินงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) และสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีการดำเนินงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมสูงกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม อันเนื่องมาจากที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความตระหนักรู้และไม่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ สัมพันธ์กับข้อมูลการค้นพบปัญหาของ ฤชงค์ เสนานุช (2554) ที่พบว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนรวมทั้งผู้พิการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร แม้ว่ากระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จะถ่ายโอนภารกิจด้านสวัสดิการสังคม และการช่วยเหลือกลุ่มเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ด้อยโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบแทน สาเหตุสำคัญเนื่องจากยังขาดรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ และ ธารีรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558) พบว่า คนพิการยังมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเท่าที่ควร บริการและกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นยังไม่เพียงพอกับความต้องการ และพบว่าบริการบางอย่างไม่ตรงกับความต้องการของคนพิการ อีกทั้งยังประสบปัญหาในการเข้าถึงหรือใช้บริการ ถูกละเมิดสิทธิและการถูกเลือกปฏิบัติ จากงานวิจัยอ้างอิงข้างต้น แสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของกระบวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร แม้จะได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แล้วก็ตาม การบริการและการเข้าถึงบริการของคนพิการยังขาดประสิทธิภาพอยู่มาก คนพิการถูกเลือกปฏิบัติและถูกละเลยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนพิการได้รับการช่วยเหลือโดยเฉพาะด้านการส่งเสริมงานอาชีพ

เมื่อผู้วิจัยพิจารณารายด้านของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็พบว่ามียุทธศาสตร์ที่สำคัญเช่นกัน ดังนี้

1) ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) จากการศึกษาสภาพที่คาดหวัง ผู้วิจัยพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ เป็นดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผลการพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการสำรวจและค้นหาคนพิการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.15$) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.06$) ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ ($\bar{X} = 3.03$) ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.95$) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.94$) ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.91$) มีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 2.87$) จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.77$) จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.68$) และ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.59$) ตามลำดับ โดยในทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวัง ผลการพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ส่งเสริมให้คนพิการในท้องถิ่นมีบัตรประจำตัวคนพิการ ($\bar{X} = 4.12$) และ มีการสำรวจและค้นหาคนพิการ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 3.76$) มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก ให้บริการคำแนะนำ และแนะแนวการประกอบอาชีพที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.28$) ประเมินทัศนคติ ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.28$) จัดอบรม ฝึกอาชีพให้ตรงกับความสามารถและความต้องการที่เหมาะสมแก่คนพิการ ($\bar{X} = 3.12$) ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคล ทักษะต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.09$) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.07$) สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.96$) จัดทำแผนส่งเสริมอาชีพคนพิการเฉพาะบุคคล อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.93$) และมีการวิเคราะห์โครงสร้างและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานเพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ โดยในมีความเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

จากผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคาดหวังและเห็นความสำคัญของบัตรประจำตัวคนพิการในแง่การแสดงสิทธิประโยชน์ของคนพิการตามที่กฎหมายกำหนด จากการศึกษาข้อมูลกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2559 พบว่า มีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั่วประเทศ จำนวน 1,657,438 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 ของประชากรทั้งประเทศ (แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2564 ,2560) ทำให้ทราบว่า คนพิการส่วนใหญ่ได้รับการขึ้นทะเบียนคนพิการแล้ว ซึ่งการจดทะเบียนคนพิการหรือการมีบัตรประจำตัวคนพิการนั้น ถือเป็นโอกาสขั้นแรกที่จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ โอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม รวมถึงการพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความสามารถและความเหมาะสมของความสามารถ ที่พึงได้รับตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ.2550 โดยการขอใช้สิทธิต่าง ๆ คนพิการจะต้องได้รับการจดทะเบียนคนพิการหรือมีบัตรประจำตัวคนพิการก่อน ซึ่งมีความจำเป็นยิ่งในเรื่องของการเข้าถึง จึงสามารถได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับการสนับสนุนของรัฐ (จักรพันธ์ พรหมฉลวย, 2561) อีกทั้ง ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2555-2559 ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ เรื่องส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ เพื่อกำหนดให้ภาครัฐมีหน้าที่จัดให้มีบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย และตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภทอีกด้วย (ธารีรัตน์ ผ่องแผ้ว, 2558)

สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ผลการประเมินสภาพปัจจุบันประเด็นหนึ่ง พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ หรือไม่มีศักยภาพ หรือไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะให้ความช่วยเหลือคนพิการในด้านการประกอบอาชีพได้ โดยมักจะจัดสรรงบประมาณในรูปแบบของเบี้ยยังชีพเสียมากกว่า ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า คนพิการบางคนมีความสามารถและศักยภาพในตนเองแต่ขาดโอกาสขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ต้องเร่ร่อนอยู่ในชุมชนเมืองใหญ่ หรือเป็นขอทาน โดยเฉพาะในเขตเมืองอย่างกรุงเทพมหานคร ที่มักจะพบเห็นบุคคลเร่ร่อนเป็นคนพิการ ไม่สามารถดำรงชีพด้วยตนเองได้ตามศักยภาพที่ตนเองมี สอดคล้องกับการที่พบว่าสังคมไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงถึงความสามารถ เพราะไม่มีสถานประกอบการใดจ้างคนพิการเข้าไปทำงาน คนพิการจึงไม่มีรายได้เพียงพอที่จะทำให้ชีวิตและสุขภาพดีขึ้น (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช, 2556) วราภรณ์ คำนนท์ (2560) พบว่า คนพิการมีปัญหาด้านการเงิน ส่วนใหญ่จะมีเงินไม่พอกับค่าใช้จ่าย บางรายเป็นหนี้จากการกู้หนัสนอกระบบ ความต้องการทางการเงินของผู้พิการจึงต้องการให้เพิ่มเบี้ยผู้พิการ รวมถึงการฝึกอาชีพให้แก่ผู้พิการเพื่อเป็นอีกช่องทางในการหารายได้ให้แก่ผู้พิการ ธารีรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558) พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมของคนพิการในอำเภอ

ท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องมือ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 ลฎาภา พันธุ์โพธิ์ (ม.ป.ป) พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนงาน
 นโยบายที่กำหนด และการพัฒนางานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากประสบปัญหาข้อจำกัด
 อำนาจหน้าที่ งบประมาณ บุคลากร การมีส่วนร่วมของคนพิการ และอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก
 สะดวกไม่เพียงพอ และเมื่อผู้วิจัยศึกษาผลการวิเคราะห์การประเมินสภาพที่คาดหวัง พบว่า องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคาดหวังว่าหน่วยงานของตนจะสามารถสนับสนุนเงินทุนในการประกอบ
 อาชีพให้แก่คนพิการได้มากขึ้นจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถดำรง
 ชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม เนื่องจากคนพิการบางส่วน
 โดยเฉพาะคนพิการบางประเภท เช่น ทางร่างกายและการเคลื่อนไหวทางการได้ยิน มีศักยภาพใน
 ตนเองอย่างเพียงพอ ขอเพียงแค่นี้ได้รับโอกาสและความช่วยเหลือที่เหมาะสมเท่านั้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หน่วยงานบางที่มีการส่งเสริมการจ้างคน
 พิการทำงานในหน่วยงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐ กระทรวง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 (จักรพันธ์ พรหมฉลวย, 2561) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กระทรวงพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุพิการ
 พบว่า ในด้านการทำงานและการมีรายได้ ผู้สูงอายุพิการมีความต้องการได้รับบริการการส่งเสริมการ
 ออมและการลงทุน การจัดหาอาชีพที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุพิการ และการจัดหาแหล่งเงินทุนในการ
 ประกอบอาชีพ (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคง
 ของมนุษย์, 2562) อีกทั้ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เสนอแนวทางการปฏิรูปประเทศ
 ไทยด้านสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชนด้านอาชีพ ได้แก่
 1) ควรให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพและสนับสนุนให้มีอาชีพที่พอทำได้ มีรายได้ มีแหล่ง
 ขาย หรือตลาดรองรับ 2) ส่งเสริมการจ้างคนพิการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรภาคีเครือข่าย โดย
 จัดหางานเหมาะสมกับแต่ละบุคคล (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

จากการศึกษาข้อมูลทั้งหมดข้างต้นสามารถทำให้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คนพิการควรได้รับ
 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ จัดหาแหล่งเงินทุน และส่งเสริมการลงทุน
 เพื่อให้คนพิการทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง อันจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใน
 ตนเอง และไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงาน
 สำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม ลงทุน และจัดหาแหล่งงานที่เหมาะสมให้กับคนพิการ ตลอดจน
 พัฒนาศักยภาพของคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้
 สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) จาก

การศึกษาสภาพที่คาดหวัง ผู้วิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อเป็นดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผลการพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ($\bar{X} = 2.97$) จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.96$) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.79$) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนคนพิการผลิตขึ้น หาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น ($\bar{X} = 2.78$) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.76$) ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) ($\bar{X} = 2.66$) และมี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ โดยทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวัง ผลการพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ($\bar{X} = 3.35$) จัดตั้งศูนย์ให้บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 3.19$) สนับสนุนการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่คนคนพิการผลิตขึ้นหาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้แก่คนพิการ พัฒนาฝีมือ ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนพิการ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.08$) ติดตามการประกอบอาชีพของคนพิการเป็นระยะ ๆ ระหว่างการประกอบอาชีพของคนพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.06$) ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษต่าง ๆ แก่คนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.05$) ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) ($\bar{X} = 2.94$) และมี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ($\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ โดยทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการมากที่สุด และคาดหวังให้ในอนาคตมีระบบการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการด้วยเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมและส่งเสริมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะอาดมากเพียงใด แต่ผลการประเมินก็ยังคงอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือคนพิการ และยังคงส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงบริการต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับในระดับที่น้อยเกินไป แม้ว่ากฎกระทรวงมหาดไทยจะกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับคนพิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ.2548 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ.2555 – 2559 ได้ผลักดันการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2560) แต่จากผลการประเมินข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ลักษณะการดำเนินการจริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ยังคงอยู่แค่ในระดับปานกลางเท่านั้น เป็นไปตามผลการวิจัยของ ลฎาภา พันธุ์โพธิ์ (ม.ป.ป.) ที่พบว่าอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทอม ยังไม่มีความพร้อมในการให้บริการคนพิการ สอดคล้องกับ ไปรยา สุพรรณพยัคฆ์ (2561) ที่พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุในสถานที่ราชการของที่ว่าการอำเภอเมืองสระบุรีนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนพิการและผู้สูงอายุได้เท่าที่ควร อีกทั้งยังไม่เป็นไปตามองค์ประกอบและหลักการของการออกแบบเพื่อทุกคนในสังคม

ประเด็นการส่งเสริมให้มี Job Coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแลให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือในการประกอบอาชีพของคนพิการ ได้รับการประเมินจากผู้ประเมินต่ำที่สุดทั้งในสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง แสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดการส่งเสริมให้มีบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (job coach) ในการดูแลให้บริการ ให้คำแนะนำช่วยเหลือคนพิการในด้านการประกอบอาชีพ เป็นผู้แนะแนวและสอนงานคนพิการ จากการศึกษาเอกสารพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับคนพิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ สถานประกอบการให้ความสำคัญกับลักษณะงานหรือประเภทของงานมากที่สุด เพราะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่สถานประกอบการจะได้รับจากการทำงานของคนพิการ คนพิการจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานประกอบการที่ไม่มีการรับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องมาจากองค์ประกอบด้านลักษณะความพิการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไม่ตรงลักษณะงานและความต้องการของสถานประกอบการ (อรรวรรณ อินหันทน์, 2554) อีกทั้ง พบปัญหาการจ้างงาน คนพิการในสถานประกอบการ ในด้านการสื่อสารที่แตกต่างกัน (อลิศรา ตะวังทัน, 2554) อีกด้วย จากปัจจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สิ่งที่ทำให้การประกอบอาชีพของคนพิการไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจาก สถานประกอบการมีความคาดหวังสูงว่าเมื่อมีการจ้างงานคนพิการแล้ว จะต้องได้รับประโยชน์จากการทำงานของคนพิการเหล่านั้น แต่ในความเป็นจริง มีปัญหาบางประการที่เกิดขึ้น เช่น การสื่อสารระหว่างนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน กับคนพิการ ขาดประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ผลงานที่ได้ไม่ตรงตามความ

ต้องการของสถานประกอบการ มีปัญหาการไม่ใช้คนให้ถูกกับงาน หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Put the right man on the right job เกิดขึ้น สถานประกอบการไม่มอบงานที่เหมาะสมให้กับคนพิจารณา อาจเนื่องด้วยผู้จ้างงาน/หัวหน้างานไม่เข้าใจลักษณะความพิการ ไม่เข้าใจการสอนงานที่ถูกวิธี ผู้จ้างงานหรือสถานประกอบการจึงเกิดความไม่มั่นใจ คับข้องใจ ทั้ง ๆ ที่คนพิการดังกล่าวสามารถทำงานได้ตามศักยภาพของตนเอง นำไปสู่การไม่จ้างงานในที่สุดเพื่อตัดปัญหา สร้างทัศนคติเชิงลบในการให้โอกาสคนพิการได้แสดงศักยภาพ แม้ว่าคนพิการเหล่านั้นจะทำงานได้ก็ตาม ดังนั้น วิธีการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องมีการจ้างพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เพื่อทำหน้าที่พี่เลี้ยงคอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือในการประกอบอาชีพของคนพิการ ดังที่สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 พบว่า บาร์บารา เมอร์เรย์ (Barbara Marley) ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพประจำองค์การแรงงานระหว่างประเทศชาวอเมริกัน ได้กล่าวถึงแนวทางในการจ้างงานคนพิการว่า คนพิการจะมีผู้สอนงาน (Job Coach) ช่วยดูแล เหมาะสำหรับคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ รวมทั้งคนพิการที่ไม่มีพื้นฐานความรู้หรือประสบการณ์ พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง อาจทำในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานต่าง ๆ ที่สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด เพื่อให้คนพิการเกิดการเรียนรู้และพัฒนางานและสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานในระบบเปิดได้ อีกทั้งรัฐบาลสวีเดนได้จัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานคนพิการเพื่อเข้าสู่สถานประกอบการแบบ Job Coach คือ มีระบบจ้างผู้สอนงานให้แก่คนพิการ จนกระทั่งจัดส่งคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ สถานประกอบการ ผู้พิการที่ต้องการทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานประกันสังคม หรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ ทำให้นายจ้างมีความพึงพอใจและมีความกระตือรือร้นในขั้นตอนการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นอย่างมาก (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556)

จากเอกสารที่อ้างอิงข้างต้นทำให้ทราบว่า ผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เป็นหนึ่งในตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การเรียนรู้ หรือออทิสติกบางคน มีความจำเป็นต้องมีคนช่วยเหลือ แนะนำแนะแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เรียนรู้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อคนพิการมี Job Coach แล้วการทำงานในสถานประกอบการก็จะไม่ใช่เรื่องยาก นอกจาก Job Coach จะช่วยเหลือคนพิการได้แล้ว Job Coach ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่น มั่นใจ คลี่คลายสถานการณ์หรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการให้แก่ผู้จ้างงานและเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย แต่สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีการดำเนินงานในด้านนี้น้อยที่สุด และเมื่อศึกษาสภาพที่คาดหวังก็พบว่า

การดำเนินงานด้านการมี Job Coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ ได้รับการคาดหวังต่ำที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญของ Job Coach มากเท่าที่ควร

อีกทั้ง เมื่อผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) กลับพบว่ามีน้อยมาก คนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) หน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เห็นความสำคัญของผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) กลับมุ่งความสำเร็จในประเด็นอื่นมากกว่า โดยเมื่อผู้วิจัยศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฉบับที่ 5 (พ.ศ.2560 – 2564) พบว่า มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการบูรณาการความร่วมมือในการขับเคลื่อนงาน และผนวกประเด็นด้านคนพิการเข้ากับแผนงานโครงการของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิที่เป็นจริง และมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) โดยด้านการพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นที่แนวทางการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานสำหรับคนพิการ และแนวทางการจ้างงานคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในแนวทางการจ้างงานคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการฉบับที่ 5 (พ.ศ.2560 – 2564) ก็ยังมีได้กล่าวถึง การมี job coach หรือบุคคลที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง คอยดูแล ให้บริการคำแนะนำ ช่วยเหลือ ในการประกอบอาชีพของคนพิการ หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาในงานที่ประกอบอาชีพอยู่ (On the Job Training) ให้เห็นเด่นชัดแต่อย่างใด ประกอบกับที่ผู้วิจัยกล่าวมาข้างต้นแล้วว่า ผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เป็นเรื่องที่ยังไม่แพร่หลายนัก ดังนั้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เห็นความสำคัญก็เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้

3) ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) จากการศึกษาสภาพที่คาดหวัง ผู้วิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ในภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ เป็นดังนี้

สภาพปัจจุบัน ผลการพิจารณารายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เปิดโอกาสสร้างเครือข่าย ภาคีต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.15$) ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ ($\bar{X} = 3.09$) ปลุกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ ($\bar{X} = 3.08$) สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 2.96$) จัดทำข้อมูลพื้นฐานการ

ส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ประเภทและระดับความพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.91$) จัดทำกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.82$) พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ($\bar{X} = 2.78$) ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.75$) และ จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ โดยทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่คาดหวัง ผลการพิจารณารายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ ($\bar{X} = 3.48$) ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ ($\bar{X} = 3.48$) และ เปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคีต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.37$) สนับสนุนการรวมกลุ่มของคนพิการในการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.25$) จัดทำกิจกรรมโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.19$) พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการและหน่วยงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.16$) ติดตามการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.07$) จัดทำข้อมูลพื้นฐานการส่งเสริมอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ ประเภทและระดับความพิการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.06$) และ จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ว่า ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเปิดโอกาส สร้างเครือข่าย ภาคีต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็มีความคาดหวังในการปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ และ ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการไปพร้อมกันด้วย เนื่องจากจิตสำนึกและความตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของคนพิการเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีต่อการพัฒนาคนพิการให้มีศักยภาพ หากคนในหน่วยงานไร้จิตสำนึก ไร้ความรู้สึกร่วม ไม่ตระหนักในความสำคัญ ไม่อยากพัฒนาคนพิการอย่างจริงจังแล้วนั้น ผลสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก หรือเกิดแต่ไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อผู้วิจัยศึกษาถึงจิตสำนึกและการตระหนักถึงความสำคัญกลับพบว่า แม้ในทางหลักการรัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างหลักประกันให้คนพิการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน การสร้างโอกาสให้คนพิการได้เข้าทำงาน ได้รับการศึกษา ตลอดจนเข้าถึง

บริการสาธารณะต่าง ๆ รัฐและองค์กรด้านคนพิการควรร่วมมือกันจัดให้มีหน่วยงานในระดับพื้นที่ในการให้บริการและให้คำปรึกษาเพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) หรือแม้กระทั่งในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564 จะกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน” มีพันธกิจข้อที่ 3 ที่ว่า “สื่อสารสังคม สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้มีเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการเพื่อนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” มีเป้าประสงค์ข้อที่ 4 ที่ว่า “สังคมมีความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการปราศจากการเลือกปฏิบัติ ลดความเหลื่อมล้ำ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน” กำหนดยุทธศาสตร์แห่งความเท่าเทียม ข้อที่ 3 คือ “เสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ (Understanding)” (คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2560) ไว้แล้วก็จริง แต่เมื่อมองไปถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันกลับพบว่า ผลการพัฒนาคนพิการยังมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีเท่าที่ควร บริการและกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นยังไม่เพียงพอกับความต้องการ การถูกละเมิดสิทธิและการถูกเลือกปฏิบัติ ยังคงพบเห็นได้ทั่วไปจากความไม่เท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้สังคมไทยยังขาดความเข้าใจเรื่องคนพิการ คนพิการถูกมองว่าเป็นคนไร้สมรรถภาพ เป็นภาระของสังคม เป็นกลุ่มบุคคลที่ประสบกับความหวังในความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้ยาก (ปกรณ วชิรศกุล, 2541) สอดคล้องกับจักรพันธ์ พรหมฉลุย (2561) ที่พบว่า แม้เทศบาลเมืองแสนสุขจะให้ความตระหนักและให้ความสำคัญกับความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานและการให้บริการ แต่ในความเป็นจริงก็ยังคงมีการเลือกปฏิบัติที่สอดแทรกอยู่ในระเบียบ กฎหมาย ให้เห็นชัดเจนอยู่ นอกจากนี้ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการของคนพิการในประเทศไทย พบปัญหาการมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่จำกัดสิทธิคนพิการหรือเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ทำให้คนพิการไม่มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลอื่นอีกด้วย ซึ่งสำนักวิชาการได้มีข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับเปลี่ยนหรือสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดูแลคนพิการและทำให้เกิดกระแสความสำนึกร่วมรับผิดชอบของสังคมต่อคนพิการ ควรให้คนพิการได้รับการฝึกและพัฒนาอาชีพ และสนับสนุนให้มีอาชีพที่พอทำได้ มีรายได้มีแหล่งขาย หรือตลาดรองรับอีกด้วย (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แม้ในเชิงนโยบายจะออกมาเพื่อเสริมสร้างให้สังคมหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องมีจิตสำนึก มีความตระหนักและให้ความสำคัญกับความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางและมาตรการในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ จัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง แต่ในทางปฏิบัติกลับยังพบว่า คนในสังคมหรือองค์กรมี

การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ จำกัดสิทธิหลายอย่าง คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษามากเข้าไม่ถึงการบริการสังคมในทุกด้าน เกิดความเหลื่อมล้ำ คนทั่วไปขาดความเห็นใจ ไม่เห็นความสำคัญ มองคนพิการเป็นคนที่มีความบกพร่อง น่าสงสาร ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ เพราะคิดไปเองว่าคนพิการคือคนที่ทำอะไรไม่ได้ ทั้ง ๆ ที่ยังไม่เคยให้คนพิการได้ลองแสดงศักยภาพเลยสักครั้ง แม้กระทั่งคนในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนพิการในชุมชนเอง ก็ยังมีการปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในท้องถิ่นในการอยู่ร่วมกับคนพิการ และ ปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักให้แก่คนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคนพิการ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการ ทั้งในสภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวัง ต่างก็อยู่ในรายชื่อประเมินที่ผู้ประเมินดำเนินงานและคาดหวังให้เกิดขึ้นในระดับความเห็นปานกลางทั้งคู่ ซึ่งการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อให้บริการด้านการส่งเสริมอาชีพแก่คนพิการเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นและเป็นหนึ่งในมาตรการที่จะช่วยให้การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการประกอบอาชีพของคนพิการต้องผ่านการฝึกฝน ฝึกงาน ทดลอง เรียนรู้ด้วยการลงมือทำ ต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของงานอาชีพจึงจะเห็นผลและเกิดความยั่งยืน เนื่องจากศูนย์ฝึกอาชีพจะเป็นแหล่งพัฒนาคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพ มีทักษะที่สูงขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างรายได้จากการทำงาน ก่อให้เกิดการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน ต่อเนื่องไปในอนาคต ดังนั้น การจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพจึงมีความสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีขึ้นในชุมชน เพื่อให้คนพิการทุกคนสามารถเข้าถึงบริการและความช่วยเหลือได้อย่างเป็นรูปธรรม การปล่อยให้คนพิการออกไปหางานทำ หรือทำงานในสถานประกอบการโดยไม่มีแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ครอบครัว หรือปล่อยให้คนพิการทำงานที่บ้านเพียงลำพัง ปล่อยให้เรียนรู้เองเหมือนบุคคลปกติ คนพิการบางประเภททำได้ เช่น คนพิการที่มีความบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว เพราะคนพิการประเภทนี้บางคนสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เอง แต่คนพิการบางประเภททำไม่ได้ เช่น คนพิการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การเรียนรู้ หรือออทิสติก เนื่องจากจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำเป็นต้องมีสถานที่และอุปกรณ์ที่เหมาะสมซึ่งบางอย่างไม่สามารถจัดหาไว้ที่บ้านได้ ผู้ปกครองไม่มีกำลังความสามารถเพียงพอที่จะจัดหาให้เป็นรายบุคคล ผู้ปกครองไม่มีเวลาเพราะต้องทำงานหาเงินใช้จ่ายในครอบครัว ดังนั้น ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการจึงเป็นแหล่งเรียนรู้เดียวที่จะสามารถพัฒนาคนพิการให้ทำงานหรือประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาเอกสารพบว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน เกิดพลังผลักดันให้คนพิการมีสิทธิเท่าเทียมกับคนทั่วไป มีการ

ช่วยเหลือ พัฒนาคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพของคนพิการ โดยมีเป้าหมายให้คนพิการมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาคกับคนทั่วไป พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข นำไปสู่การจัดตั้ง “ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ” ซึ่งปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ จำนวน 8 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพของคน พิการทางกาย ทั้งด้านการช่วยเหลือตนเอง การศึกษาการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างเป็นอิสระ โดยการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้คนพิการได้ใช้ศักยภาพเพื่อช่วยเหลือตนเอง และสังคม สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ด้วยการทำงาน และมีวิถีชีวิตอิสระไม่เป็นภาระให้ครอบครัวและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) แต่ในปัจจุบันพบว่ามีศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการอยู่เพียง 8 แห่งเท่านั้น อาจเนื่องมาจากการจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการนั้นใช้งบประมาณสูง ประกอบกับคนพิการบางคนไม่สนใจจะเข้าฝึกอาชีพในศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ หรือครอบครัวไม่สนับสนุน เห็นเป็นเรื่องยุ่งยาก จึงทำให้ศูนย์ฝึกอาชีพไม่ได้รับความนิยม หรือศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการอยู่ไกลจากพื้นที่อาศัย คนพิการไม่สามารถเดินทางไปใช้บริการได้อย่างสะดวกสบาย เมื่อไม่มีคนพิการให้ความสนใจหรือไม่เข้ารับบริการเนื่องจากปัญหาส่วนตัวอื่น ๆ จึงทำให้ศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการมีจำนวนน้อยตามไปด้วย ดังนั้น การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มีความยั่งยืนนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับคนพิการมากที่สุด จึงควรให้ความช่วยเหลือ ดูแล และหามาตรการมาส่งเสริมการประกอบอาชีพ ตั้งศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการตามศักยภาพและงบประมาณของแต่ละหน่วยงานมี เพื่อให้การช่วยเหลือคนพิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นที่ 2 สภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบสภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ งบประมาณเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.54$) สมาชิกสภาให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.44$) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.41$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับบุคลากรในหน่วยงานเพียงพอ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.37$) ขั้นตอนในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่จะร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.34$) ทักษะคิดของคนในชุมชนต่อการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.31$) ความตระหนักในการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองของคนพิการในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.28$) ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกับ

หน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.28$) กฎระเบียบ เอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.26$) ความตระหนักและให้ความสำคัญในการประกอบอาชีพของคนพิการและครอบครัวในท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.25$) ความร่วมมือของคนพิการและครอบครัว ได้ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมของหน่วยงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.21$) บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.15$) ความร่วมมือของคนในชุมชนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ($\bar{X} = 3.15$) ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพียงพอ ($\bar{X} = 3.12$) และข้อมูลด้านความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่นเพียงพอ ($\bar{X} = 3.11$) ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบปัญหาด้านงบประมาณมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า งบประมาณที่ถูกจัดสรรมาใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพของคนพิการมีจำกัดและไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของลฎภา พันธุ์โพธิ์ (ม.ป.ป.) เรื่อง “บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ กรณีศึกษา องค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ทอม อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา” พบว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ทอมมีงบประมาณที่จำกัด เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสบผลสำเร็จตามนโยบาย หน่วยงานมีภาระค่าใช้จ่าย อันได้แก่ ค่าใช้จ่ายประจำ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณที่จัดสรรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการมีไม่เพียงพอ ผลการวิจัยของฐิติมา จันทรวินิต (2553) เรื่อง “การวิเคราะห์งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า งบประมาณด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพนั้น มีขึ้นในลักษณะภาพรวมที่จัดขึ้นให้กับบุคคลทั่วไป ไม่ได้เฉพาะเจาะจงลงไปที่คนพิการ อีกทั้งงบประมาณที่จัดสรรให้กับคนพิการก็เป็นไปลักษณะของเบี้ยยังชีพเสียมากกว่า รายจ่ายงบประมาณทั้งหมดของเทศบาลตำบลกองไผ่ดิน ปีงบประมาณ 2546-2553 ใช้ไปกับการพัฒนางานของชุมชนทั่วไป ไม่มีงบประมาณที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการโดยเฉพาะ จะมีแต่เพียงเบี้ยยังชีพคนพิการเท่านั้น แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมอาชีพหรือพัฒนาคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือจัดสรรแต่จัดสรรน้อย ก็ไม่ใช่เรื่องที่เกิดไปจากที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยความพิการให้คนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำนนท์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของผู้พิการในอำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ” พบว่า คนพิการมีปัญหาด้านการเงิน เงินไม่พอกับค่าใช้จ่าย บางรายเป็นหนี้จากการกู้ยืมนอก

ระบบ ต้องการให้เพิ่มเบี้ยผู้พิการ รวมถึงการฝึกอาชีพให้แก่ผู้พิการเพื่อเป็นอีกช่องทางในการหารายได้ให้แก่ผู้พิการ อันเกิดจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาในการจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยเหลือคนพิการ สอดคล้องกับธารีรัตน์ ผ่องแผ้ว (2558) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา” พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมของคนพิการในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเครื่องมือ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้นทำให้ทราบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ แห่งไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเท่าที่ควร ประกอบกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลางก็ไม่เพียงพอ เพราะต้องนำงบประมาณที่ได้รับไปพัฒนาดูแลคนส่วนใหญ่ของชุมชน คนพิการที่ถือเป็นกลุ่มคนส่วนน้อยจึงถูกมองข้ามไป ทำให้คนพิการจึงยังคงมีปัญหาด้านการเงิน เงินไม่พอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และต้องการให้มีการฝึกอาชีพเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการหารายได้ และเมื่อศึกษางานวิจัยของจิราวัลย์ คงถาวร (2547) เรื่อง “ความเป็นไปได้ในการจ้าง งานคนพิการของ บริษัทมิติซูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ ภาครัฐควรเป็นแบบอย่างใน การรับคนพิการเข้าทำงาน พร้อมสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้หน่วยงานรับคนพิการเข้าทำงาน หรือให้การสนับสนุน สถานประกอบการที่มีความเต็มใจจ้างงานคนพิการ นอกเหนือจากมาตรการทางด้านภาษี ซึ่งการที่ภาครัฐเข้ามาเป็นแบบอย่างในการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนพิการ การมีนโยบายสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองรับคนพิการที่จะเข้ามาทำงานตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถสรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องเป็นแบบอย่างในการให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนพิการ หามาตรการนโยบายมารองรับคนพิการในความดูแล หากไม่มีงบประมาณจัดสรรในการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาหรือส่งเสริมอาชีพอื่น ๆ ก็ควรจะรับคนพิการที่พอจะมีศักยภาพในการทำงาน เข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐเพื่อเป็นแบบอย่างในการจ้างงานคนพิการ รวมไปถึงการหาภาคีเครือข่ายมาร่วมกันในการดำเนินการสนับสนุน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีแล้ว งบประมาณจำนวนมากก็อาจจะไม่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่หากในอนาคต กระทรวงมหาดไทยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการและจัดสรรงบประมาณเฉพาะเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือคนพิการมากกว่านี้ ร่วมกับการสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ก็ย่อมเกิดผลดีต่อการพัฒนาคนพิการในท้องถิ่น ให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีอาชีพ สามารถหารายได้เลี้ยงตนเอง ไม่เป็นภาระของครอบครัว ชุมชน และสังคม อย่างแน่นอน

ประเด็นที่ 3 กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพ คนพิการที่ประสบความสำเร็จ

กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดดำเนินการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ จากข้อค้นพบในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีประสิทธิภาพ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน สามารถอภิปรายผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จทั้ง 7 ขั้นตอน ได้ดังต่อไปนี้

ขั้นการรับรู้และตระหนัก

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ขั้นการรับรู้และตระหนักถือเป็นขั้นตอนแรกที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งสร้างให้กระบวนการนี้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเฉพาะ “ผู้นำองค์กร” ผู้ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ หากผู้นำองค์กรไม่ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างงานสร้างอาชีพ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพคนพิการให้มีความยั่งยืนแล้วนั้น บุคลากรภายในหน่วยงาน ชุมชน ครอบครัว หรือแม้แต่คนพิการเอง ก็ไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ได้ ซึ่งทุกคนนั้นถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายให้ไปสู่การปฏิบัติจริงที่มีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการ มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการบูรณาการความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานและผนวกประเด็นด้านคนพิการเข้ากับแผนงานโครงการของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิที่เป็นจริง และมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564) ขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ได้แก่ องค์ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคนพิการ ซึ่งมีส่วนสำคัญและทำให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักในการดำเนินงาน ส่งเสริมให้มีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้ดำเนินการ ชุมชน คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ตลอดจนภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ซึ่งวิธีการเรียนรู้ในการสร้างความรับรู้และตระหนักในรูปแบบเดิม ไม่สามารถตอบโจทย์สังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนไป การนำสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Social media หรือ Social network เข้ามาช่วย จะทำให้เกิดกระบวนการ

สื่อสารในภาพกว้างของสังคม สังคมเกิดการตื่นตัวมากขึ้น มีการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564 ข้อที่ (3) เสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ (Understanding) แนวทางที่ (3) สื่อสารสังคม สร้างการรับรู้และความเข้าใจผ่านสื่อ สิ่งพิมพ์ ออนไลน์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อทางเลือก ให้คนในสังคมมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีและสร้างสรรค์ต่อคนพิการและความพิการ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับสังคมสมัยใหม่ของ Giddens ที่กล่าวว่า ภาวะสมัยใหม่มีวัฒนธรรมที่ต่างจากยุคก่อนสมัยใหม่ หรือยุคประเพณี โดยในภาวะสมัยใหม่ นี้ สื่อได้เข้ามามีบทบาทเป็นศูนย์กลางและเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดอัตลักษณ์บุคคล รวมถึงการสร้างโลกและสังคมด้วย อีกทั้ง สื่อ ยังเป็นการสร้างบริเวณทางสังคม (field) ให้กับคนพิการ ซึ่งจะทำให้เกิดพื้นที่แห่งการร่วมมือและต่อรองอำนาจได้อีกด้วย (ปีแอร์ บูร์ดิเยอ; อ้างถึงใน วรวิทย์ ไชยทอง, 2554) รวมไปถึงต้องมีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการมาใช้ในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อกระตุ้นให้ผู้นำองค์กร บุคลากรในองค์กร ผู้รับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย เกิดความรับผิดชอบ เห็นความสำคัญของคนพิการในท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น ดังปรากฏในรูปแบบของพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ และแผนพัฒนาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกคนในสังคมปฏิบัติร่วมกัน

ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ ตลอดจนต้องสำรวจความต้องการและเสนอทางเลือกในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นสภาพท้องถิ่น สภาพภูมิสังคม สภาพภูมิอากาศ ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพของคนพิการทั้งสิ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักในปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกันผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม พูดคุย สนทนา ถกเถียงหาข้อมูลร่วมกัน การใช้ Social network ในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันคิด ร่วมกันรับรู้ในปัญหา และสร้างความเข้าใจ ก่อเกิดให้การเห็นความสำคัญ นำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาร่วมกันแล้ว ขั้นตอนต่อไปจึงนำไปสู่การจัดทำข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่นอย่างครอบคลุม ชัดเจน ซึ่งกระบวนการนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ชัดเจน ออกแบบให้ดูง่ายแล้ว จะทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ออกมาในรูปแบบ Action จัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ เชื่อมโยง บูรณาการการวิเคราะห์ปัญหาที่คำนึงถึงสภาพท้องถิ่น วิเคราะห์ให้เห็นถึงภูมิสังคม ภูมิอากาศ ภูมิปัญญา

การมีข้อมูลสารสนเทศที่ดีจะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ข้อมูลสารสนเทศอำเภอ ข้อมูลสารสนเทศจังหวัด และข้อมูลสารสนเทศของประเทศต่อไป

ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของการออกแบบกลยุทธ์และวิธีการทางเลือกที่หลากหลาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการมีความสอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเป็นไปตามระเบียบการใช้งบประมาณของภาครัฐ โดยอาศัยการประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการและเครือข่ายที่สนับสนุนงบประมาณต่าง ๆ เพื่อให้ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเกิดประสิทธิภาพในการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างแท้จริง โดยทางเลือกต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความสอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ วิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น มีการเรียนรู้ร่วมกัน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำความรู้ ประสบการณ์จริงในชีวิตมาพุดคุย แลกเปลี่ยนเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

อนึ่ง ในส่วนของการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐก็มีความสำคัญและพบว่าส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่าย โดยที่ภาคเอกชนนั้นได้รับประโยชน์ด้านการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ในขณะที่ภาครัฐได้รับประโยชน์ด้านงบประมาณในการดำเนินการ สามารถนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้ในการช่วยเหลือคนพิการในท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

ขั้นการวางแผนดำเนินงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ชัดเจน รวมไปถึงควรกำหนดผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของคนพิการ โดยต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีความถนัดในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน เพราะผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ เพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของนายจ้าง การดำเนินงานอาจทำในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของพี่เลี้ยง ซึ่งจะนำคนพิการไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ สามารถดูแลและชี้แนะได้อย่างใกล้ชิด (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ , 2556) แม้ว่าผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จะมีความสำคัญเพียงใด แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันกลับพบว่า ผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) มีน้อยมาก คนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญในการเป็นผู้สอนงานคน

พิกการ (Job Coach) หน่วยงานต่าง ๆ รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่เห็นความสำคัญของผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรต้องมีการพัฒนาผู้นำองค์กร ผู้รับผิดชอบ อาสาสมัครคนพิการ ตลอดจนผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจคนพิการ พร้อมทั้งจะดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหาข้อตกลงร่วมกัน การมีส่วนร่วมและการแบ่งงาน แบ่งความรับผิดชอบที่ตรงตามความถนัดเหมาะสม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายร่วมกัน ตลอดจนการถกเถียงกันด้วยเหตุผลเพื่อหาข้อยุติในการแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การวางแผนการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีความเป็นไปได้เหมาะสม เข้ากับบริบทของท้องถิ่น สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้ประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดี มีการประชาสัมพันธ์ทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในรูปแบบของคู่มือหรือการประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกับหน่วยงานภายนอกหรือสถานประกอบการต่าง ๆ จัดหาและพัฒนาอาสาสมัครคนพิการและผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เพื่อดูแลคนพิการในท้องถิ่น ตั้งแต่เรื่องสิทธิประโยชน์ที่คนพิการพึงจะได้รับ การดูแลสุขภาพพื้นฐาน ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้ ผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรผลักดันให้เกิดขึ้นจริง เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ นอกเหนือไปจากทรัพยากรประเภทอื่น ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการจัดหาจัดจ้างเป็นประจำต่อเนื่องอยู่แล้ว

ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการดำเนินการ ทั้งนี้ การดำเนินงานต้องเป็นไปตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564 เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนพิการให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีงานทำ และมีรายได้มากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเอาแนวนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564 มาใช้ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการไปสู่การปฏิบัติจริง โดยที่บุคลากรผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการ

ส่งเสริมอาชีพคนพิการและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ร่วมกัน และมีการประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน

อนึ่ง การพัฒนาทักษะความสามารถของคนพิการให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ (On the Job Training) ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและส่งเสริมความสามารถของคนพิการอย่างแท้จริงและต่อเนื่อง รวมไปถึงการเป็น Coaching และ Mentoring ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอน เช่น ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ Coaching และ Mentoring ต่อหัวหน้างาน หัวหน้างานเป็นผู้ Coaching และ Mentoring ต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นลำดับขั้นนั้น ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดพลังทางสังคมและโครงสร้างทางสังคมใหม่จากการถูกผลิตและผลิตซ้ำทางสังคม เป็นไปตามทฤษฎีของ Giddens ที่กล่าวว่า “สังคมมีเพียงรูปแบบและรูปแบบได้เพียงแค่มิผลกระทบต่อมนุษย์ ดังนั้นโครงสร้างจึงถูกผลิตและผลิตซ้ำในสิ่งที่มนุษย์กระทำ”

ขั้นการประเมินผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการเป็นระยะ มีการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการต่าง ๆ ดังที่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2560) โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรมที่ยังดำเนินไม่ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมพัฒนาโครงการ กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เพื่อให้สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน โครงการกิจกรรมต่าง ๆ จะเกิดความยั่งยืนหรือไม่ก็เป็นผลมาจากการติดตามประเมินผล นำผลสรุปการดำเนินการที่ได้จากการปฏิบัติ สร้างเป็นองค์ความรู้ แนวคิด เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ให้เป็นความรู้ต่อเนื่อง สามารถนำไปปรับประยุกต์แนวทางการดำเนินงานที่ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพปัญหา และวิถีชีวิตของชุมชน ก่อให้เกิดบทเรียนและองค์ความรู้ที่มีคุณค่าที่พร้อมจะต่อยอดและขยายผล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ต่อไป การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขั้นการประเมินผล การประชุมติดตามทบทวนผลการดำเนินงาน จะต้องดำเนินการแบบเชิงลึก มีการติดตามประเมินผลที่ต่อเนื่อง ทั้งการประเมินผล การ

สังเกตการณ์ และการเยี่ยมชม ลงพื้นที่ตรวจสอบเพื่อช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

การประชาสัมพันธ์ก็เป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญในชั้นการประเมินผล เนื่องจากการเผยแพร่ข้อมูลจากการประเมินผล ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางอ้อมได้ และรูปแบบการประชาสัมพันธ์แบบเดิมอาจจะไม่เพียงพอต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย และใช้การทำงานที่เป็น Digital Platform และ Physical Platform ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน มาประกอบการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการนั้น ง่าย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นการพัฒนาต่อยอด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการกำหนดกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และกำหนดประเด็นการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ รวมกลุ่ม เพื่อร่วมคิดร่วมพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการทบทวนผลการดำเนินการเพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการครั้งต่อไป ควรมีการสร้างนิสัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้การดำเนินงานมีคุณภาพสูงขึ้น มุ่งสร้างความภาคภูมิใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน นำไปสู่การปฏิบัติจริง อาจมีการใช้ Social campaign เพื่อแสดงผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะ ประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับรู้ รับทราบ และมีการพัฒนาต่อยอดร่วมกัน อีกทั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้บุคคลทั่วไป ตลอดจนคนพิการรับทราบข้อมูลและผลการดำเนินการที่ผ่านมา ซึ่งคู่มือนี้ต้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก เสริมสร้างให้บุคลากรและคนพิการพร้อมที่จะพัฒนาต่อยอดผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ตลอดเวลา มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรผู้รับผิดชอบ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยทั้งภาครัฐและเอกชนมีสมรรถนะและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ขจัดการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง (Quality Management) ซึ่งระบุไว้ชัดเจนในแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ.2560 – 2564

ประเด็นที่ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

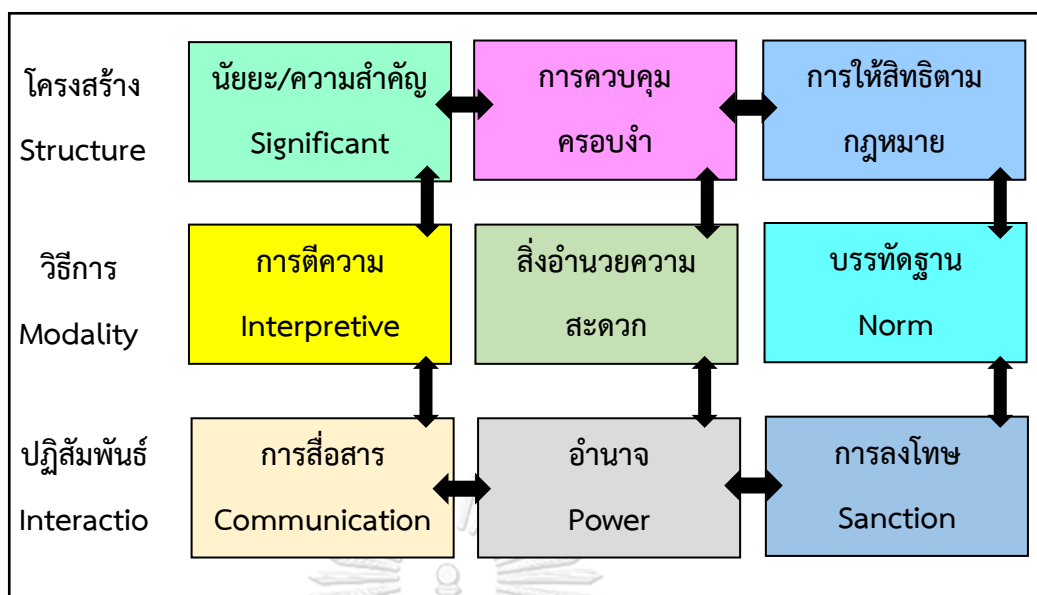
ผู้วิจัยพบว่า การประกอบอาชีพของคนพิการไม่ได้มีนัยยะสำคัญเฉพาะเรื่องปากท้องเท่านั้น แต่ยังมีนัยยะแฝงไปถึงความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Esteem) ที่สะท้อนถึงไปถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนพิการ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่คนในชุมชนต้องช่วยกันทำให้เกิดขึ้น สถานการณ์การจ้างงานคนพิการที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่า แม้จะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 ที่กำหนดเจตนารมณ์ในการส่งเสริมให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการมีรายได้และพึ่งพาตนเอง ลดภาระของครอบครัวและสังคม แต่ในทางปฏิบัติกลับตรงข้ามกัน คุณภาพชีวิตคนพิการยังคงย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการจ้างงานที่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่มากนัก หากมีก็มีเพียงน้อยนิด ไม่ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ

จากการเล็งเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการด้วยนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดขึ้นจริงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ อีกทั้งสร้างบรรทัดฐานในการดำเนินงานให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำชับ ตรวจสอบ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยกระทำกับเทศบาลตำบลเขาพระงามนั้น เป็นหนึ่งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน และมุ่งสร้างบรรทัดฐานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ลงไปสู่ภาคการปฏิบัติที่เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการ Mobilization ในการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็ นสิทธิอำนาจ (authoritative resources) ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง หรือทรัพยากรด้านอื่นที่เป็นทรัพยากรการจัดสรร (allocative resources) เช่น งบประมาณ บุคลากร เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ จากกรณีศึกษาเทศบาลตำบลเขาพระงาม ทำให้ผู้วิจัยพบว่า ความร่วมมือร่วมใจของภาคีเครือข่ายอื่นในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จะช่วยให้การดำเนินการต่าง ๆ สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้ง การกระจายอำนาจ (mobilizing power) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบจะช่วยให้การดำเนินการมีความครอบคลุมชัดเจน ตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเมื่อผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีการก่อตัวทางโครงสร้าง (The Theory of Structuration) ของแอนโรนี กิดเดนส์ เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ทำให้เกิดข้อค้นพบที่ว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะทำหน้าที่เป็นผู้กระทำการ (Agency) มุ่งสร้างแนวคิดที่จะเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง

(capacity to know how to act) ด้วยสำนึกครุ่นคิด และ ตอ บ โต้ (Discursive/reflexive consciousness) ให้ประสบความสำเร็จและการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการส่งเสริมอาชีพคนพิการจากเดิม 5 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การวางแผนดำเนินงาน 4) การนำไปสู่การปฏิบัติ และ 5) การประเมินผล ไปเป็นแบบ 7 ขั้นตอนประกอบด้วย 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล และ 7) การพัฒนาต่อยอด เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อผู้วิจัยพบว่ากระบวนการที่เพิ่มขึ้นมาคือ การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาต่อยอด นั้นต่างก็เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เดิมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการเติมเต็มการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปได้ ดังจะเห็นได้จากที่ผู้วิจัยศึกษาผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาพระงามในการใช้กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ผลการดำเนินงานโดยเฉพาะด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแต่ไม่เกิดความยั่งยืน ทางเลือกในการพัฒนาก็มีให้เห็นไม่มากนัก แต่เมื่อผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ซึ่งเพิ่มขึ้นตอนสำคัญเข้าไปเพื่อพัฒนากระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และที่สำคัญที่สุดคือ ความยั่งยืนและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อหน่วยงานอื่น สิ่งนี้เกิดขึ้นอย่างชัดเจน นั้นแสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนนั้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ คนพิการได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรนำเอาวิธีการนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานต่อไป

กระบวนการเรียนรู้ 7 ขั้นตอนดังกล่าวมาข้างต้น นอกจากจะช่วยพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการผ่านการส่งเสริมอาชีพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว กระบวนการยังช่วยเปลี่ยนแปลงมุมมอง ทักษะคติที่ชุมชนมีต่อคนพิการได้อีกด้วย และร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการ อีกทั้งเครือข่ายต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่ในสังคมเกิดการยอมรับและพร้อมสนับสนุนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เป็นเครือข่ายสนับสนุนสังคม มีการพัฒนาต่อยอดจนเกิดเป็นรูปธรรมมองเห็นชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยสามารถอธิบายกระบวนการที่เกิดขึ้นผ่านแผนภาพมิติเชิงทวิภาวะของโครงสร้าง (The Dimension of the Duality of Structure) ได้ดังนี้



ภาพที่ 4.2 มิติเชิงทวิภาวะของโครงสร้าง (The Dimension of the Duality of Structure)

ที่มา : M Jones & H Karsten, The Judge Institute of Management University of Cambridge (2003)

แผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในมิติเชิงทวิภาวะของโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้กระทำการ (Agency) ซึ่งในแผนภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ของผู้มีอำนาจ (Power) ในการกระทำความเปลี่ยนแปลงในเกิดขึ้นในสังคม สามารถกระทำในสิ่งที่แตกต่าง (agency refers to doing) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะของ active agency ในที่นี้หมายถึง ผู้กระทำการที่สร้างแรงกระเพื่อมขนาดใหญ่ให้เกิดขึ้นในชุมชนหรือสังคมนั้นๆ มีการใช้การสื่อสาร (Communication) เพื่อสร้างวาทกรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น เช่น วาทกรรมด้านความคิด ความเชื่อ เจตคติที่มีต่อคนพิการ นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่คนพิการจะได้รับ วาทกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิ่งนี้มักเกิดขึ้นจากทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อคนพิการ ผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในการได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมไม่ต่างจากประชากรอื่นในชุมชน อีกทั้ง บุคลากรในหน่วยงานก็ควรให้การตอบรับต่อแนวทางนี้ด้วยเช่นกัน เพราะนโยบายจะไร้ความหมาย หากไร้คนปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากคำสัมภาษณ์พูดคุยสนทนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามโอกาสที่ได้รับ ทำให้เห็นว่ามุมมองของบุคลากรที่มีต่อคนพิการนั้นสำคัญไม่แพ้กันนโยบายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นต่างก็ได้รับอิทธิพลความคิดมาจากวาทกรรมของผู้บริหารทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่า วาทกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ถูกตีความ (Interpretive) เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการร่วมกัน ผู้วิจัยพบว่า การกำหนดนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายเกิดการเปลี่ยนแปลงและร่วมกันดำเนินงานในส่วนการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการเห็นความสำคัญในการนำคนพิการและครอบครัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพคนพิการด้วยกันนั้นก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ประกอบกับเมื่อมีการหารือ ปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ทำให้เกิดการตีความด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการใหม่ เกิดการรับรู้ร่วมกัน มีแนวปฏิบัติเดียวกัน ส่งผลให้เกิดขึ้นแรงจูงใจให้คนในชุมชนเกิดการปฏิบัติตาม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งหรือทิศทางที่ดีขึ้น มีการแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมอาชีพของคนพิการอย่างเป็นรูปธรรม มีทัศนคติเชิงบวกต่อคนพิการ สร้างแรงขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นในสังคมนอบข้าง เครือข่าย ชุมชน ตลอดจนเมื่อมีการส่งเสริมให้คนพิการได้ตระหนักในความสำคัญของตนเอง เห็นและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ทุกคนในชุมชนเล็งเห็นความสำคัญจำเป็นในการสร้างงานคนพิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็น **นัยยะสำคัญทางสังคมที่มีความหมาย (Significant)** ซึ่งนัยยะดังกล่าวมีส่วนช่วยให้สังคมเกิดการยอมรับในวาทกรรมต่าง ๆ และกระบวนการพัฒนาส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงคนพิการเองก็เกิดความตระหนักรู้ในความสำคัญของการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน จนเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ดังจะเห็นได้จากสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนพิการเมื่อผู้วิจัยสังเกตพบ คือ คนพิการควรรับรู้ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในสังคมและคนพิการไม่ควรจะรอความช่วยเหลือจากชุมชนเพียงฝ่ายเดียว แต่ต้องเป็นผู้ชวนชวนหาความช่วยเหลือด้วยตนเองเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการ Significant นี้จัดเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการสื่อสารให้สังคมรับรู้ เข้าใจปัญหา และสร้างผลประโยชน์ร่วมกันให้เกิดขึ้นในชุมชน เมื่อสังคมเกิดนัยยะสำคัญมากขึ้น สังคมหรือชุมชนก็จะเล็งเห็นและตระหนักในความสำคัญของคนพิการมากขึ้นตามไปด้วย จนส่งผลให้เกิดการ **ครอบงำหรือควบคุม (Domination)** กันเองในสังคม และเกิดเป็นข้อบังคับใช้เพื่อให้เกิด **สิทธิตามกฎหมาย (Legitimation)** ที่ใช้ในการบังคับใช้ทุกคนในชุมชนหรือทุกหน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบ เช่น พระราชบัญญัติต่าง ๆ แผนการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในท้องถิ่น เพื่อให้การส่งเสริมอาชีพคนพิการนั้นสามารถดำเนินไปได้ได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือแม้กระทั่งคนพิการเองก็ยังมีระเบียบข้อตกลงง่าย ๆ ร่วมกันเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติ แม้ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย แต่จารีตเองก็สามารถนำมาบังคับใช้ทางสังคมได้ จนสามารถพัฒนาไปจนเกิดเป็น **บรรทัดฐาน (Norm)** ที่ช่วยสร้างธรรมเนียมปฏิบัติ ให้อยู่ย้อนกลับมายังสังคม แม้กระทั่งตัวผู้กระทำการ (Agency) เองก็ยังคงต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐานนี้ เมื่อบรรทัดฐานถูกละเมิด ละเว้นการปฏิบัติ พบว่ามีการ **ลงโทษ (Sanction)** กันเองในชุมชน เช่น การถูกสายตาของคนรอบข้างมองอย่างคนแปลกประหลาด การถูกนิทาว่าร้าย การเป็นคนแปลกแยก ตลอดจนการถูกว่ากล่าวตักเตือนจากผู้นำชุมชน นำไปสู่ความอับอาย จนสุดท้ายก็ไม่สามารถทนแรงกดดันของสังคมได้ ต้องกลับเข้าสู่บรรทัดฐานเดิม ซึ่งการลงโทษทางสังคม หรือ Social Sanction นี้ เป็นกลไกชนิดหนึ่งของสังคม ที่สังคมใช้

เป็นบรรทัดฐาน (Norm) หรือเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบรรดาสมาชิกให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ประเด็นหนึ่งที่พบจากแผนภาพดังกล่าว คือ **สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility)** ที่เกิดขึ้นอยู่ในมิติเชิงทวิภาวะของโครงสร้าง เป็นวิธีการ (Modality) ที่มีความสัมพันธ์เฉพาะกับผู้มีอำนาจ (Power) และการควบคุม ครอบงำ (Domination) เพียงเท่านั้น จากการศึกษา ผู้วิจัยค้นพบว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นมากมายในปัจจุบันนั้น มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุค ระบบเทคโนโลยี และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เหล่านี้ไม่คงอยู่ถาวร มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) เพราะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมอยู่ตลอดเวลา อาทิ สื่อ Social Media นวัตกรรมเทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งระบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงจาก Analog Platform ไปสู่ Digital Platform การรู้เท่าทันสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเหล่านี้จะส่งผลให้ผู้มีอำนาจ (Power) หรือ Agency สร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ และครอบงำหรือควบคุม (Domination) สังคมได้ด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ จากการสังเกตของผู้วิจัยและได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับองค์กรหลายครั้ง ผู้วิจัยได้เห็นการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก (Facility) ต่าง ๆ เข้ามีบทบาทในการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เช่น การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ การนำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกรับทราบ สิ่งเหล่านี้สามารถนำมาใช้ควบคุมสังคมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ ก่อให้เกิดการคล้อยตามและสร้างความเชื่อมั่นเพื่อควบคุมความคิดของชุมชน ยกตัวอย่างเช่น มีการนำเสนอผลงานผ่านการใช้เทคโนโลยี ประชาสัมพันธ์ในเพจของ Facebook เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้ามีบทบาทในการควบคุมสังคมทั้งสิ้น

การพัฒนาต่อยอดผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบยั่งยืน ที่จะก่อให้เกิดเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์เฉพาะในเทศบาลตำบลเขาพระงามนั้น เพราะการส่งเสริมอาชีพคนพิการถือเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นอย่างมาก การประกอบอาชีพสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์สูงขึ้นได้ หากมนุษย์คนใดไม่มีอาชีพที่สร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ซึ่งในท่ามกลางสังคมและสถานการณ์ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า การมีรายได้เลี้ยงตนเองเป็นการการันตีคุณภาพชีวิต และการหางานหาเงินด้วยวิธีการสุจริตย่อมสร้างคุณค่าให้เกิดกับจิตใจ เติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตและครอบครัว งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหันมาเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนคนพิการ ส่งเสริมให้คนพิการเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น โดยมีแบบอย่างที่ดีจากเทศบาลตำบลเขาพระงาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนให้ทุก

หน่วยงานภายใต้สังกัดของตนเอง เกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แม้ว่าในชุมชนนั้นจะมีคนพิการเพียงน้อยนิด แต่ทุกหน่วยงานไม่ควรมองข้ามหรือมองว่าปัญหาคนพิการไม่สามารถช่วยเหลือได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นสื่อกลางในการประสานชุมชน หน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน สร้างความตระหนักและรับรู้ปัญหาร่วมกัน ทุกหน่วยงานต้องมีมุมมองด้านการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน หลายครั้งที่พบว่า การแก้ปัญหาไม่สำเร็จมาจากการไม่เห็นความสำคัญ มองคนพิการเป็นเพียงภาระที่ควรได้รับการช่วยเหลือแบบสงเคราะห์ ตลอดจนแม้แต่ตัวคนพิการเองก็ยังมีมุมมองแง่ลบต่อตนเองเองเช่นกัน คนพิการของไทยถูกฝังความคิดการเป็นผู้รับมาโดยตลอด ไม่เคยรับรู้ศักยภาพการเป็นผู้ให้ของตนเอง ดังนั้น หากต้องการเปลี่ยนทัศนคติของคนพิการ ครอบครัว และชุมชน ต้องเริ่มจากคนพิการเองควรมีความเชื่อมั่นและมองตัวเองในแง่บวกเสียก่อน เมื่อคนพิการเกิดความเชื่อมั่นแล้ว ครอบครัวก็จะค่อย ๆ เชื่อในศักยภาพของคนพิการตามไปด้วย หลังจากนั้นชุมชนสังคมก็จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น และเมื่อคนพิการมีมุมมองต่อตนเองเปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่เกิดตามมาคือพลังในการลุกขึ้นมาทำการใด ๆ ก็ตามเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม (capacity to know how to act) จากมุมมองของคนต้องได้รับการช่วยเหลือก็กลายเป็นผู้กระทำการ (Agency) เสียเอง เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีการก่อตัวทางโครงสร้าง (The Theory of Structuration) ของ แอนโธนี กิดเดนส์ และด้วยสำนึกครุ่นคิดและตอบโต้ (Discursive/reflexive consciousness) ที่เกิดขึ้นกับคนพิการในฐานะผู้กระทำการ (Agency) นี้เองก็จะค่อย ๆ สร้างแรงกระเพื่อมจากคนพิการในชุมชนเล็ก ๆ ไปสู่คนพิการในจังหวัด ขยายใหญ่ไปสู่สังคมของคนพิการในประเทศต่อไป เมื่อคนพิการเกิดสำนึกที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงสังคมแล้ว การประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงครอบครัวก็ไม่ใช่เรื่องที่ไกลตัว และเมื่อนั้นพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ก็จะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้ด้วยดี อีกทั้ง เมื่อสังคมรับรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงในตัวคนพิการนี้ ก็จะส่งผลให้เกิดการยอมรับในศักยภาพคนพิการ โครงสร้างทางสังคมก็จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไป และคนพิการก็จะมีสิทธิ์มีเสียงในการขับเคลื่อนสังคมมากขึ้นตามลำดับ ภาครัฐจึงมีหน้าที่ในการสร้างแนวทางสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในสังคม ชุมชน และคนพิการ สร้างแนวทางและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับและพัฒนาแนวทางให้ก้าวทันตามโลกและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 2 สาระสำคัญคือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการในมิติต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายการดำเนินงานส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจากภาครัฐ ภาคเอกชน คนในท้องถิ่น รวมไปถึงคนพิการ ประสานงานเครือข่ายเชิงรุกและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแบบบูรณาการดำเนินงานร่วมกัน โดยการแสดงให้เห็นถึงผลงานความสำเร็จของการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สังคมยอมรับถึงผลงานและความสามารถที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเครือข่ายที่ร่วมกันดำเนินงาน ทำให้คนพิการในท้องถิ่นมีงานทำ สร้างสามารถสร้างรายได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถพัฒนาต่อยอด นำเสนอเป็นผลการดำเนินงานการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่มีแนวปฏิบัติที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมไปถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร นำไปปรับใช้กับการดำเนินงานอื่นๆ ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) คนพิการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างพลัง ทั้งพลังใจและพลังกายให้แก่ตนเอง ทำให้คนพิการเห็นคุณค่าในตนเอง กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการได้อย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสให้แก่ตนเอง ที่สามารถเข้าถึงสิทธิคนพิการต่างๆ ที่ตนเองควรจะได้รับ และสามารถนำไปสู่การขับเคลื่อนโอกาสและใช้พื้นที่ทางสังคมของคนพิการได้ อีก

ทั้งพลังของคนพิการดังกล่าว จะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึง การศึกษา การเข้าถึงสังคม การเข้าถึงทางการแพทย์และตลอดจนการฝึกอาชีพที่คนพิการจะได้รับการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถ เข้าถึงและใช้ประโยชน์ ดำรงชีวิตอิสระในสังคมร่วมกันได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

3) ชุมชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางหรือช่องทางในการเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการในท้องถิ่นของตนเองได้เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึง การบริการของรัฐ ตลาดแรงงาน เครือข่ายทางสังคม รวมไปถึงเห็นศักยภาพ ความสามารถของ คนพิการ ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและมุมมองเกี่ยวกับคนพิการที่เป็นเชิงบวก เกิดเป็น ความเข้าใจและเห็นคุณค่าความสำคัญของคนพิการ ทำให้เกิดการยอมรับคนพิการและใช้ชีวิตร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข

4) หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็น แนวทางหรือช่องทางสำหรับเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้คนพิการมีอาชีพ ร่วมกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงเครือข่ายอื่น ๆ ที่เน้น การ ปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานระหว่างกัน ตลอดจนถึงการร่วมกันดำเนินงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดการทำงานอย่างบูรณาการก่อให้เกิดการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งในสภาพ ปัจจุบันและสภาพปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งจะ เป็นโยชน์และเอื้อต่อการวิจัยต่อยอดในรูปแบบๆ ได้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการแต่ประเภท เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสร้าง ประสิทธิภาพสูงสุดต่อการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

2) ควรวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบหรือกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสมกับคนพิการในท้องถิ่นและคนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มั่นคงอย่างยั่งยืน

3) ควรวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อการส่งเสริม อาชีพคนพิการอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมประชาสัมพันธ์. (2540). **พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534** .

กรุงเทพมหานคร: กรมประชาสัมพันธ์.

กระทรวงสาธารณสุขและคณะ. (2552). **การสร้างระบบติดตามและประเมินผลกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**. สำนักส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ.
(2554). **แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2555 -2559.**

กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551.**

กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์
ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552.**

การศึกษานอกโรงเรียน,กรม. (2537). **การศึกษาต่อเนื่องนโยบายทางเลือกใหม่**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กิติพงษ์ สุทธิ (2543). **การดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟู
สมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534**. กรุงเทพฯ ฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โกวิท พวงงาม. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย: เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาการเมืองการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน และคณะ. (2547). **คู่มือการจัดทำตัวชี้วัด
การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย**. เข้าถึงได้จาก <http://www.nesdb.go.th>

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2558). **ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- งามพิศ สัตย์สงวน. (2538). **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- จอมขวัญ ขวัญยืน และจุฑารัตน์ ชาญเจริญลาภ. (2546). **ความลำบากในโลกมืด : กรณีศึกษาชีวิตของผู้พิการทางสายตาที่ประกอบอาชีพวนิพกและขอทาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- จิตติรัตน์ พุกจินดา. **เรื่องธรรมดาของอหิสติก**. บริษัทพิมพ์ดี จำกัด. กรุงเทพฯ, 2545.
- จิรพร แฝ่วกิ่งและโสภา อ่อนโอภาส. (2546). **รายงานวิจัยกรณีศึกษากลุ่มนอกล้างแรงงาน : วิถีชีวิตคนพิการทางสายตาในเขตกรุงเทพมหานคร. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: พิษณุพรินทร์ตั้งเซ็นเตอร์จำกัด.
- เชษฐา พวงหัตถ์. (2549). **วิธีคิดและปัญหาทางทฤษฎีในสังคมวิทยา, เอกสารประกอบการศูร์เสวนเวทีแนวคิดทางสังคมศาสตร์สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ**.
- ณรงค์ ปฏิบัติสรกิจ. (2536). **ปัญหาคนพิการ : แนวคิดและทิศทางของสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ในการสงเคราะห์คนพิการ**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษา เศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารณี อุทัยรัตนกิจ. (2544). **การศึกษาสาเหตุของปัญหานักเรียนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในห้องเรียน**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ทิตนา แคมมณี. (2552). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรวุฒิ โสภิชฎิกุล. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. ฉะเชิงเทรา: เอ็มเอ็นคอมพิวเตอร์ออฟเซท.
- นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ. (2549). **สวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับคนพิการระดับรุนแรงในประเทศไทย**. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการสำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอกพิมพ์ไท.
- นฤมล พลภักศิลป์ และพัชรา หาญกิจเจริญ. (2543). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: ริงสิตสารสนเทศ.
- นิติภูมิ เนาวรัตน์. (2550). **กฎหมายเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศกิจของกรุงเทพมหานครศึกษาเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการก่อสร้างและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยการยุติธรรมสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมหลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรม

ระดับสูง.

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

บัวพันธ์ พรหมพักพิงและคณะ. (2548). **รายงานการวิจัยเรื่อง “การแต่งงานข้ามวัฒนธรรมของผู้หญิงในชนบทอีสาน”**.

บาร์บารา เมอร์เรย์ และโรเบิร์ต เฮรอน. (2543). **การจัดการงานให้คนพิการ : ส่วนประกอบสำคัญสำหรับบริการที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2548). **การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

บุพมาส สันธิราชกูร์. (2555). **กระบวนการเรียนรู้ในการจัดการความขัดแย้งภายในตนเอง (Learning Processes in Managing Inner Conflicts)**. วิทยานิพนธ์ (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ)) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปณิตา พันภัย. (2544). **การบริหารความรู้ (Knowledge Management) : แนวคิดและกรณีศึกษา**. เอกสารวิจัยภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่องประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555. (26 กรกฎาคม 2555). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 129 ตอนพิเศษ 119 ง. หน้า 22-23.

ประดินันท์ อุปรมัย (2534) **พัฒนาการทางอาชีพของนักเรียนสาธิตเสริมสมองการรับรู้และความสนใจเกี่ยวกับอาชีพ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประทีป วีระพัฒนนิรันดร์. (2542). **เศรษฐกิจชุมชน : ความหมาย ฐานคิด แนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : กรมการประมง.

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2547). **การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ**. กรุงเทพฯ: ไยไหม.

ประเวศ วะสี. (2550). **การจัดการความรู้ : กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์สู่ศักยภาพ เสรีภาพและความสุข**. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.

พจนา เอื้องไพบูลย์. (2546). **การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : การศึกษาแบบพหุกรณี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพมหานคร: ชรรคมลการพิมพ์.

พวงแก้ว กิจธรรม . **ประเภทของคนพิการ**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก<http://sichon.wu.ac.th/file/pt-shh-20110120-171550-LGxcP.pdf>.

ไพบูลย์ สุทธิ . (2554). **การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน**. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรพร อ่อนไว. (2548). **ยุทธศาสตร์การเคลื่อนไหวการสร้างพลังศักยภาพของสตรีพิการในประเทศไทย**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สตรีศึกษา). กรุงเทพฯ : สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภุชงค์ เสนานุช. (2554). **รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับคนพิการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วารสาร มฉก.วิชาการ กรกฎาคม-ธันวาคม 2554.

มหาวิทยาลัยบูรพา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2550). **ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.huso.buu.ac.th/cai/sociology/225101/

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ. (2553). **รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ หรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ**. เข้าถึงได้จาก <http://nep.go.th/th/publishdocument/>.

รังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา. (2545). **คุณภาพชีวิตคนพิการทางการได้ยินที่ประกอบอาชีพอิสระวิทยานิพนธ์ สส.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต)**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2541). **การเมืองการปกครองของไทย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วาสนา ตะเกาพงษ์. (2547). **การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ**. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์และ จูไร ทังพงษ์. (2554). **บทวิพากษ์นโยบายและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย : ความเสมอภาคในโอกาสของการมีงานทำและไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_162885.pdf

วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). **นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

ศรัญญา คัมภีระมนต์. (2556). **การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้สาระภูมิศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา เรื่อง ภัยธรรมชาติ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนดอยเต่าวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ = Geography strand learning plans design using problem-solving process on disaster for Mathayom Suksa 4 students at Doitaowittayakom school, Chiang Mai province**. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริยุพา พูลสุวรรณ. (2541). “การสังเคราะห์ผลการวิจัยตามนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) และระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544)”. วิชาการ 1(12): 12-

18.

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ,กรม. (2558). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.dep.go.th

สนธิ สมัครการ. (2538). การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับพัฒนาการของสังคม . กรุงเทพฯ :

โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวง. (2553). แนวทางการนำภูมิปัญญาไทยเข้าสู่

กระบวนการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชน
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ .(2552). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ.กรุงเทพฯ:

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ .(2556). รายงานผลการศึกษาระดับสมบูรณ

โครงการ “การศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและ
พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย คณะรัฐประศาสน
ศาสตร มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2554). พระราชบัญญัติส่งเสริมและ

พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ฉบับอ้างอิง (ปรับปรุงครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ:ดีสุวรรณ
ซ์พพลายเซอร์วิส. CHULALONGKORN UNIVERSITY

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2550). อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

ไทย. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

สีลาภรณ์ บัวสาย. (2552). พลังท้องถิ่น : บทสังเคราะห์งานวิจัยด้านชุมชน. กรุงเทพฯ :สำนักงาน

กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

สีลาภรณ์ นาครทรรพ. (2541). แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม : ระดับกลุ่มชุมชน.

กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนงานวิจัย

สุพจน์ แสงเงิน และคณะ . (2546). กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนในการพัฒนาความเข้มแข็งของ

ชุมชน : ศึกษากรณี ชุมชนแผ่นดินทองคอรุทตี๊กว่า. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สุพัตรา ชาตัญญาชัย. (2548). กระบวนการเรียนรู้ : แนวคิด ความหมาย และบทเรียนในสังคมไทย.

กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเวช ทรงอยู่สุข. (2550). **แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล**

เขมราฐอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อดุลย์ วังศรีคุณ . (2543). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ ของชุมชนที่ทำให้**

ชุมชนเข้มแข็ง : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณาอภิมาน. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.

โอโนซา ทังซานชัย. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำหน้าที่ของครอบครัวกับคุณภาพชีวิต คน**

พิการ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัว). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิัญญา เวชชัย. (2555). **การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์**. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรดาวัลย์ ธนาวุฒิ . (2555). **บทบาทของผู้นำชุมชนในกระบวนการเรียนรู้การจัดการป่าชุมชนบ้าน**

หัวทุ่ง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ = Role of community leaders in learning process for community forest management in Hua Thung Village, Chiang Dao District, Chiang Mai Province. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). **กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชน**

ถึงยุคพัฒนาความทันสมัย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.

อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). **กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชน**

ถึงยุคพัฒนาความทันสมัย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.

อานันท์ ปันยารชุน. (2541). **คนดีที่สังคมยังต้องการ**. กรุงเทพฯ: แสงดาวการพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Alcock, P. (2003). **Social Policy in Britain**. (2 ed). UK,NJ :PALGRAVE MACMILLAN.

American Foundation for the Blind. (n.d.). **Careers for blind and visually impaired individuals**. Retrieved from <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/for-job-seekers/for-family-and-friends/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/1235>.

Asia Community Service. (2011). **Stepping stone work centre: See our activities, not our disabilities**. Retrieved from

- <http://www.asiacommunityservice.org/index.php?page=SteppingStone>.
- Autism Resource Centre (Singapore). (2014). **More firm hiring people with disabilities**. Retrieved from http://www.autism.org.sg/press/2014/pr140419-StraitsTimes_More_firms_hiring_people_with_disabilities.pdf
- Baldwin, W.R. (1966). **Social justice**. UK: Pergamon Press, Ltd.
- Bell, D. and Heitmueller, A. (2005). **The Disability Discrimination Act in The UK: Helping or Hindering Employment Amongst the Disabled?** IZA Discussion Paper NO. 1476. Germany.
- Bhing-Leet Tan. (2009). **Hybrid Transitional-Supported Employment Using Social Enterprise: A Retrospective Study**. Boston: Trustees of Boston University.
- Brown, M. (1985). **Introduction to social Administration in Britain**. (6 th ed). UK, London: Hutchinson & Co.Ltd.
- Cheausuwantavee, T. (2002). **Sexual problems and attitudes toward sexuality of persons with and without disability**. The journal of Sexuality and Disability.
- Cheausuwantavee, T. (2004). **Community based rehabilitation in Thailand: current situation and development**. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal.
- Cheausuwantavee, T., Phuakkhong, D., Prasomsuk, S. and Mattavangkul, C. (2012). **Reformation of social policy and law related to disability through participation of society in Thailand: Phase I**. Manuscript for presentation in World Conference on Social Work Development 2012: Action and Impact, July 8-12, 2012. Stockholm, Sweden.
- Cheausuwantavee, T, and Sumrid, K. (2011). **Synthesis of social policies and laws regarding**.
- Colin Barnes and Mike Oliver. (2011). **Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists**. London: University of Greenwich.
- Didier Jacobs. (1988). **Social Welfare Systems in East Asia: A Comparative Analysis**

Including Private Welfare. London: Centre for Analysis of Social Exclusion
London School of Economics.

Disability Employment Australia. (2011). **Employers guide to Partnering with disability employment Services.** Retrieved Feb 4, 2017 from Disability Employment Australia:

https://disabilityemployment.org.au/static/media/Employers_Guide_Web_ReRea.pdf

Duina, F. (2004). **Regional market building as a social process: an analysis of cognitive strategies in NAFTA, the European Union and Mercosur.** Economy and Society.

Fumitaka Furuoka, Beatrice Lim, Khairul Hanim Pazim and Roslinah Mahmud. (2011).

Employment Situation of Person with Disabilities: Case Studies of US, Japan and Malaysia. Retrieved from
http://www.researchersworld.com/vol2/issue4/Paper_1.pdf.

Hammerman, Susan and Maikowski, Stephen. (1981). **The economics of Disability international perspective.** New York.

Harvey J, Szoc R, Rosa M, Poh ML, Jenkins J, Jescica, J. (2013). **Understanding the competencies needed to customize jobs: A competency model for customized employment.** Journal of Vocational Rehabilitation.

latridis, D. (1994). **Social policy: Institutional context of social development and human services.** USA, CA: Brooks/ Cole Publishing Company.

International Labour Office. (2010). **Disability in the workplace : Company practices.** Switzerland, Geneva : Bureau for Employers' Activities, International Labour Office.

Japan Organisation for Employment of the Elderly and Person with Disabilities. (2005). **Supporting the Employment of People with Disabilities: Employment**

- Guide for Employers and Personwith Disabilities**, Tokyo: JEED.
- Kuhnle, S. (2000). **Survival of the European welfare state**. London and New York: Routledge Taylor& Francis Group.
- Kudo, T. (2010). **Japan’s Employment Rate of Persons with Disabilities and Outcome of Employment Quota System**. Retrieved Feb 4, 2017 from http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26_kudo.pdf
- McGinnis, L.(2013). **US Labor Department announces final rules to improve employment of veterans, people with disabilities**. Retrieved Feb 4, 2017 from <http://www.dol.gov/opa/media/press/ofccp/OFCCP20131578.htm>
- Ministry of Manpower. (2015). **Special Employment Credit**. Retrieved from [https://www.sec.gov.sg/FAQ/Pages/How-much-Special-Employment-Credit-\(SEC\)-can-employers-of-persons-with-disabilities-\(PWDs\)-receive.aspx](https://www.sec.gov.sg/FAQ/Pages/How-much-Special-Employment-Credit-(SEC)-can-employers-of-persons-with-disabilities-(PWDs)-receive.aspx).
- Office of Disability Employment Policy. (2009). **Essential Skills to Getting a Job: What young people with disabilities need to know**. Retrieved from Publications.USA.gov: <http://publications.usa.gov/USAPubs.php?PubID=244perspection>. New York.
- Parker, M.R. and Szymanski, M.E. (1992) **Rehabilitation counseling: basics and beyond**. 2 nd Edition . USA: PRO-ED, Inc.
- Paul Wehman and John Brocout. (1999). **Supported Employment: Critical Issues and New Directions**. Retrieved Feb 4, 2017 from <http://www.worksupport.com/documents/article1.pdf>.
- Rehabilitation Institute of Chicago.(2004). **American with Disability Act (ADA): A summary of the key point** . Retrieved Feb 4, 2017 from <http://lifecenter.ric.org>.
- Reiko Hayashi. (Eds.). (2014). **The Social Security in Japan**. Japan : The National Institute of Population and Social Security Research.

Rieger, E. and Liebfried, S. (2003). **Limits to globalization**. UK: Polity Press in association with Blackwell Publishing Ltd.

Royson Poh. (2013). **Workers With Disabilities Face Greater Difficulties In Job Searches**. Retrieved Feb 4, 2017 from <http://www.spd.org.sg/updates/detail/workers-with-disabilities-face-greater-difficulties-in-job-searches-140.html>

Singapore Government. (2015). **How much SEC can employers of persons with disabilities (PWDs) receive?**. Retrieved Feb 4, 2017 From [https://www.sec.gov.sg/FAQ/Pages/How-much-Special-Employment-Credit-\(SEC\)-can-employers-of-persons-with-disabilities-\(PWDs\)-receive.aspx](https://www.sec.gov.sg/FAQ/Pages/How-much-Special-Employment-Credit-(SEC)-can-employers-of-persons-with-disabilities-(PWDs)-receive.aspx)

Skocpol, T. (1995). **Social Policy on the United States: Future possibilities in historical perspective**. USA: Princeton University Press.

Tadashi Kudo. (2010). **Japan Employment's Rate of Person with Disabilities and Outcome of Employment Quota System**. Retrieved Feb 4, 2017. from http://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2010/JLR26_kudo.pdf.
disabled.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

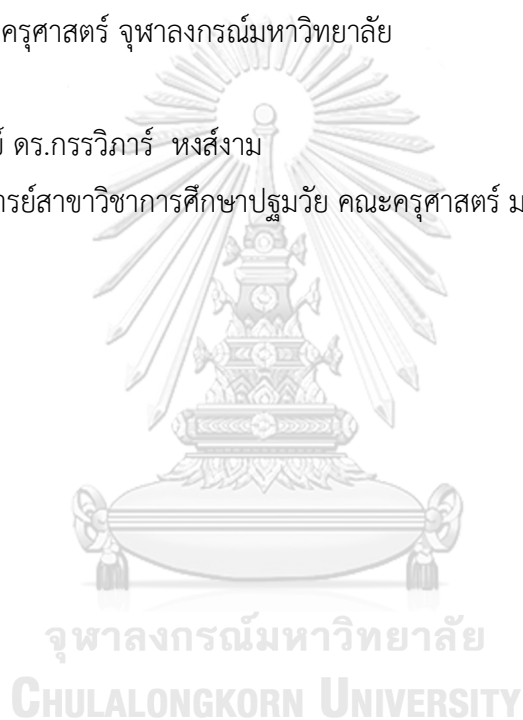
1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและเสนอแนะของร่างแนวทาง (ฉบับที่1)
3. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันของร่างแนวทาง (ฉบับที่2)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง
 - อาจารย์ภาคการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิศา ตันติเฉลิม
 - อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรวิภาร์ หงส์งาม
 - อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและเสนอแนะของร่างแนวทาง (ฉบับที่1)

1. ดร.พชรภัทร พึ่งรำพรรณ
 - หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานสอบสวน ส่วนการสอบสวนคดีอาญา (สสอ.)
สำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง (วังไชยา)
2. นายธีรศักดิ์ พานิชวิทย์
 - นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ อ.เมือง จ.เพชรบุรี
 - เลขานุการสมาคม อบต.แห่งประเทศไทย
3. ดร.เฟ่ง บัวหอม
 - ปลัดเทศบาลตำบลบางสำเพร อ.ส้ตหีบ จ.ชลบุรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน
 - อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
5. อาจารย์ชัชพล ยรรยงค์
 - อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ
จ.น่าน
6. ดร.พิชญ์ ตูลสุข
 - อติตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
7. ดร.ธีรพงษ์ สารแสน
 - รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
8. ดร.กนก ปิ่นตบแต่ง
 - ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม
9. ดร.ชูศักดิ์ ประเสริฐ
 - ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี

10. ดร.สุจินต์ สว่างศรี
 - ผู้บริหาร JAIFA FARM SOCIAL ENTERPRISE CO.,LTD.
 - อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล
11. ดร.สมพร หวานเสีจ
 - ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง
12. อาจารย์ ดร.ชมลา บุญกาญจน์
 - อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ ชัยวัฒนกุลวานิช
 - อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิมล ใจงาม
 - อาจารย์ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
15. นายสุชาติ โอวาทวรรณสกุล
 - นายกสมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย
 - นายกสมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญา

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันของร่างแนวทาง (ฉบับที่2)

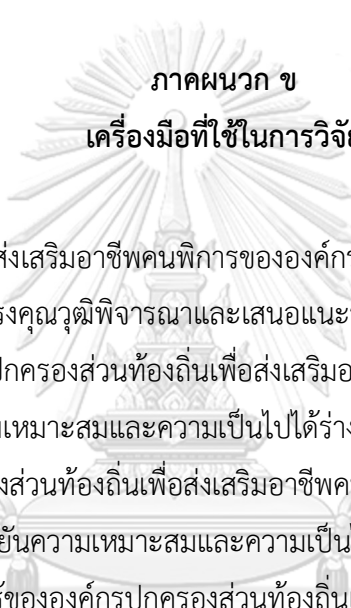
1. นายทวี เสริมภักดีกุล
 - รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

2. นางธนาภรณ์ พรหมสุวรรณ
 - อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

3. ดร.อำนาจ วิชยานุวัต
 - เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. นายวิฑูร เอี่ยมโอภาส
 - ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ดร.วุฒิสักดิ์ เหล็กคำ
 - ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและเสนอแนะร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)
4. แบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)



แบบสอบถาม

เรื่อง การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง: แบบสอบถามเรื่อง “การส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดย นางสาวรัชณี จันทร์ทับทอง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามและขอชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

- 1) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยการสอบถามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ
 - ตอนที่ 3 สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ
 - ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- 3) ข้อเท็จจริงที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอวิจัยในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4) ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยความจำเป็นของงานวิจัยที่ต้องได้รับความคิดเห็นจากหน่วยงานของท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินการวิจัยให้บรรลุและเกิดประโยชน์แก่ประเทศและหน่วยงานต่างๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการจัดทำแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ต่อไป ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์

หน่วยงานของท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้และขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

- 5) ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี
6) หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่

เบอร์โทรศัพท์ 081-0422810

ID Line : nanbeaw1505

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

1.1 ประเภทของหน่วยงาน

- เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ขนาดของหน่วยงาน

- เล็ก กลาง ใหญ่

1.3 การสำรวจจำนวนคนพิการในท้องถิ่น

- การสำรวจอย่างเป็นทางการ
- ประชากรคนพิการ จำนวน.....คน
- มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน.....คน
- ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน.....คน
- ไม่มีประชากรคนพิการ
- การสำรวจอย่างไม่เป็นทางการ
- ประชากรคนพิการ จำนวน.....คน
- มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน.....คน
- ไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน.....คน
- ไม่มีประชากรคนพิการ

ตอนที่ 2 : สภาพปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

2.1 การแต่งตั้งส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

มีการแต่งตั้ง

ชื่อส่วนงาน.....

ชื่อตำแหน่งที่รับผิดชอบ.....

ไม่มีส่วนงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงแต่มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงาน
ด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ไม่มีการแต่งตั้ง

เนื่องจาก.....

2.2 การอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการของบุคลากร

เคยอบรม (ย้อนหลังล่าสุด 3 ครั้ง)

ครั้งที่	เดือน/พ.ศ.	หน่วยงานที่จัดอบรม	เรื่องฝึกอบรม

ไม่เคยอบรม

2.3 การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

มีการจัดสรรงบประมาณ (ย้อนหลังล่าสุด 3 ครั้ง)

ครั้งที่	เดือน/พ.ศ.	ชื่อกิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ

ไม่มีการจัดสรรงบประมาณ เนื่องจาก

2.4 การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง โดยพิจารณาตามระดับคะแนนและคำอธิบาย ดังนี้

1) ระดับคะแนนและคำอธิบาย “ความสำคัญ” เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) ระดับคะแนนและคำอธิบาย “การดำเนินงาน” เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ตรงกับความ เป็นจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ตรงกับความ เป็นจริง อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ตรงกับความ เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ตรงกับความ เป็นจริง อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการดำเนินงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ตรงกับความ เป็นจริง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง โดยพิจารณาตามระดับคะแนน และคำอธิบาย ดังนี้

ระดับคะแนนและคำอธิบาย “ปัญหา” เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีปัญหาในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. งบประมาณเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
2. กฎ ระเบียบ เอื้อต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
3. ผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
4. สมาชิกสภา ให้ความสำคัญในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
5. บุคลากรในหน่วยงานเพียงพอ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
6. บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
7. ข้อมูลด้านความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่นเพียงพอ					

ปัญหาการส่งเสริมอาชีพคนพิการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับคะแนน				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8. ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการเพียงพอ					
9. ความร่วมมือของคนพิการและครอบครัว ได้ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมของหน่วยงานในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
10. ความตระหนักและให้ความสำคัญในการประกอบอาชีพของคนพิการและครอบครัวในท้องถิ่น					
11. ความตระหนักในการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองของคนพิการในท้องถิ่น					
12. ทักษะคติของคนในชุมชนต่อการประกอบอาชีพของคนพิการในท้องถิ่น					
13. ความร่วมมือของคนในชุมชนในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
14. ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกับหน่วยงานต่างๆ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ					
15. ขั้นตอนในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะร่วมกันส่งเสริมอาชีพคนพิการในท้องถิ่น					

สถานที่ทำงาน.....
 วุฒิการศึกษา.....
 เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อกลับสะดวก.....
 E-mail.....
 วันที่ให้สัมภาษณ์.....

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ได้แก่ บุคคลที่มีความพิการทางการเห็น บุคคลที่มีความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย บุคคลที่มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย บุคคลที่มีความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม บุคคลที่มีความพิการทางสติปัญญา บุคคลที่มีความพิการทางการเรียนรู้ และบุคคลที่มีความพิการออทิสติก อายุระหว่าง 15 – 60 ปี มีระดับความพิการตั้งแต่ระดับเล็กน้อยไปจนถึงระดับปานกลาง ที่สามารถประกอบอาชีพได้

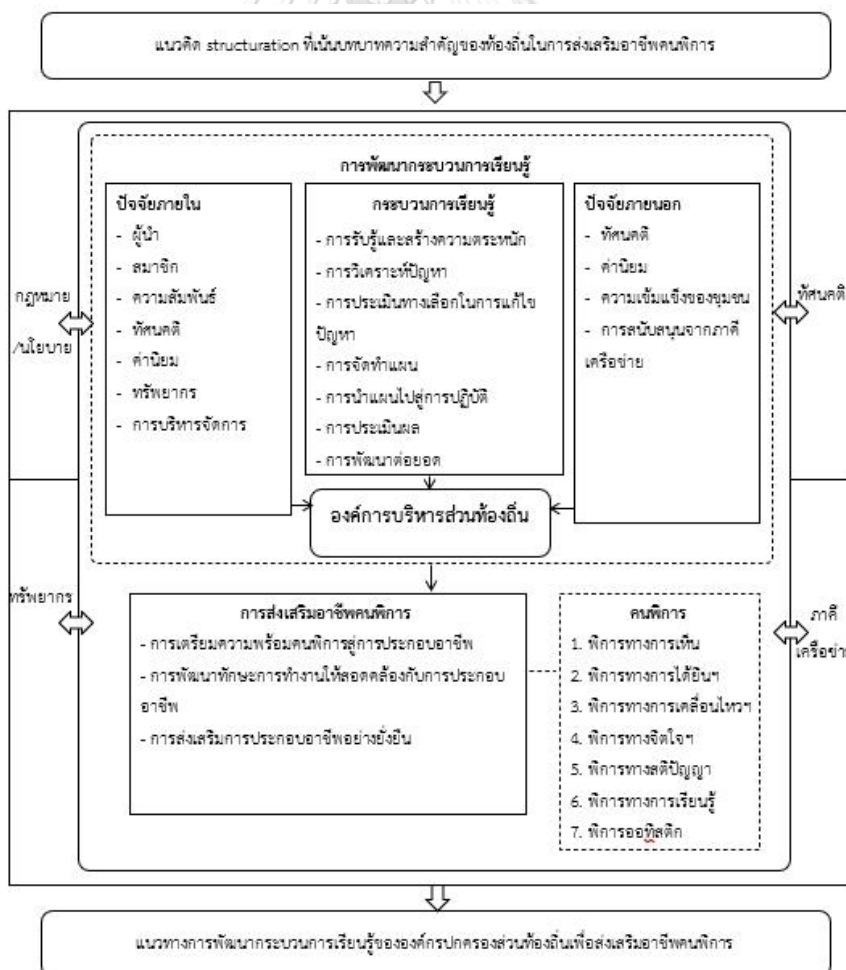
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน จำแนกเป็น ประเภท เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่ดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การส่งเสริมอาชีพคนพิการ หมายถึง การสนับสนุน การดำเนินการให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพ มีรายได้ มีความมั่นคงในการทำงาน คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน

กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง วิธีการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นวิธีการที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติรวมไปถึงการดำเนินการที่พึงประสงค์ ทั้งในระดับบุคคล และ ระดับองค์กร เน้นการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอนวิธีการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6)การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด

แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ หมายถึง ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการเรียนรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนได้แก่ 1) การรับรู้และตระหนัก 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 6) การประเมินผล 7) การพัฒนาต่อยอด โดยผ่านการดำเนินการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมคนพิการสู่การประกอบอาชีพ 2) การพัฒนาทักษะการทำงานให้สอดคล้องกับการประกอบอาชีพ 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน สามารถทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมอาชีพคนพิการ ให้เทียบเคียงประเทศที่มีการส่งเสริมอาชีพคนพิการประสบความสำเร็จ คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในชุมชน ได้ช่วยเหลือครอบครัว อยู่ร่วมกันกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมีความพึงพอใจในการใช้ชีวิตและมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อยู่ร่วมกับคนในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย




การพิจารณาและเสนอแนะ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1)

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ขั้นการรับรู้และตระหนัก</p> <p>ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปลุกจิตสำนึกและสร้างการรับรู้และตระหนักใน ความสำคัญของการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 2) เปิดใจในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 3) เปิดโอกาสให้ร่วมรับรู้และกำหนดเป้าหมายใน ส่งเสริมอาชีพคนพิการ 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นใน การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ 5) สร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ <p>วิธีการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประเมินทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการในการดำเนินการทำงานส่งเสริม อาชีพคนพิการ 2) จัดประชุมกลุ่ม ร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานกับคนพิการ ร่วมกัน วางภาพอนาคตคนพิการในท้องถิ่น 3) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การลงพื้นที่ เยี่ยมเยียนคนพิการ การศึกษาดูงาน ที่ทำให้เห็น 	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ความสำคัญของการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ</p> <p>4) จัดทำ Mind Map การดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการเป็นการสร้างการเรียนรู้ใน การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน ร่วมกัน</p>	
<p>ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <p>1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการใน การประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>2) กำหนดปัญหาและความต้องการที่ชัดเจนใน การประกอบอาชีพคนพิการ</p> <p>3) ร่วมรับรู้ เข้าใจปัญหาและความต้องการใน การประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>4) ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ปัญหาและ ความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการให้กับ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>วิธีการเรียนรู้</p> <p>1) สสำรวจและค้นหาคนพิการในพื้นที่เชิงรุก สัมภาษณ์ สังเกต เก็บข้อมูลสภาพต่าง ๆ ของ คนพิการและคนดูแลคนพิการ</p> <p>2) จัดทำข้อมูลบัญชีรายชื่อ เพศ อายุ ระดับ ความพิการ ที่อยู่ ประเภทความ คนดูแล สภาพ</p>	


ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพคนพิการแต่ละบุคคล</p> <p>3) จัดเวทีประชาคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ คนดูแลคนพิการ ผู้นำคนในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ พร้อมทั้งวางภาพอนาคตคนพิการในท้องถิ่นร่วมกัน</p> <p>4) จัดประชุมกลุ่มร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ</p> <p>5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพคนพิการ</p> <p>6) ประสัมพันธ์ปัญหาและความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น วันประชุมประชาคม เสียงตามสาย ผ่านสังคมออนไลน์</p>	
<p>ขั้นการประเมินทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p> <p>ประเด็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้</p> <p>1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>3) ออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>4) ประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) เลือกวิธีการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสังคมและความเป็นไปได้</p> <p>6) ร่วมรับรู้ เรียนรู้แนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>7) ส่งเสริมให้มีการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างมีเหตุมีผลและเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า</p> <p>วิธีการเรียนรู้</p> <p>1) หาข้อมูลเทคนิค วิธีการ การส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ประสบความสำเร็จทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศทางเลือกในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) จัดประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คนพิการ คนดูแลคนพิการ ผู้นำ คนในชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้ประสบความสำเร็จ ร่วมกันออกแบบวิธีการ ทางเลือกที่หลากหลาย เหมาะสม เป็นไปได้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>3) จัดทำแบบประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้ พร้อมทั้งให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประเมินวิธีการ ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปได้</p> <p>4) จัดประชุมสรุปผลการเลือกวิธีการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สังคมและมีความเป็นไปได้</p> <p>5) พุดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รับรู้ เรียนรู้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คน พิการถึงแนวทางในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มี การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ทั้งอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ</p>	
<p>ขั้นการวางแผนดำเนินงาน</p> <p>ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <p>1) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) กำหนดแผนงาน กิจกรรม โครงการและทิศ ทางการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มี การประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>3) กำหนดเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม</p> <p>4) กำหนดทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริม</p>	

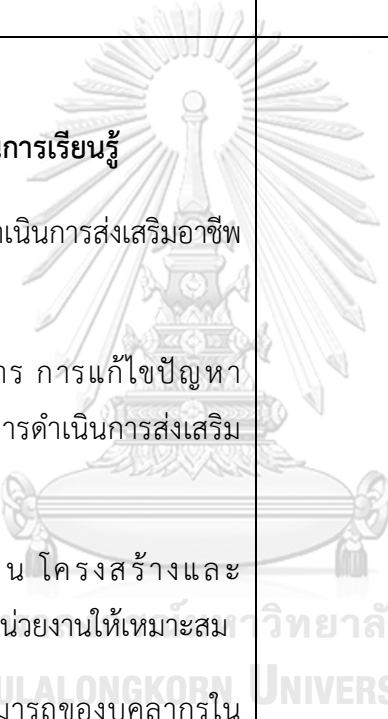
ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>อาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>5) พัฒนาแกนนำ ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>6) ประชาสัมพันธ์แผนงาน กิจกรรม โครงการและทิศทางการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>วิธีการการเรียนรู้</p> <p>1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ประกอบไปด้วยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ร่วมกันวางแผนดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) ประชุมระดมความคิด จัดทำแผนงานส่งเสริมอาชีพคนพิการ กำหนดกิจกรรม โครงการงบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้ประสานงานและทิศทางการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ร่วมกัน</p> <p>3) จัดทำข้อตกลงในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4) จัดอบรม ให้ความรู้ เพิ่มความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการ รวมไปถึงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้บุคลากรแกนนำสามารถดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่าง</p>	

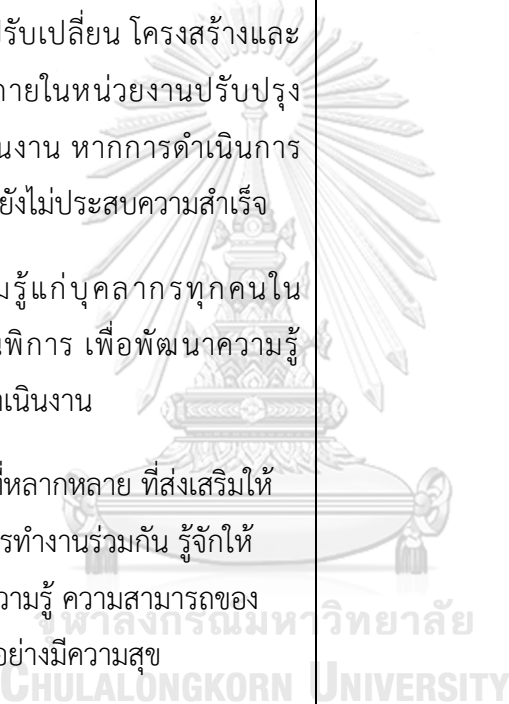
ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>เหมาะสม ประสบความสำเร็จ</p> <p>5) ศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการปฏิบัติจริงที่ประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดกระบวนการคิด การวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม สามารถนำมาพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ พร้อมทั้งร่วมกันสรุป นำมาปรับใช้ให้เข้ากับการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการของท้องถิ่น</p> <p>6) จัดตั้งศูนย์บริการให้ความช่วยเหลือปรึกษาประสานงานต่าง ๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ</p> <p>7) ประชาสัมพันธ์แผนงาน กิจกรรม โครงการ บุคลากรและทิศทางการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในรูปแบบที่หลากหลาย</p>	
<p>ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <p>1) เปิดใจเรียนรู้ ยอมรับร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามแผนงาน กิจกรรม โครงการและทิศทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการตามที่ได้กำหนดไว้</p> <p>3) บริหารทรัพยากร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>สะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการให้มีการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน ให้ เหมาะสม</p> <p>4) ประสานความร่วมมือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในการดำเนินการ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน</p> <p>5) สร้างวัฒนธรรมการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการที่ตีร่วมกัน</p> <p>วิธีการเรียนรู้</p> <p>1) พุดคุย สนทนา แลกเปลี่ยนร่วมกันสร้าง การเรียนรู้ร่วมกันในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการ</p> <p>2) จัดทำคู่มือดำเนินงานการดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการ</p> <p>3) ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริม อาชีพคนพิการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น Coaching หรือผู้ชี้แนะ และ Mentoring หรือการเป็นที่เลี้ยง</p> <p>4) ร่วมมือกันปฏิบัติดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการร่วมกัน เน้นการทำงาน การปฏิบัติจริง ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>5) ติดต่อประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้ง หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมาร่วมกัน</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) จัดเวทีการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นำบทเรียน ประสบการณ์ที่ได้มา ดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกัน สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเมื่อลงมือปฏิบัติแล้ว ทำให้เกิดบทเรียนประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน</p> <p>7) ส่งเสริม กระบวนการทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ตระหนักว่าปัญหาของท้องถิ่นคือ ปัญหาของตนเอง ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นด้วยความตั้งใจ ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เป็นวัฒนธรรมการดำเนินงานที่ดี</p>	
<p>ขั้นการประเมินผล</p> <p>ประเด็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้</p> <p>1) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2) ทบทวน ปรับเปลี่ยนกิจกรรม โครงการ ในการส่งเสริมอาชีพคนพิการให้มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน</p> <p>3) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>4) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p> <p>5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>คนพิการ</p> <p>6) ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน</p> <p>วิธีการเรียนรู้</p> <p>1) สังเกต ประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>2) ประชุมติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทบทวนกิจกรรม การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>3) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างเป็นระบบ ค้นหาได้ง่าย แล้วนำมาใช้ได้จริง</p> <p>4) สรุปและรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>5) จัดเวทีชาวบ้าน ร่วมกันพิจารณา บอกเล่าความสำเร็จ และ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>6) แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ</p> <p>7) จัดเวทีแสดงผลงาน เป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทำให้รับรู้สถานการณ์ความเคลื่อนไหว</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ต่าง ๆ ในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>8) ประชาสัมพันธ์การดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น นำเสนอเป็นผลงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น</p>	
<p>ขั้นการพัฒนาต่อยอด</p> <p>ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้</p> <p>1) วิเคราะห์ข้อมูล ผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>2) กำหนดแนวทาง วิธีการ การแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>3) ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานให้เหมาะสม</p> <p>4) พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p> <p>5) ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน</p> <p>วิธีการเรียนรู้</p> <p>1) ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค วางแผนการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ</p>	

ประเด็นการพิจารณา	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>2) นำข้อมูลปัญหา อุปสรรค ผลการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการมาแลกเปลี่ยน และร่วมกัน คิด หาวิธีการแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการ โดยสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการครั้งต่อไป</p> <p>3) ร่วมกันพิจารณา ปรับเปลี่ยน โครงสร้างและ กระบวนการทำงานภายในหน่วยงานปรับปรุง บุคลากรในการดำเนินงาน หากการดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพคนพิการยังไม่ประสบความสำเร็จ</p> <p>4) จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคนใน การส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน</p> <p>5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ที่ส่งเสริมให้ บุคลากรได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน รู้จักให้ เกียรติและยอมรับในความรู้ ความสามารถของ ผู้อื่น ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข</p>	



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพ
คนพิการ (ฉบับที่ 1)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 1) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และทำการประเมินโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินงานด้านการส่งเสริมอาชีพคนพิการที่ได้รับรางวัลนวัตกรรมหรือผลงานเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญแล้วนำไปพัฒนา ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2)

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

5. หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ 081-0422810

ID Line : nanbeaw1505

นางสาวรัชณี จันทร์ทับทอง
 นิสิตดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ประเภทของหน่วยงาน

เทศบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 ขนาดของหน่วยงาน

เล็ก

กลาง

ใหญ่

1.3 ผลงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาระบบการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น

ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
ระดับ	หมายถึง	ระดับ	หมายถึง
5	มีความเหมาะสมมากที่สุด	5	มีความเป็นไปได้มากที่สุด
4	มีความเหมาะสมมาก	4	มีความเป็นไปได้มาก
3	มีความเหมาะสมปานกลาง	3	มีความเป็นไปได้ปานกลาง
2	มีความเหมาะสมน้อย	2	มีความเป็นไปได้น้อย
1	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	1	มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้/วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
6) จัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่าง แนวทางการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น											

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพ
คนพิการ (ฉบับที่ 2)

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ ร่างแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ (ฉบับที่ 2) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และทำการประเมินผู้เชี่ยวชาญ

2. แบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบตรวจสอบยืนยันครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญแล้วนำไปพัฒนาแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

5. หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ 081-0422810

ID Line : nanbeaw1505

นางสาวรัชณี จันทร์ทับทอง
 นิสิตคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้

1.1 ชื่อ - สกุล

.....

.....

1.2 วุฒิการศึกษา

.....

.....

1.3 ตำแหน่งงาน

.....

.....

1.4 เบอร์โทรศัพท์ที่ติดต่อกลับสะดวก

.....

.....

1.5 E-mail

.....

.....



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้/วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ขั้นการประเมินผล ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 1) กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแบบของการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ											
2) ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ รวมไปถึงการติดตามการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน											
3) ทบทวน ปรับเปลี่ยนโครงการ กิจกรรม ที่ยังดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพ คนพิการให้มีความเหมาะสม สามารถส่งเสริมอาชีพคนพิการได้อย่างยั่งยืน											
4) ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ											
5) สะท้อนผลจากการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการ											
6) รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพคนพิการอย่างยั่งยืน											
7) ประชาสัมพันธ์ การประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมอาชีพ คนพิการอย่างยั่งยืน											

ประเด็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้/วิธีการเรียนรู้	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
4) จัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้ความรู้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน												
5) จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายที่แสดงผลงานต่อสาธารณชน ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้รับทราบและร่วมพัฒนาต่อยอดร่วมกัน เช่น กิจกรรม Open House กิจกรรมภาพยนตร์สั้น (Short Film) เป็นต้น ได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สร้างความยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข												
6) จัดทำคู่มือการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่างแนวทางการพัฒนาต่อยอดการส่งเสริมอาชีพคนพิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น												

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ตรวจสอบยืนยัน

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ภาพการลงภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล









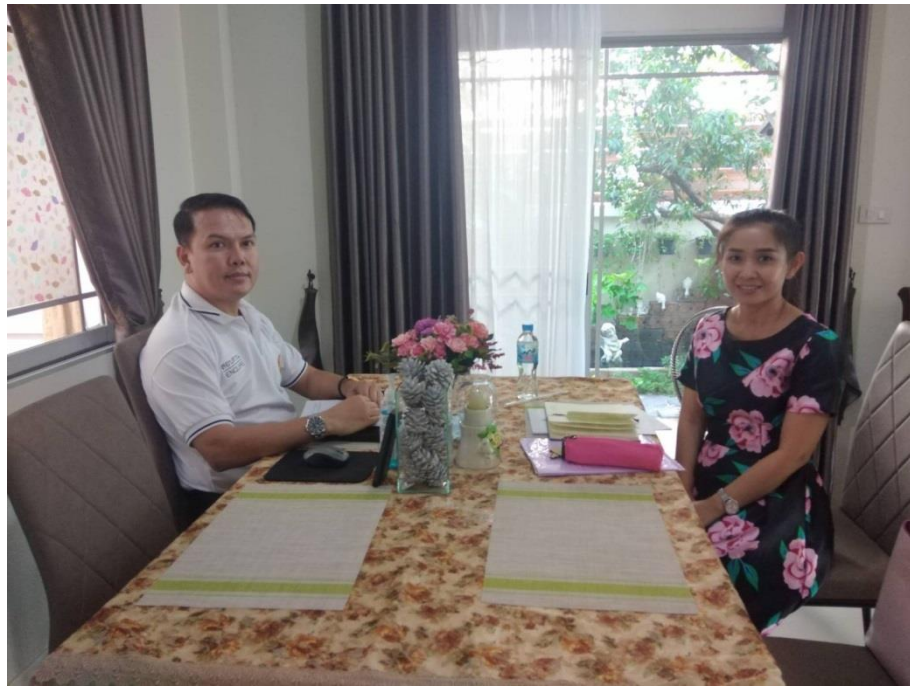














จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวรัชณี จันทร์ทับทอง
วัน เดือน ปี เกิด	สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อุตรดิตถ์
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โครงการทุนผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	99 หมู่ 3 ต.ป่าคาย อ.ทองแสนขัน จ.อุตรดิตถ์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY