



การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถผู้พิการผ่านการศึกษาต่อเนื่อง
The Study Capacity Building and Empowering of the Disabled Through
Continuing Education

พีรธร บุญยรัตพันธุ์*

Piratorn Punyaratabandhu

บุญส่ง กวยเงิน**

Boonsong Kuayngen

ภารดี อาจละสุทธิ์**

Pharadee Ardlasut

วราภรณ์ ณ ถลาง**

Waraphorn Na Thalang

ณัฐินี ปิยะศิริพันธ์**

Natthinee Piyasiripon

บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถผู้พิการผ่านการศึกษาต่อเนื่องมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. สำรวจจำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด
2. สำรวจสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่มีผู้พิการทำงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ
3. สำรวจความต้องการของสถานประกอบการขนาดเล็กในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่ยังไม่มีลูกจ้าง ผู้พิการ ว่ามีความต้องการลูกจ้างผู้พิการหรือไม่ และสมรรถนะของลูกจ้างผู้พิการที่ผู้ประกอบการต้องการ และ
4. เพื่อจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้อนผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยรูปแบบผสมผสานประกอบด้วย วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) กับกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย สถานประกอบการที่มีการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น และสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50-99 คน ในเขตพื้นที่ 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ อุทัยธานี นครสวรรค์ ตาก กำแพงเพชร พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และอุดรดิตถ์ ผลจากการศึกษา พบว่า 1. ผู้พิการที่มีศักยภาพและมีความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ผู้พิการที่อยู่ในจังหวัดพิษณุโลกมีความต้องการที่จะทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผู้พิการที่อยู่ในจังหวัดพิจิตร อุทัยธานี อุดรดิตถ์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย และนครสวรรค์ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงศักยภาพการทำงานตามสภาพความบกพร่องทางร่างกาย พบว่า

*ประจำวิทยาลัยประชาคมอาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ประจำวิทยาลัยประชาคมอาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ผู้พิการประเภททางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมีความต้องการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผู้พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางกรมมองเห็น ทางสติปัญญา ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางการเรียนรู้ พิการซ้ำซ้อน และทางออทิสติก ตามลำดับ ผลจากการสำรวจสถานประกอบการที่มีการจ้างงานลูกจ้าง ผู้พิการ ลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการและสถานประกอบการขนาดเล็ก พบว่า 3. มีความต้องการแรงงานผู้พิการต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ติดต่อประสานงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการดูแลตนเอง และความสามารถในการแสวงหาข้อมูลเพื่อการคิดและตัดสินใจ และ 4. ผลจากการสำรวจสามารถนำมาสังเคราะห์ เพื่อจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้องกันผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การเตรียมตัวเพื่อการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน การประสานงาน การสื่อสารและจิตวิทยาในการทำงาน และเปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจะเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาทักษะของผู้พิการทั้งทักษะการทำงาน และทักษะการใช้ชีวิต

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ / การเพิ่มขีดความสามารถ / ผู้พิการ / การศึกษาต่อเนื่อง

ABSTRACT

Study capacity building and empowering of the disabled through continuing education.

Objective 1. Explore the potential of people with disabilities and work in the area of the Lower North Part of Thailand in nine provinces. 2. Surveys in the area of the Lower North Part of Thailand with disabilities work. The potential for the performance of disabled workers. And the need to develop the potential of disabled workers. 3. Surveys the needs of small enterprises in the area of the Lower North Part of Thailand which also has not a disabled employee, And competencies of disabilities employed entrepreneurs configuration. 4. The curriculum workshop on "preparing people to enter the labor market" and "Empowering of the disabled worker " to enter the disabled to work in the establishment. For this research, combination composed. Documentary Research, Qualitative Research and Action Research with target group the establishments that are hiring disabilities workers. Disabled employees working in the establishments and small enterprises that have employed 50-99 in nine provinces of the Lower North Part of Thailand (Uthai Thani, Nakhon Sawan, Tak, Kamphaeng Phet, Phichit, Phitsanulok, Sukhothai, Phetchaboon and Uttaradit) The study found that 1. people with disabilities have the potential and desire to work nine provinces of the Lower North Part of Thailand, in Phitsanulok, there needs to be a lot of work is number one, followed by the disabled address in Uttaradit, Phetchabun, Uthai Thani, Phichit, Sukhothai, Tak, Kamphaeng Phet and Tak, respectively. Considering the performance based on disabilities condition found that 2. the type of movement or physical disabilities have a lot of work needs to be number one. Followed by the hearing impaired or meaningful. Visually impaired cognitive, psychological or behavioral. Learning disability, redundancy and autism, respectively.

Results from a survey of establishments that are hiring workers with disabilities. Found that 3. the demand for workers with disabilities must have the knowledge and skills to use information technology to work. Communication skills to liaise and social adjustment. The ability to self-care and the ability to seek information, to think and make decisions. And 4. The results of the survey can be synthesized for Curriculum Workshop on "prepare people to enter the labor market" and "Empowering the disabled worker" to enter the disabled to work in right position. the preparing for the work, Information technology for work coordination, communication and psychology at work. And shift the burden to the be a power. This course will help strengthen and develop the skills of people with disabilities. And life skills.

Keywords : Capacity Building / Empowering / Disabled Person and Continuing Education

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุดผ่านทางการแพทย์ การศึกษา การอาชีพและสังคม แต่เนื่องจากยังมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านศักยภาพ และสุขภาพของคนพิการ ฯลฯ ที่ทำให้คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการดังกล่าวข้างต้นได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับจำนวนคนพิการเพิ่มขึ้นทุกปีและผลกระทบที่เกิดจากความพิการ และกระแสการเรียกร้องสิทธิคนพิการต่อรัฐ ส่งผลให้รัฐมีการออกกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการคือ พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษเล่ม 108 ตอนที่ 205 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2534 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 และมีกฎกระทรวงอื่นๆ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดประเภทคนพิการและกำหนดให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสงเคราะห์ ฟื้นฟูสมรรถภาพ และพัฒนาด้วยวิธีการทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมีความมุ่งหมายที่จะให้คนพิการได้รับการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534, ม.ป.ป.) ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างและกระบวนการให้บริการแก่คนพิการหลายประการ กล่าวคือ มีการปรับปรุงและขยายโครงสร้างการดำเนินงานให้บริการแก่คนพิการขององค์กรภาครัฐ ควบคู่ไปกับการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ปฏิบัติงานด้านคนพิการ เพื่อขยายบริการความช่วยเหลือให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพครอบคลุมคนพิการทุกประเภทความพิการโดยทั่วถึงทุกชุมชน จากประเด็นดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากในหลายภาคส่วน ทั้งจากผู้พิการเองผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ มาร่วมขจัดอุปสรรคที่เกิดจากความพิการโดยการเพิ่มศักยภาพคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และไม่เป็นการกีดกัน

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ขจัดความไม่รู้หนังสือ พร้อมกับการพัฒนาจัดการศึกษาเพื่อคนพิการอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพของคนพิการ ทั้งการประกอบอาชีพอิสระ การทำงานในหน่วยงานของเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนการจัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนพิการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554, 2550) ได้พัฒนาภารกิจปกติให้สอดคล้องกับแนวทางตามยุทธศาสตร์ โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ การฟื้นฟู

สมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน เปียยังชีพคนพิการ การดูแลคนพิการในสถานสงเคราะห์ การเตรียมและส่ง นักกีฬาคนพิการเข้าแข่งขันรายการกีฬาต่างๆ การสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับ จังหวัด การให้บริการด้านสวัสดิการแก่คนพิการ ได้แก่ การฝึกอาชีพให้คนพิการในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การส่งเสริมอาชีพให้คนพิการในชุมชน การสนับสนุนทุนประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ โดยการให้กู้ยืม เงินกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ และการสนับสนุน ให้มีการจัดการบริการการศึกษาสำหรับคนพิการให้มีมาตรฐาน การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้งการศึกษาพิเศษ การเรียนรู้อิงตัวคนพิการ การศึกษาตามอัธยาศัยในทุกระดับจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งโรงเรียนของรัฐและเอกชน การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การจัดหาอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ แม้ว่าโครงการ/กิจกรรมดังกล่าวเป็น ภารกิจประจำของแต่ละภาคส่วน แต่ก็ได้ก่อให้เกิดพลังในการพัฒนาศักยภาพคนพิการ โดยรัฐบาลได้จัดสรร งบประมาณเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของคนพิการด้วย

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเรื่องคนพิการกับการพัฒนาศักยภาพและสุขภาพคน พิการ เพื่อต้องการสำรวจจำนวนผู้พิการที่มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ และศึกษาสำรวจความต้องการ งานที่มีความเหมาะสมต่อผู้พิการ อีกทั้งความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานคนพิการ รวมถึงการ สำรวจเกี่ยวกับสุขภาพของคนพิการ เพื่อนำผลที่ได้มาสังเคราะห์และจัดทำเป็นหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการรุ่น แรก เรื่อง “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” และ “การเพิ่มศักยภาพ ผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตและ การประกอบอาชีพให้กับคนพิการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพคนพิการให้มี ความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสำรวจจำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด
2. ศึกษาสำรวจสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่มีผู้พิการทำงาน ศักยภาพใน การปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ
3. ศึกษาสำรวจความต้องการของสถานประกอบการขนาดเล็กในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่ยังไม่ มีลูกจ้าง ผู้พิการ ว่ามีความต้องการลูกจ้างผู้พิการหรือไม่ และสมรรถนะของลูกจ้างผู้พิการที่ผู้ประกอบการ ต้องการ
4. เพื่อจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้อนผู้พิการเข้าทำงานในสถาน ประกอบการ

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยรูปแบบผสมผสานประกอบด้วย วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสำรวจจำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด

กลุ่มเป้าหมาย จำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร ตาก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี

ระยะที่ 2 การศึกษาสำรวจสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่มีผู้พิการทำงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ

กลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัดที่ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ฝ่าย นายจ้าง ประกอบด้วย เจ้าของกิจการ หรือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างผู้พิการ ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น จำนวนครึ่งหนึ่งของที่มีการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการเข้าทำงานจริง

ระยะที่ 3 การศึกษาสำรวจความต้องการของสถานประกอบการขนาดเล็กในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ตอนล่างที่ยังไม่มีลูกจ้างพิการ ว่ามีความต้องการลูกจ้างผู้พิการหรือไม่ และสมรรถนะของลูกจ้างผู้พิการที่ ผู้ประกอบการต้องการ

กลุ่มเป้าหมาย สถานประกอบการขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร ตาก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี ที่ไม่ได้ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 34 และ 35 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย เจ้าของกิจการ หรือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน

ระยะที่ 4 การจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้อนผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ

กลุ่มเป้าหมาย ผู้พิการในพื้นที่ 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร กำแพงเพชร ตาก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี ทั้งกลุ่มลูกจ้างผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วในสถานประกอบการ และผู้ พิการที่ยังไม่มีงานทำและมีความประสงค์ที่จะเข้าทำงาน หรือ มีความประสงค์ที่จะเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ของตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าทำงาน จังหวัดละ 20 คน รวม 180 คน

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการสำรวจจำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการสร้างจำนวนคนพิการที่มีศักยภาพและความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด (หน่วย : คน)

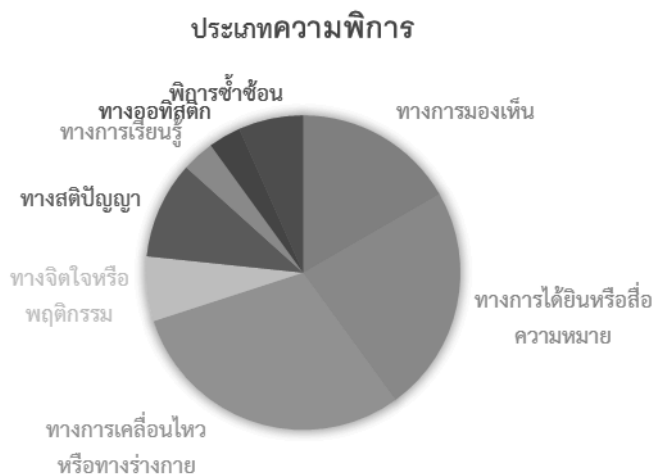
นางสาว

จังหวัด	ทางการเห็น		ทางการได้ยิน หรือสื่อความหมาย		ทางการเคลื่อนไหว หรือทางการกาย		ทางจิตใจ หรือพฤติกรรม		ทางสติปัญญา		ทางการเรียนรู้		ทางออก พิตติก		การเข้าชั้น		ไม่ระบุ		รวม		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	รวม	
กำแพงเพชร	1	0	0	0	9	7	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	11	9	20
	0	0	2	6	1	3	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6	12	18
นครสวรรค์	0	1	0	0	4	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	5	9
	0	1	13	15	5	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	18	37
พิษณุโลก	2	2	10	19	25	8	0	2	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	42	34	76
	1	4	1	11	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	16	22
สุโขทัย	0	0	1	2	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	10
	4	2	1	2	8	3	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	16	9	25	
อุทัยธานี	0	0	2	3	10	15	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	14	18	32	
	8	10	30	58	69	45	3	5	9	5	1	2	0	0	2	1	0	122	127	249	

จากตารางสามารถอธิบายได้ว่า ผู้พิการที่มีศักยภาพและมีความต้องการทำงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี พบว่า ผู้พิการที่อยู่ในจังหวัดพิษณุโลกมีความต้องการที่จะทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือผู้พิการที่อยู่ในจังหวัดพิจิตร อุทัยธานี อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร ตาก สุโขทัย และตาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาถึงศักยภาพการทำงานตามสภาพความบกพร่องทางร่างกาย พบว่า ผู้พิการประเภททางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมีความต้องการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ผู้พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางกรมมองเห็น ทางสติปัญญา ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทางการเรียนรู้ พิการซ้ำซ้อน และทางออทิสติก ตามลำดับ

ผลการศึกษาสำรวจสถานประกอบการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนล่างที่มีผู้พิการทำงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ

ผลจากการสำรวจสถานประกอบการโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการและลูกจ้างผู้พิการที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด โดยมุ่งเน้นถึงศักยภาพและความต้องการพัฒนาแรงงานผู้พิการ ในมุมมองการจ้างงานและสมรรถนะแรงงานผู้พิการที่สถานประกอบการต้องการ ประกอบกับการสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการ สามารถนำมาวิเคราะห์และอธิบายผลการสำรวจแบ่งเป็นรายพื้นที่จังหวัดสามารถสรุปได้ดังแผนภูมิรูปภาพนี้



ภาพที่ 1 แผนภูมิวงกลมแสดงประเภทการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการใน 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ทั้งนี้ เหตุผลสำคัญในการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการของสถานประกอบการทั้ง 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย เนื่องจากตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามมาตรา 33 ระบุให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550, 2550, หน้า 14) ในอัตราส่วนตามประกาศกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ข้อ 3 ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปรับ คนพิการที่สามารถทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในอัตราส่วนลูกจ้างที่

มิใช่คนพิการทุกหนึ่งร้อยคน ต่อคนพิการหนึ่งคน เศษของหนึ่งร้อยคนถ้าเกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน (กระทรวงแรงงาน, 2554, หน้า 7)

ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการทางสถานประกอบการทั้ง 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้จ่ายค่าจ้างแรงงาน และจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างผู้พิการในอัตราที่เท่าเทียมกับลูกจ้างปกติ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างทุกฝ่าย และเมื่อพิจารณาถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างผู้พิการแล้ว ผู้ประกอบการให้ความเห็นว่าลูกจ้างผู้พิการมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานได้ใกล้เคียงกับลูกจ้างปกติ และมีบางส่วนที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าลูกจ้างปกติด้วย

สำหรับ สมรรถนะในการทำงานของลูกจ้างผู้พิการที่นายจ้างพึงประสงค์ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่สถานประกอบการหรือนายจ้างพึงประสงค์สามารถสรุปได้ดังนี้

ความรู้ในการทำงาน ต้องการลูกจ้างผู้พิการที่มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญของการทำงานในโลกยุคโลกาภิวัตน์

ทักษะการทำงาน ต้องการลูกจ้างผู้พิการที่มีทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานทั่วไป รวมทั้งทักษะการสื่อสารและติดต่อประสานงาน ทั้งนี้เพื่อการทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สถานประกอบการกลุ่มดังกล่าวต้องการลูกจ้างผู้พิการที่มีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบหน้าที่ รวมทั้งมองโลกในแง่บวกและมีความใฝ่รู้ในสิ่งใหม่เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สมรรถนะการในการทำงานแล้วสมรรถนะการใช้ชีวิตที่สถานประกอบการต้องการให้ลูกจ้างผู้พิการพึงมี คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หรือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างอย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับอันจะนำมาซึ่งการทำงานร่วมกับผู้อื่น และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

สำหรับ เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะศักยภาพของลูกจ้างผู้พิการเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง กล่าวคือ ในการทำงาน “คน” เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน กล่าวคือ การนำความรู้ ความสามารถไปใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ต่อเนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของลูกจ้างผู้พิการทางสถานประกอบการมีนโยบายการสร้างแรงจูงใจให้กับลูกจ้างพิการโดยการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ลูกจ้างผู้พิการได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองตลอดจนนำมาพัฒนางาน และหากมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการจูงใจทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การได้รับโบนัส และไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถไว้ให้คงอยู่กับองค์กรอีกด้วย

ปัจจัยสำคัญในการรับลูกจ้างผู้พิการเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ นอกจากปัจจัยด้านกฎหมายแล้ว การช่วยเหลือสังคมถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่รับผู้พิการเข้าทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้พิการเข้ามาทำงานเป็นการช่วยเหลือให้ผู้พิการได้แสดงออกซึ่งศักยภาพและความสามารถที่ตนเองมี

อยู่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือให้ผู้พิการได้เกิดการสร้างงาน และสร้างรายได้ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคมอีกต่อไป

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานผู้พิการในสถานประกอบการ

ลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการทั้ง 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ อุทัยธานี นครสวรรค์ ตาก กำแพงเพชร พิจิตร พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์ พบว่า มีการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการเข้าทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทั้งความรู้ และทักษะในการทำงาน รวมทั้งไม่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งในการทำงานลูกจ้างผู้พิการจะได้รับคำแนะนำและการสอนงานจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งในส่วนที่เป็นความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานในตำแหน่งต้องอาศัยทักษะในการทำงานทางสถานประกอบการจะมีการอบรมพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น การอบรมพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ ภาษาอังกฤษ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ให้กับลูกจ้าง ในส่วนของลูกจ้างผู้พิการที่ทำงานในตำแหน่ง ไม่ต้องใช้ทักษะในการทำงานลูกจ้างผู้พิการจะได้รับการอบรมในส่วนของคุณความรู้ที่จำเป็นขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยในการทำงานเท่านั้น

สำหรับความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานกลุ่มแรงงานที่มีทักษะมีความต้องการให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การวางแผนการทำงาน การคิดเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ในส่วนของกลุ่มแรงงานที่ไร้ทักษะไม่มีความต้องการพัฒนาทักษะและสมรรถนะสำหรับการทำงานหากแต่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่นำไปสู่การประกอบอาชีพเสริมหรือการเปลี่ยนแปลงอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มและสร้างรายได้

ทั้งนี้ ในส่วนของการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตประจำวันทั้งลูกจ้างผู้พิการต้องการทราบถึงสิทธิ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ รวมทั้งต้องการสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์และการปรับตัวทางสังคมเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังต้องการที่จะดูแลและช่วยเหลือตนเองทั้งในด้านของการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต ตลอดจนการเข้าถึงแหล่งและช่องทางในการประกอบอาชีพเพื่อไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม

ผลการสำรวจความต้องการจ้างแรงงานผู้พิการของสถานประกอบการขนาดเล็ก

ผลจากการสำรวจสถานประกอบการขนาดเล็กที่ใกล้ถึงเกณฑ์ที่ต้องจ้างแรงงานผู้พิการโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบในการจ้างงานในเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด โดยมุ่งเน้นถึงความต้องการแรงงานผู้พิการทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะสามารถนำมาวิเคราะห์และอธิบายผลการสำรวจในภาพรวมได้ดังนี้

ประเภทการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการ ทางสถานประกอบการขนาดเล็กในพื้นที่ 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่างมีความต้องการจ้างลูกจ้างผู้พิการที่มีสภาพความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวร่างกาย ทางทางได้ยินหรือสื่อความหมาย ทางทางเรียนรู้ และทางจิตใจหรือพฤติกรรม ทั้งนี้สภาพความบกพร่องทางร่างกายที่เกิดขึ้นจะต้องสามารถปฏิบัติงาน หรือ ช่วยเหลือตนเองได้

สำหรับตำแหน่งงานที่มีความเหมาะสมกับลูกจ้างผู้พิการมีทั้งในส่วนของแรงงานที่ไร้ทักษะ อาทิเช่น พนักงานทำความสะอาด คนสวน พนักงานเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น ในส่วนของแรงงานมีทักษะ อาทิเช่น พนักงานธุรการ พนักงานประชาสัมพันธ์ พนักงานต้อนรับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ความรู้ และความสามารถของผู้พิการ

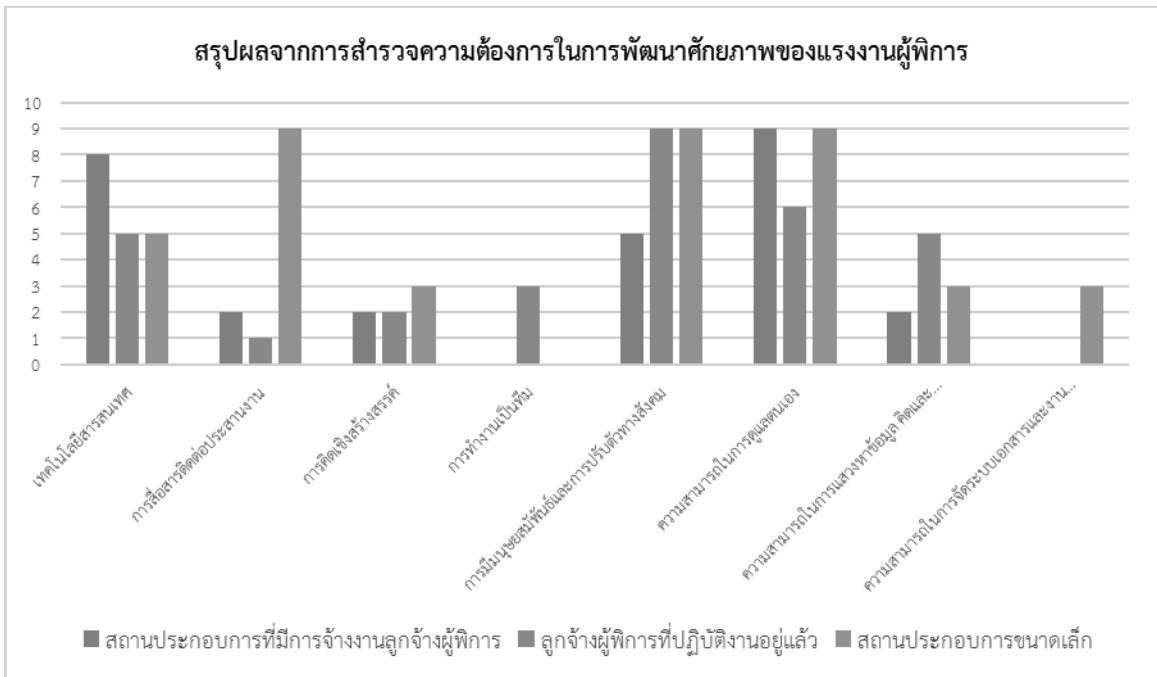
ในส่วนของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในด้านความรู้ คือ ลูกจ้างผู้พิการจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ หรือ งานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจะต้องมีทักษะในด้านการใช้เทคโนโลยีการทำงานซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน และ สำหรับสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คือ การติดต่อสื่อสาร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการทำงาน ความสามารถในการคิด และตัดสินใจแก้ปัญหา รวมทั้งการคิดเชิงสร้างสรรค์

คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน คือ ลูกจ้างผู้พิการจะต้องมีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความใฝ่รู้ในงานที่ทำ รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ในส่วนของสมรรถนะสำหรับการใช้ชีวิตทางสถานประกอบการมีความต้องการให้ลูกจ้างผู้พิการพึงรู้ในสิทธิและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร มีทักษะการสื่อสาร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ สามารถดูแลตนเอง พึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น และสังคม

จากคุณสมบัติและสมรรถนะของลูกจ้างผู้พิการที่สถานประกอบการขนาดเล็กต้องการที่ได้กล่าวข้างต้นมีความจำเป็นที่ลูกจ้างผู้พิการจะต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยแนวทางการพัฒนาความพร้อมของผู้พิการก่อนทำงาน คือ ผู้พิการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน มีทักษะการสื่อสารติดต่อประสานงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากข้อมูลจากการสำรวจทั้ง 3 ส่วนเมื่อนำมาประกอบกันเพื่อนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรสามารถสรุปได้ดังแผนภูมิแห่งต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แผนภูมิแท่งแสดงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ

จากแผนภูมิแท่งสามารถอธิบายได้ว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการทั้งในส่วนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว และในส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติงานจากการสำรวจความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว และจากสถานประกอบการขนาดเล็กที่ยังไม่มีการจ้างงานลูกจ้างผู้พิการทั้ง 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ความจำเป็นในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของแรงงานผู้พิการ และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานผู้พิการ รวมทั้งสมรรถนะของลูกจ้างผู้พิการที่ผู้ประกอบการต้องการ คือ แรงงานผู้พิการต้องมีความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน ทักษะการสื่อสารติดต่อประสานงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการดูแลตนเอง และความสามารถในการแสวงหาข้อมูลเพื่อการคิดและตัดสินใจ

ทั้งนี้ ผลจากการสำรวจข้อมูลในข้างต้นสามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อจัดทำหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้อนผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งมีหัวข้อการอบรมและสาระสำคัญดังนี้

การเตรียมตัวเพื่อการทำงาน เพื่อให้ผู้พิการทราบถึงหลักการ ความสำคัญ รูปแบบและลักษณะของการสัมภาษณ์อย่างไรให้ดีขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เคล็ดลับลับในการทำงาน (มีความสุข ประสบความสำเร็จ เป็นที่รักของเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน) เพื่อการเตรียมตัวในการทำงาน

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน เพื่อให้ผู้พิการทราบถึงหลักการ ความสำคัญ ประโยชน์ และการนำไปใช้ขั้นพื้นฐานของการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานสำนักงาน ประกอบด้วยโปรแกรมจัดทำเอกสาร และโปรแกรมจัดทำตารางคำนวณ การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นการถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน

การประสานงาน การสื่อสารและจิตวิทยาในการทำงาน เพื่อให้ผู้พิการทราบถึงหลักการ ความสำคัญ หลักการ ความสำคัญ รูปแบบและลักษณะของการประสานงานเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน การสื่อสาร

เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน การสื่อสารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และความเข้าใจอันดี และจิตวิทยา การให้บริการเพื่อความประทับใจที่นำไปสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เปลี่ยนภาระให้เป็นพลังเพื่อให้ผู้พิการทราบถึงหลักการ ความสำคัญ การปรับทัศนคติเปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง ประกอบด้วยสิทธิ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ การดูแลตนเอง การแสวงหาโอกาสและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้พิการ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง

เมื่อได้หลักสูตรดังกล่าว คณะทำงานได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ประกอบด้วย อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 2 คน และผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้พิการ จำนวน 1 คน พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60-1.00 และเมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น คณะทำงานได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้พิการที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจริงโดยการสัมภาษณ์ในประเด็นด้านความเหมาะสมของสื่อประกอบการสอน ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม และเนื้อหาสาระของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม หลักสูตรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่ใช้ในการฝึกอบรม และสื่อที่ใช้ประกอบการในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหลักสูตร ซึ่งสามารถนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้ทั้ง 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ 2 ประเด็น ดังนี้

1. การจัดทำหรือการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเกิดขึ้นมาจากความต้องการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์กรอีกด้วย ซึ่งการศึกษาการพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถผู้พิการผ่านการศึกษาต่อเนื่องผู้วิจัยได้จัดทำหลักสูตรขึ้นมาจากความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริงทั้งหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน” และ “การเพิ่มศักยภาพผู้พิการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว” เพื่อป้องกันผู้พิการเข้าทำงานในสถานประกอบการโดยการสำรวจถึงคุณสมบัติของบุคคลซึ่งเป็นผู้พิการเข้ามาทำงานโดยต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ เข้ามาร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะสูงขึ้น เนื่องจากผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมมีความสนใจที่จะยกระดับและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งมีความตั้งใจและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ในเนื้อหาของหลักสูตรที่จะสามารถนำไปประกอบอาชีพและเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมได้มีการขยายโดยการรวมกลุ่มของผู้พิการและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นการสร้างสังคมผู้พิการที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กลุ่มเป้าหมายที่นำไปใช้ควรมีลักษณะใกล้เคียงกับที่ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ผลจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้นั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้
2. ควรมีการศึกษาคู่มือการใช้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลจากการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้นั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้
3. ในการนำเนื้อหาสาระไปใช้ในการอบรมนั้น ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับ เนื่องจากเนื้อหาสาระไม่ได้มีความต่อเนื่องกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

4. ควรมีบททวน ปรับปรุงหรือแก้ไขข้อกฎหมายเพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานคนพิการอย่างแท้จริงมากกว่าการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนหรือการสัมปทานสถานที่จัดจำหน่ายสินค้า หรือ บริการ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้นโดยไม่เป็นภาระแก่บุคคลรอบข้าง ครอบครัว และสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากับผู้พิการในพื้นที่อื่นๆหรือภูมิภาคอื่นในการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปขยายผลเพื่อเป็นการศึกษาหรือยืนยันผลของหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้พิการมุ่งเน้น ทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการทำงานในการยกระดับขีดความสามารถผู้พิการต่อไป

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการจุดประกายให้กับผู้พิการได้เกิดความรู้และเกิดการพัฒนาตนเองไม่ให้เป็นภาระแก่คนรอบข้างและสังคม และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและมีการติดตามประเมินผลภายหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการจัดโครงการเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้พิการได้มีงานทำ

เอกสารอ้างอิง

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. (2550). **แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ**

ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.

คณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนักงาน. (2550). **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**

พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 61 ก หน้า 8 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2550.

ประชาสงเคราะห์, กรม. (ม.ป.ป). **สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534.** ม.ป.ท.

ปลัดกระทรวงแรงงาน, สำนักงาน. (2554). **แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2554-2557).**

กรุงเทพฯ : บริษัทพิธการพิมพ์ จำกัด.