

# บทที่ 3 ผลการศึกษา



## สถานการณ์การบริหารองค์กรด้านคนพิการ

ผลการสำรวจสำมะโนประชากรโดยมีสำนักงานสถิติแห่งชาติปี พ.ศ. 2550 ระบุว่า มีคนพิการประมาณ 1.9 ล้านคน ในจำนวนนี้มีบัตรประจำตัวคนพิการประมาณ 1.1 ล้านคน ซึ่งเป็นยอดสะสม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 หากลบกับจำนวนคนพิการที่เสียชีวิตประมาณ 1.7 แสนคน ดังนั้นคาดว่าจะมีคนพิการอีกประมาณ 8 แสนกว่าคน ที่ยังไม่มียังไม่มีบัตรประจำตัวคนพิการ สำหรับบริการที่จัดให้คนพิการส่วนใหญ่ยังคงขึ้นอยู่กับภาครัฐ สำหรับองค์กรของคนพิการได้ดำเนินการจัดตั้งเป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย และตามด้วยการจัดตั้งสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย ตลอดจนองค์กรคนพิการด้านอื่นๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งช่วงแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2549 – 2554 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมองค์กรด้านคนพิการเข้มแข็ง ทำให้หลายองค์กรได้เข้าสู่กระบวนการตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ เข้ามีส่วนร่วมจัดบริการอย่างหลากหลาย ทั้งถึงมากขึ้นสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะองค์กรด้านคนพิการซึ่งมีจำนวนประมาณ 140 แห่ง ส่วนหนึ่งได้เสนอตัวเข้ารับการตรวจประเมิน และสามารถผ่านเกณฑ์ประเมิน กลุ่มองค์กรเหล่านี้ได้รับความคาดหวังว่าจะเป็นหน่วยจัดบริการสำหรับคนพิการต่อไป ปัจจัยที่ทำให้เกิดองค์กรด้านคนพิการเข้มแข็ง ต้องรวมตัวในรูป มูลนิธิ สมาคม ชมรม กลุ่ม ซึ่งมีค่อนข้างหลากหลาย กระจายทั่วประเทศ ระดับกลุ่มเป็นองค์กรเล็กที่สุด เป็นการรวมตัวคนพิการ จำนวน 5 - 9 คน จัดเป็นองค์กรในรูปคณะกรรมการ การรวมตัวทำให้มีพลังในการต่อรอง ถ้าเป็นมูลนิธิ/สมาคม จะมีสมาชิกมากขึ้น มีบริการต่างๆ มากขึ้น และสามารถทำนิตกรรมกับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และหน่วยงานอื่นๆ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เป็นองค์กรหลักทำหน้าที่ด้านหนึ่งคือ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ โดยการผลักดันกฎหมายเพื่อคนพิการเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิใหม่ๆ เช่น ผู้ช่วยคนพิการ การปรับสภาพบ้านที่อยู่อาศัย การลดหย่อนภาษีสำหรับผู้ดูแลคนพิการ ล่ามภาษามือ ปัจจุบันนโยบายเร่งด่วนคือ การจ้างงานคนพิการ และผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ้างงานคนพิการ แต่ขณะเดียวกันสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติเองยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จัดทำคำขอ งบประมาณ 4,000 ล้านบาท แต่ได้รับการจัดสรรงบประมาณดำเนินการเพียง 198 ล้านบาท มีบุคลากรเพียง 149 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการ 65 อัตรา พนักงานราชการ 56 อัตรา และลูกจ้าง 28 คน ถึงกระนั้นสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติยังมีข้อแข็งที่มีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่เป็นผู้สนับสนุนงานด้านคนพิการได้อย่างกว้างขวาง เช่น ในปีที่ผ่านมา กองทุนฯ ได้สนับสนุนเงินทุนสำหรับกู้ยืมประกอบอาชีพประมาณ 250 ล้านบาท และสนับสนุนการองค์กรเครือข่ายต่างๆ ในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จำนวน 250 ล้านบาท

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ได้สนับสนุนงบประมาณกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สำหรับการดำเนินงานของสมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ทุกปี ละ ประมาณ 10 ล้านบาท และสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรหลักตามประเภทความพิการองค์กรละ 8 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เข้มแข็ง ขณะนี้ งานด้านคนพิการของประเทศไทยค่อนข้างอยู่ในระดับนำของอาเซียน ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรด้านคนพิการประมาณ 400 กว่าองค์กร และได้มาตรฐาน 70 องค์กร ซึ่งเมื่อปีงบประมาณ 2554 มีองค์กรที่ผ่านการตรวจประเมินมาตรฐาน จำนวน 32 องค์กร จากที่ขอตรวจประเมิน 66 องค์กร ซึ่งยังเป็นจำนวนน้อยกว่าตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในปีงบประมาณ 2555 จึงมีการประกาศเกณฑ์องค์กรประกอบตัวชี้วัดมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการใหม่ ซึ่งมีจำนวนตัวชี้วัดลดลง จาก 68 ตัวชี้วัด คงเหลือ 31 ตัวชี้วัด ในมาตรฐานองค์กรเพื่อคนพิการ และ 32 ตัวชี้วัดในมาตรฐานองค์กรของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีโครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการเพื่อค้นหาปัจจัยและแนวทางที่ประสบผลสำเร็จขององค์กรด้านคนพิการ จะนำสู่การเผยแพร่ความรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อให้องค์กรด้านคนพิการเข้มแข็ง และเป็นมาตรฐานมากยิ่งขึ้น



ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์กรด้านคนพิการมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและความเป็นมาในการดำเนินงานขององค์กรด้านคนพิการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จในการดำเนินงานและจัดบริการกับสมาชิกขององค์กรด้านคนพิการ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์กรด้านคนพิการในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยดำเนินการศึกษา จาก

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์กร
2. สัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์กลุ่มองค์กรที่ผ่านมาตรฐาน จำนวน 25 องค์กร
  - สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 25 คน
  - สัมภาษณ์กลุ่ม 5 กลุ่ม รวม 15 คน
  - รวมกลุ่มเป้าหมาย 40 คน
3. สัมภาษณ์เชิงลึก สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.)
  - พมจ. เชียงใหม่ 1 คน
  - พมจ. ขอนแก่น 1 คน
  - พมจ. สุราษฎร์ธานี 1 คน

ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1

- สถานการณ์องค์กรด้านคนพิการ
  - 1) ประเภทคนพิการทางการเห็น
  - 2) ประเภทคนพิการทางการได้ยิน และสื่อความหมาย
  - 3) ประเภทคนพิการทางร่างกาย และการเคลื่อนไหว
  - 4) ประเภทคนพิการทางด้านจิต
  - 5) ประเภทคนพิการบุคคลออทิสติก
  - 6) ประเภทคนพิการทางสติปัญญา
  - 7) องค์กรเพื่อคนพิการ

#### ส่วนที่ 2

- ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรด้านคนพิการที่ผ่านมาตรฐาน จำนวน 25 องค์กร

#### ส่วนที่ 3

- • ทิศทางและแนวทางของการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการ



## ส่วนที่ 1 สถานการณ์องค์กรด้านคนพิการ

สถานการณ์องค์กรด้านคนพิการ ได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารจากองค์กรด้านคนพิการและการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารองค์กรตามประเภทความพิการ เรื่องการบริหารองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นหลัก ได้แก่ 1) สถานการณ์ภายนอกและสถานการณ์ภายในที่เกี่ยวข้องกับองค์กร 2) การวิเคราะห์ SWOT องค์กร และ 3) ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เข้มแข็ง โดยแยกเป็นแต่ละประเภทคนพิการทั้ง 6 ประเภท ดังนี้

### 1.1 สถานการณ์องค์กรคนตาบอด

พัฒนาการของกลุ่มคนตาบอดเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2510 คนตาบอดรวมกันจัดตั้งเป็นชมรมคนตาบอด ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในโรงเรียนสอนคนตาบอด ต่อมาในปี พ.ศ.2524 จึงจัดตั้งเป็นสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย จนกระทั่งถึงปัจจุบันได้ดำเนินการต่อเนื่องประมาณ 40 กว่าปี ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคง มั่งคั่งและมีเสถียร เนื่องจากมีกฎหมายรองรับสามารถขอทุนหรือระดมทุนได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกรอบแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระยะที่ 4 ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ นอกจากนี้ยังสามารถระดมทุนกับแหล่งทุนอื่นๆ ได้ตามสมควร

บทบาทหน้าที่หลักของสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย จะเป็นองค์กรพิทักษ์ คุ้มครองสิทธิให้สมาชิก และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนตาบอดตามกรอบของแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ 4 ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาได้วิเคราะห์เชิงบริหารองค์กรคนตาบอดดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีประสบการณ์การทำงานระยะยาว</li> <li>• สมาชิกและคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย และขับเคลื่อนงานต่างๆ</li> <li>• มีความมั่นคงในระดับหนึ่ง (ทุน วัสดุสิ่งของและคนทำงาน)</li> <li>• มีรากฐานจากสมาชิกต่างๆ ในท้องถิ่น</li> <li>• มีองค์กรเครือข่ายที่ผ่านมาตรฐานจำนวนมากพอสมควร</li> <li>• มีการทำงานร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติต่อเนื่อง</li> <li>• มีองค์กรตาบอดครบ 76 จังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ใช้ระยะเวลานานมากในการเติบโต</li> <li>• ผู้นำองค์กรไม่ค่อยมีเวลา</li> <li>• ผู้นำคนตาบอดไม่ค่อยได้เรียนเชิงการบริหาร</li> <li>• การทำแผนงานขององค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ขาดการรับรู้โดยทั่วไป</li> <li>• หลายคนเขียนโครงการไม่เป็น</li> <li>• ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านแผนและผู้นำรุ่นใหม่</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กฎหมาย กฎ ระเบียบ เปิดโอกาส</li> <li>• ได้รับการยอมรับจากภาครัฐและเอกชน</li> <li>• มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฉบับที่ 4 รองรับทิศทางการพัฒนา</li> <li>• มีงบประมาณ 8 ล้านบาท โดยเฉพาะร้อยละ 80 นำสู่การพัฒนาองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นยังไม่ค่อยเชื่อถือ</li> <li>• หน่วยงานสนับสนุนใหม่ มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ การทำงานร่วมกับคนพิการ</li> <li>• ความไม่สม่ำเสมอในการบริจาการเงินเข้าสมาคม</li> </ul>



## ทิศทางการพัฒนาองค์กรคนตาบอด

องค์กรคนตาบอดจะเข้มแข็ง ต้องผ่านมาตรฐาน ซึ่งขณะนี้มืองค์กรด้านคนพิการประมาณ 400 กว่าองค์กร ผ่านมาตรฐาน 70 แห่ง เป็นองค์กรคนตาบอด 25 แห่ง แม้ว่าจะมีปริมาณมากแต่ก็ยังไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 30 ที่องค์กรต้องผ่านมาตรฐาน คาดหวังว่าองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานจะเป็นครู ก. และไปช่วยองค์กรพี่น้องที่ยังไม่ผ่าน โดยการไปสอน อบรม ให้คำแนะนำ แต่ขณะเดียวกันองค์กรครู ก. ต้องคงรักษามาตรฐานให้ได้ โดยเฉพาะปัจจัยสำคัญคือ การระดมทุนที่มาจาก การเขียนโครงการ

## ประเด็นท้าทายในอนาคต

1. การเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมด้านต่างๆ
2. การพัฒนาคุณภาพการจัดการบริการขององค์กรคนตาบอด
3. ความสามารถในการผลักดันด้านการศึกษา และอาชีพ
4. การพัฒนาบทบาทองค์กรของคนพิการ ในมิติเป็นหน่วยจัดบริการ
5. ความแตกต่างของการรับรู้ เรียนรู้ ระหว่างองค์กรในเมือง และองค์กรชนบท
6. การยกระดับคุณภาพชีวิตคนตาบอด (ความรู้เรื่องสิทธิ การกู้ยืมเงิน การมีผู้ช่วยคนพิการ การจัดการเลือกปฏิบัติ การเข้าถึงเครื่องมือสื่อสาร)
7. การประสานเชื่อมโยงกับแนวคิด Social Enterprise

## แนวทางการขับเคลื่อนงานขององค์กรของคนพิการ

1. การช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิชาการ เสริมพลังเพื่อให้คนพิการพึ่งตนเองได้
2. ส่งเสริมการเข้าถึงบริการต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นภายในอาคาร และภายนอกอาคาร โดยเฉพาะการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ต้องมีความปลอดภัย
3. สนับสนุนเงินอุดหนุน การจัดกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิคนพิการได้ เช่น การได้รับสวัสดิการ การศึกษา การอาชีพ
4. จัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
5. การผลักดันกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักเกณฑ์ต่างๆ เอื้อให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวก เงินอุดหนุน แผนพัฒนาคนพิการในท้องถิ่น
6. ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับสังคม โดยผ่านกิจกรรมของจังหวัด เช่น หมอเนตที่เป็นคนตาบอด ให้บริการโดยไม่คิดค่าตอบแทน แต่องค์กรควรมีให้พอสมควรเป็นค่าเดินทาง ทำให้สังคมเข้าใจคนตาบอดมากขึ้น
7. พัฒนาองค์กรให้เข้าสู่มาตรฐาน และเข้ามีส่วนร่วมในโครงการ 1 บาท
8. เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และใช้ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ (voice of the voiceless)
  - เพื่อจัดปรับเจตคติของสังคม และองค์กรของคนตาบอด
  - เพื่อกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการเข้าสู่มาตรฐาน
  - เพื่อเป็นการเสริมแรงการทำงานขององค์กร
9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งคณะกรรมการ คนรุ่นใหม่ และสมาชิก โดยเฉพาะเรื่องการเขียนโครงการ
10. เสริมทักษะวิธีการทำงานร่วมกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
11. สร้างระบบการถ่วงดุล ตามหลักธรรมาภิบาล
  - องค์กรต้องบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
  - ผู้นำต้องมีจริยธรรม
  - สมาชิกต้องมีจิตอาสา



12. ประสานความร่วมมือกับกลุ่ม SE (Social Enterprise)

13. จัดตั้งคณะทำงาน ติดตามเฝ้าระวังการจัดบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนตาบอด

## 1.2 สถานการณ์องค์กรด้านคนหูหนวก

ช่วงประมาณ 17 - 18 ปี องค์กรคนหูหนวกเจริญเติบโตเข้มแข็งพอสมควร แต่ทั้งนี้องค์กรคนหูหนวกก็ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ โดยภาพรวม เช่น

1. สถานะคนพิการทุกประเภทจังหวัด ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีคนหูหนวกมาเป็นกรรมการร่วม

2. เป้าหมายของสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทยที่ชัดเจนคืออะไร นอกจากล่ามภาษามือที่เป็นความต้องการมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่ 2542 - ปัจจุบัน เช่น ท่าที บทบาทของสมาคมต่อการจัดภาษามือคนละชุด/สำนัก จำนวนโรงเรียนโสตศึกษาที่ไม่เพิ่มขึ้นเลย หรือต่อกรณีคนหูหนวกในชุมชน การศึกษาสำหรับคนหูหนวกดูเหมือนยังมีปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพการศึกษาของคนพิการประเภทอื่น

3. การเข้าสู่การบริหารศูนย์ TTRS หรือที่เป็นที่รู้จักในชื่อ “ล่ามภาษามือออนไลน์” ซึ่งมีงบประมาณสูงถึง 100 ล้านบาท สมาคมคนหูหนวกยังไม่มีท่าทีที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

4. ความชัดเจนต่อการใช้ออกาสการจ้างงานที่เปิดเพื่ออาชีพคนหูหนวก จะดำเนินการอย่างไร ตลอดการส่งเสริมอาชีพควรทำอย่างไร

5. ความรู้ ความเข้าใจเรื่องสิทธิของคนหูหนวก ซึ่งยังมีความเห็นไม่ตรงกัน ยังไม่ชัดเจน ว่าต้องทำอะไรบ้าง เช่น ชุดสิทธิประโยชน์ของ สปสช. ภายอุปกรณ์/เครื่องช่วยที่ศูนย์สิรินธรฯ สนับสนุน นอกเหนือจากเครื่องช่วยฟังล่ามภาษามือแล้ว ยังมีประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องทำความเข้าใจและดำเนินการ เช่น การดูแลสุขภาพคนหูหนวกหรือคนหูหนวกกับการเดินทาง

## ทิศทางการพัฒนาองค์กรคนหูหนวก เป็นองค์กรพิทักษ์สิทธิที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ

1. ผลักดันให้ชมรมคนหูหนวกเข้าสู่มาตรฐานและสามารถจัดบริการให้กับสมาชิกได้ เช่น บริการล่ามภาษามือ
2. มีงบประมาณสำหรับอุดหนุนองค์กร ในด้านบุคลากรและสำนักงาน
3. มีแผนงานเสริมความเข้มแข็งองค์กรด้านคนพิการของทุกจังหวัด

## แนวทางการเสริมความเข้มแข็ง เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหา

1. จัดทำยุทธศาสตร์อย่างมีส่วนร่วม โดยการเปิดเวที (Forum) เชิญผู้รู้ร่วมแลกเปลี่ยนประเด็น วางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ
2. ในระดับจังหวัด ควรกระตุ้นให้คนหูหนวกแสดงตน มีที่ยืนของตนเอง และรวมกลุ่มเพื่อนำสู่การพูดคุยกับโรงเรียนโสตศึกษา โดยสมาคมเป็นผู้ประสานงานร่วมในระยะแรกๆ
3. สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย ควรดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณ 8 ล้านบาท เพื่อเสริมความเข้มแข็งกลุ่ม ชมรม สมาคมคนหูหนวกในต่างจังหวัด เช่น ระบบการช่วยเหลือคนหูหนวกโดยใช้ระบบล่ามภาษามือที่มีงบประมาณ 10 ล้านบาท ส่งเสริมการเข้าถึงอาชีพของคนหูหนวก การเข้าเป็นหนึ่งในคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด
4. จัดทำแผนงานประจำปีของสมาคมคนหูหนวกจังหวัด โดยเริ่มจากการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมองค์กรและเครือข่ายในระดับจุลภาค เช่น ส่งเสริมการเขียนโครงการ ส่งเสริมให้มีล่ามภาษามือประจำองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและเครือข่ายในระดับมหภาค ทั้งนี้การจัดทำแผนงาน โครงการของสมาคมคนหูหนวก จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ



5. ควรมีการประสานงานกับ องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อผลักดันให้คนหูหนวกเข้าสู่มาตรฐานและจัดบริการ ดังนั้น สำนักงานจึงต้องมีล่ามภาษามือ และคนหูดีมาร่วมปฏิบัติงานในสำนักงาน และช่วยเขียนโครงการ เนื่องจากคนหูหนวกมีปัญหาการเชื่อมร้อยไวยากรณ์ นอกจากนี้การทำงานขององค์กรคนหูหนวกจะประสานงานกับ พมจ. เป็นหลัก ดังนั้นองค์กรคนหูหนวกจึงควรใช้สถานที่ พมจ. เป็นที่ทำการ เพื่อความสะดวก คล่องตัวต่อการประสานงาน ทั้งในกรอบงานองค์กร และงานอื่นๆในขณะเดียวกันชมรมคนหูหนวกต้องทำงานร่วมกับ พมจ. สามารถใช้สำนักงานร่วมกับ พมจ. เพื่อการประสานงานเรื่องอื่นๆ

6. ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อาทิ การทำงานร่วมกับสมาคมคนพิการประเภทอื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด

7. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ชัดเจน โดยการประชุมร่วมกัน เช่น ในปี พ.ศ.2555 กำหนดเป้าหมายว่าต้องมีชมรมคนหูหนวกครบทุกจังหวัด และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายอื่นๆ ได้ เช่น สปสช.

8. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและใช้ประโยชน์จากข้อมูล เช่น มาตรา 10 (2) (3) คนหูหนวกจะได้ประโยชน์อะไรจากผู้ช่วยคนพิการ การมีสิ่งอำนวยความสะดวก ศูนย์การจัดหางาน เป็นต้น

### **ประเด็นเร่งด่วนที่ควรดำเนินการ**

1. การให้คนหูหนวกเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เช่น ล่ามภาษามือ และ TTRS
2. การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิ ตั้งแต่เกิดจนตาย
  - โรงเรียนคนหูหนวกใกล้บ้าน
  - การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนหูหนวก ในระบบโรงเรียน
  - เปิดโอกาส/เวที ผู้ปกครองคนหูหนวก

### **1.3 สถานการณ์คนพิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว**

ประมาณการจำนวนคนพิการในประเทศไทยมีประมาณ 1.9 ล้านคน เป็นคนพิการที่เสียชีวิตประมาณ 1.7 แสนคน ดังนั้นคงมีคนพิการประมาณ 1.7 ล้านคน ส่วนหนึ่งเป็นคนพิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหวประมาณ 5.9 แสนคน ซึ่งมีจำนวนมากเป็นลำดับหนึ่ง ด้วยความรู้สึคนทั่วไป คาดหวังว่าคนพิการทางด้านร่างกายน่าจะพัฒนาการเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็ว แต่กลับพบว่ากลุ่มพิการทางการมองเห็นมีจำนวนองค์กรที่เข้มแข็งมากที่สุด และมีความเคลื่อนไหวมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมาเป็นกลุ่มคนพิการด้านร่างกายและความเคลื่อนไหว ทั้งนี้เนื่องจากการมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น ทางลาด ห้องน้ำ ที่จอดรถ บ้ายบอกทาง ลิฟท์ซึ่งทำให้คนพิการทางด้านร่างกายมีโอกาสและสามารถเข้าถึงสถานที่บริการ สำหรับในด้านการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรคนพิการทางด้านร่างกาย ประสบผลสำเร็จพอสมควร โดยสามารถจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรม มูลนิธิ สมาคมของคนพิการเอง ซึ่งมีกระจายอยู่ทั้งในระดับอำเภอบางแห่ง และในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

ปัจจัยที่ทำให้ กลุ่ม ชมรม คนพิการแห่งประเทศไทย สามารถจัดตั้งและกระจายทั่วประเทศได้ พบว่า

1. พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เอื้ออำนวยให้คนพิการได้รับสวัสดิการที่ชัดเจน เช่น ผู้ช่วยคนพิการ การปรับสภาพบ้านคนพิการ โดยเฉพาะมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ที่ส่งเสริมให้สถานประกอบการจ้างงานคนพิการ หรือนำส่งเงินให้กองทุนตามกำหนด หรือจัดสถานที่ในสถานประกอบการให้คนพิการจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์

2. ศักยภาพของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ แม้ว่าจะมีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการ รวมประมาณ 150 กว่าคน แต่ก็สามารถดำเนินการด้านคนพิการได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นแล้วภายในสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ยังมีกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่เป็นแหล่งงบประมาณหลัก เพื่อสนับสนุนงานคนพิการได้เป็นการเฉพาะทาง



## การวิเคราะห์องค์การคนพิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นองค์กรใหญ่มีสมาชิกมากเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป</li> <li>• มีองค์กรเครือข่ายกระจายทั่วประเทศทั้งระดับจังหวัดและอำเภอ</li> <li>• ทำงานได้ครบวงจร โดยเฉพาะเรื่องสิทธิ</li> <li>• คณะกรรมการมีความทุ่มเทเสียสละจำนวนมาก ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค</li> <li>• ผู้นำมีความสามารถขับเคลื่อนงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่หลากหลาย</li> <li>• มีความสามารถระดมทุน และประสานงานกับราชการได้ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการต้องทำครบวงจร ซึ่งต้องอาศัยเวลา</li> <li>• คณะกรรมการและคนทำงานยังมีข้อจำกัด ด้านการศึกษา</li> <li>• เจ้าหน้าที่ เข้า-ออก งานสูง</li> <li>• คนพิการมีจำนวนมาก และหลากหลายประเภท กระจายในทุกส่วนของสังคม</li> <li>• การมีส่วนร่วมของสมาคมไม่มากเท่าที่ควรโดยเฉพาะคนพิการในเขตชนบท</li> <li>• ผู้นำองค์กรเล็กขาดทักษะในเชิงบริหาร</li> <li>• คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่รู้สิทธิ</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กฎหมาย กฎ ระเบียบ เอื้อต่อคนพิการ</li> <li>• ได้รับการยอมรับจากภาครัฐราชการ และเอกชน</li> <li>• มีโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรคนพิการ นานาชาติต่อเนื่อง</li> <li>• ภาคเอกชนยอมรับและให้การสนับสนุนพอสมควร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบการศึกษายังกระจายไม่ทั่วถึง</li> <li>• บริการของรัฐยังมีไม่ทั่วถึง เนื่องจากคนพิการไม่รู้สิทธิและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ</li> </ul>

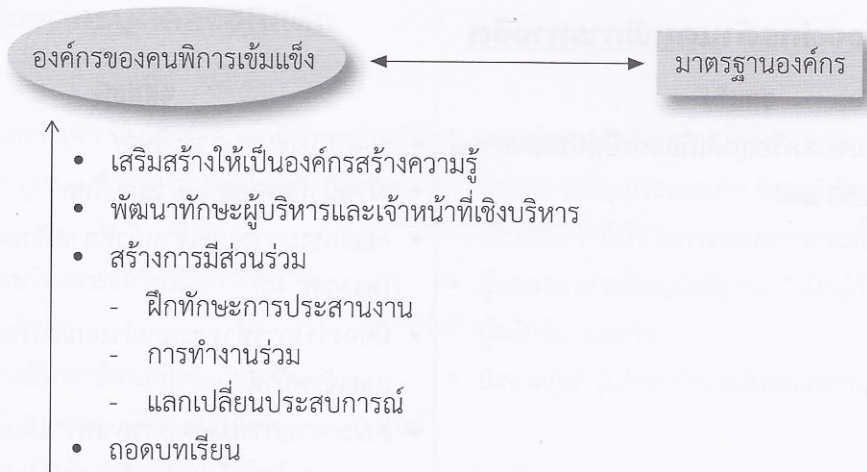
### ทิศทางในการพัฒนาองค์การคนพิการด้านร่างกาย

จัดตั้งสมาคมในระดับอำเภอ ระดับเทศบาล ระดับตำบล โดยมีเป้าหมาย จำนวน 7,466 องค์กรซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้ว จำนวน 491 ตำบล และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จึงกำหนดแนวทางดังนี้

1. เพิ่มความรู้ับทราบการสร้างเสริมองค์กรคนพิการในพื้นที่ต่างๆ เป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง ทั้งระดับอำเภอ และระดับตำบล โดยขณะนี้สมาคมได้จัดสร้างเป็นองค์กรระดับจังหวัด แบ่งเป็นรูปแบบสมาคม (จังหวัด) 55 จังหวัด และชมรม 22 จังหวัด
2. พัฒนากิจกรรม โครงการ ที่เป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่ โดยที่องค์กรของคนพิการต้องให้ความสนใจกับงานข้อมูล ความรู้ เพื่อการคิดค้นสิ่งใหม่ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนาผู้นำคนพิการให้คิดในเชิงบวก และมองอนาคต
4. ประสานงานกับแหล่งทุนภายนอกองค์กรของคนพิการทั้งระดับชาติ และระดับพื้นที่ เช่น อบจ. โดยเฉพาะอนาคตการพัฒนาเงินกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะกระจายไปสู่จังหวัดมากขึ้น ทำให้องค์กรของคนพิการในส่วนภูมิภาคมีโอกาสเพิ่มขึ้น
5. สร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกว่าเดิม







## แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็ง

1. การพิทักษ์สิทธิเชิงสร้างสรรค์โดยการคิดในเชิงบวกและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะภาคราชการและเอกชน
2. การกระจายงบประมาณสู่องค์กรส่วนภูมิภาค
3. จัดตั้งชมรมระดับอำเภอ ตำบล ให้ครอบคลุม และทำงานร่วมกับภาคอื่นๆ เช่น เทศบาล อบต.
4. ขยายโอกาส/ความรู้เรื่องสิทธิ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รู้ เข้าใจเรื่องสิทธิคนพิการ
5. ส่งเสริมการทำงานของคนพิการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด และร่วมจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการระดับจังหวัด ซึ่งอนาคตจะมีบทบาทมากขึ้น โดยวิธีการ
  - ขยายโอกาสการเรียนรู้ของเครือข่ายต่างๆ โดยให้ผู้อื่น รู้ เข้าใจ และสามารถพูดแทนคนหูหนวกได้
  - สร้างองค์กรภาคีเครือข่าย
  - ออกแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายในพื้นที่ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลหรือศูนย์ข้อมูล การวางแผนเป็นรายบุคคล การส่งเสริมอาชีพ การให้กำลังใจ

## ปัญหา อุปสรรค

1. องค์กรคนพิการขาดบุคลากรที่มีทักษะการบริหารจัดการ ทำให้การประสานงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กรของจังหวัดเป็นข้อจำกัด
2. ผู้นำองค์กรคนพิการมีการศึกษาน้อย ทำให้การดำเนินงานล่าช้า
3. คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่มีอาชีพ รายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงตนเอง และครอบครัว
4. สภาพแวดล้อม ยังเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิตประจำวัน
5. การจัดสรรงบประมาณของรัฐยังไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายบางรายการ เนื่องจากระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ

### 1.4 สถานการณ์สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต

ชมรมผู้ป่วยจิตเวชส่วนใหญ่ จะเริ่มจากครอบครัวผู้บกพร่องทางจิตและเริ่มในโรงพยาบาลจิตเวช ปัจจุบันเกิดกลุ่ม ชมรมผู้ป่วยจิตเวชครบ 75 จังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ระบายความรู้สึก และกระตุ้นผู้บกพร่องทางจิตให้เข้ารับการรักษาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับกลุ่ม/ชมรมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตที่เกิดขึ้นใหม่ แม้ว่าจะได้มาตรฐาน แต่ยังไม่มีความมั่นคงในระยะยาว เพราะสมาคม ฯ ยังขาดเงินทุนในการบริหารองค์กร ดังนั้นจึงพยายามผลักดันร่วมกับสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิต โดยเฉพาะการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ของสมาคม เพราะหากไม่มีเจ้าหน้าที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างมาก สำหรับในส่วนภูมิภาคชมรมที่จัดตั้งใหม่ ที่ยังไม่ได้ตรวจประเมินมาตรฐาน จะต้องยกระดับการทำงานและเข้าสู่มาตรฐานให้ได้มากยิ่งขึ้น



## การวิเคราะห์องค์การด้านคนพิการทางจิต

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการรวมกลุ่มของเครือข่ายเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ จำนวนกว่า 250 แห่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขาดงบประมาณการบริหาร</li> <li>เจ้าหน้าที่ลาออกบ่อย สมองไหล</li> <li>คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ขาดทักษะการเขียนโครงการ</li> <li>มีช่องว่างการทำงานระหว่างคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่</li> <li>คณะกรรมการไม่ค่อยมีเวลาเพราะต้องดูแลผู้ป่วย</li> <li>ขาดคนรุ่นใหม่เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม ชมรม</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลจิตเวช และโรงพยาบาลทั่วไปให้การสนับสนุนการรวมกลุ่มของผู้ป่วยจิตเวช</li> <li>วัดจำนวนหนึ่งให้ความร่วมมือรับผู้ป่วยจิตเวชเพื่อการฟื้นฟูทางสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เจตคติของสังคมยังเป็นทางลบ</li> <li>สื่อสาธารณะยังไม่เข้าใจภาวะของโรค และการดูแลรักษา</li> <li>ระบบบริการผู้ป่วยจิตเวชยังมีไม่เพียงพอทั่วถึง</li> </ul>

## แนวทางการพัฒนาองค์การในอนาคต

1. ฝึกอบรมการเขียนโครงการ ให้คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของกลุ่ม/ชมรมใหม่
2. ฝึกอบรมการเขียนรายงานให้คณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของกลุ่ม/ชมรม
3. ประชาสัมพันธ์คนพิการทางจิตและองค์กรทางจิต สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชุมชน สังคมเพื่อปรับเจตคติและให้การสนับสนุน กลุ่ม/ชมรม ต่อไป
4. การพัฒนาให้คนรุ่นใหม่เข้าร่วมงานกับ กลุ่ม ชมรม สมาคม ให้มากขึ้น เพราะคณะกรรมการปัจจุบันอายุมาก ไม่รู้เทคโนโลยี
5. การประสานความร่วมมือกับองค์กรคนพิการประเภทอื่น

### 1.5 สถานการณ์องค์กรบุคคลออทิสติก

ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ภาพรวมของผู้ปกครองบุคคลออทิสติก มีความเข้มแข็งมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะหลังจากที่ประเทศไทยได้รับรางวัล FDR: Franklin D. Roosevelt ผู้ปกครองคนพิการได้รับการยอมรับในฐานะคนพิการมากขึ้น เนื่องจากผลงานของผู้ปกครอง มีการรวมตัวของพ่อแม่ จนกระทั่งพยายามจัดตั้ง “สภาคนที่มีความต้องการพิเศษ” แต่ยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร จนกระทั่งผู้ปกครองสามารถดำรงที่ยืนได้ชัดเจนในสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

บทบาท หน้าที่ของผู้ปกครอง นอกจากการดูแล ฟื้นฟูสมรรถภาพลูกพิการของตนเองแล้ว ผู้ปกครองต้องก้าวข้ามความพิการและเสริมพลังร่วมกันเพื่อการต่อรองกับหน่วยงานบริการภายนอก ซึ่งควรเป็นไปในทิศทางเดียวกับการเกิดของศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ แต่เป็นการขับเคลื่อนเพื่อลูก

แม้กระนั้นก็ตาม องค์กรบุคคลออทิสติกมีแยกออกเป็นเฉพาะของตนเองเพื่อเด่นชัดต่อการบริหารจัดการเฉพาะ โดยได้วิเคราะห์องค์กร ดังนี้



## การวิเคราะห์ห้องคํกรบุคคลออทิสติก

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กลุ่ม สมาคมออทิสติก ประมาณ 60% มีความเข้มแข็งตามแบบมาตรฐาน แม้ว่าบางส่วนยังไม่ได้ขอรับการตรวจประเมิน</li> <li>• สามารถสร้างนวัตกรรมเครื่องมือกระตุ้น พัฒนาการของบุคคลออทิสติก</li> <li>• มีการขยายศูนย์ฝึกอาชีพออทิสติกไทยเป็นศูนย์ทักษะชีวิตบุคคลออทิสติกนำร่องจำนวน 20 ศูนย์</li> <li>• แคนนำทำงานเป็นทีมขับเคลื่อนไปพร้อมกัน</li> <li>• ผู้นำเป็นที่ยอมรับในสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พ่อแม่จะสนใจกิจกรรม โครงการ ระบบที่เกี่ยวข้องตามความต้องการของเด็ก ซึ่งจะมีพัฒนาการตามวัยเป็นหลัก ทำให้ขาดการมองภาพรวมทั้งชีวิต</li> <li>• ผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังมีฐานะ “เป็นผู้รับ” มากกว่าผู้ผลักดัน ส่งเสริม</li> <li>• ยังขาดผู้นำรุ่นใหม่เข้าร่วมในขบวนการออทิสติก</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• พ.ร.บ. การศึกษาสำหรับคนพิการ เป็นจุดแข็งต่อการพัฒนาเด็กออทิสติกทั้งระบบ</li> <li>• พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นปัจจัยสนับสนุนในงานคนพิการ</li> <li>• กลไกท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล อบต. จะเป็นกลไกสำคัญที่จะเชื่อมโยงให้พ่อแม่ นำลูกเข้าระบบใหญ่ในชุมชนได้</li> <li>• สังคมให้การยอมรับและเข้าใจบุคคลออทิสติกมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นโยบายระบบสวัสดิการเฉพาะของกลุ่มผู้ปกครองและบุคคลออทิสติก ยังไม่เพียงพอ ยังไม่ชัดเจน และไม่เป็นรูปธรรม มากนัก</li> <li>• ความแตกต่าง การรับรู้ ทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กรส่วนกลาง กับองค์กรภูมิภาค</li> </ul>

## แนวทางการพัฒนาองค์กรออทิสติกให้เข้มแข็ง

1. การขยายผล การจัดทำแผน life map (เส้นทางชีวิตออทิสติก)
  - 1) ผู้ปกครองและหน่วยจัดบริการที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการเตรียมความพร้อม รู้จักออทิสติก สามารถวินิจฉัยได้โดยเร็ว
  - 2) ผลักดันให้เป็นศูนย์กระตุ้นพัฒนาการในชุมชน
  - 3) สร้างและเชื่อมโยงเป็นหน่วยร่วมบริการโดยมีศูนย์ฝึกทักษะชีวิตในชุมชน ซึ่งขณะนี้ทดลองทำ 8 จังหวัด เพื่อให้พ่อแม่เป็นผู้กระตุ้นฟื้นฟูลูกด้วยกัน ถอดบทเรียนสรุปเป็นองค์ความรู้ เพื่อผลักดันสู่ห้องเรียนพิเศษสังกัดสำนักงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 40,000 แห่ง และให้อยู่ในระบบโรงเรียนเรียนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งนี้ โดยสมาคมออทิสติกไทย ต้องมีการติดตาม IEP และแผนงานโครงการของกองทุนส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติกและสติปัญญา
2. เสริมสร้างอุดมการณ์ “ลูกอยู่กับครอบครัว สังคม” ต้องร่วมการขับเคลื่อนสมาคม โดยเฉพาะประเด็น “ศูนย์การเรียนเฉพาะทาง” ให้รองรับเด็กได้เรียน มีครู พ่อแม่ช่วยกันสอน และดูแล สามารถเชื่อมโยงกับศูนย์การศึกษาพิเศษและโรงเรียน ซึ่งประมาณร้อยละ 30 ของเด็กออทิสติก สามารถเรียนร่วมในระบบเก่าได้ แต่อีกร้อยละ 70 ต้องเป็นระบบใหม่ “ศูนย์การเรียนเฉพาะทาง”
3. พัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับผู้ดูแลให้มากขึ้น
4. เข้ามามีส่วนร่วมกับโครงสร้างอำนาจรัฐ ของทุกกระทรวงที่เกี่ยวข้อง เช่น กับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น



5. ควรจัดเวทีการถอดบทเรียนการทำงาน ผลักดันกฎหมาย ระเบียบ นโยบาย
6. ส่งเสริม สนับสนุนผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ที่มีความรู้ เข้าใจงาน ทำงานได้ดี และเป็นคนดี
7. พัฒนาเครื่องมือ เพื่อพัฒนาระบบการจัดบริการ เช่น Life map / Job coach / Social enterprise / Respite service / Group home / ศูนย์การเรียนรู้เฉพาะทาง / สวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย / การเสริมพลังพ่อแม่
8. ส่งเสริมให้องค์กรบุคคลออกทิสติกมีกระบวนการตรวจสอบกันเอง และพร้อมรับการตรวจสอบจากภาครัฐ
9. การขับเคลื่อนกลไกสำคัญ ตั้งแต่คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ คณะอนุกรรมการจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรคนพิการที่ได้มาตรฐาน ให้สามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

## 1.6 สถานการณ์คนพิการบกพร่องทางด้านสติปัญญา

สมาคมคนพิการบกพร่องทางสติปัญญา เป็นองค์กรที่ประกอบด้วย นักวิชาชีพและผู้ปกครองผู้บกพร่องทางสติปัญญา ร่วมดำเนินงานภายในกลุ่ม ชมรม และสมาคม ขณะนี้การขยายกลุ่ม องค์กรในต่างจังหวัดยังไม่ครบทุกจังหวัด

### การวิเคราะห์องค์กรคนพิการบกพร่องทางด้านสติปัญญา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีนักวิชาชีพเข้าร่วมงานในกลุ่ม ชมรม สมาคม</li> <li>• มีการพัฒนาเทคนิค อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อกระตุ้น และพัฒนาเด็กจำนวนมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คณะกรรมการไม่ค่อยมีเวลา</li> <li>• ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน</li> <li>• คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีไม่เพียงพอ</li> <li>• เจตคติของผู้ปกครองต้องการดูแลกันเอง</li> </ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กฎหมาย กฎ ระเบียบ เอื้อโอกาสต่องานคนพิการ</li> <li>• มี พก. เป็นหน่วยงานสนับสนุนหลักที่ชัดเจน</li> <li>• มีสถาบันวิชาการที่มีความรู้ ชำนาญการสนับสนุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบรองรับไม่มี และไม่เพียงพอ กรณีเด็กต้องออกจากระบบโรงเรียน</li> <li>• บริการของรัฐยังมีไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุม</li> </ul>

### ทิศทางการพัฒนาองค์กรคนพิการบกพร่องทางด้านสติปัญญา

ส่งเสริมให้องค์กรมีความเข้มแข็งเป็นมาตรฐานจัดบริการศูนย์พิทักษ์เด็ก เมื่อผู้ปกครองไม่พร้อม และการมีผู้ช่วยคนพิการ

### แนวทางการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง

1. สนับสนุนให้องค์กรเครือข่ายในต่างจังหวัดเข้าสู่มาตรฐาน ซึ่งจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ
2. ควรมีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นบทเรียนที่ถ่ายทอดผู้บริหารจากรุ่นสู่รุ่นที่เป็นรูปธรรม เพื่อลดการพึ่งพิงเจ้าหน้าที่ กรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่พร้อม
3. เปิดโอกาสให้กลุ่มจิตอาสาเข้าร่วมทำงานกับสมาคม กลุ่ม ชมรม เพื่อเกิดการเรียนรู้ เข้าใจในคนพิการและครอบครัว และจะยังผลต่อการเข้าสู่สังคมของคนพิการได้มากขึ้น



4. สมาคม กลุ่ม ชมรม ต้องมีแผนงาน ระเบียบ แนวทางปฏิบัติงานของสมาชิก และเจ้าหน้าที่ที่เป็นระบบการทำงานองค์กร

5. สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ควรมีนโยบายสนับสนุนงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการองค์กร/โครงการ เป็นการเฉพาะ

6. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกับสมาคมพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย ในประเด็นรณรงค์สาธารณะเพื่อการปรับเจตคติของสังคม

## 1.7 องค์กรเพื่อคนพิการ

หมายถึง องค์กรที่มาจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ที่มีแนวคิด แนวทางร่วมกัน ที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตกลงร่วมกัน โดยมีการจัดรูปองค์กรเป็นคณะกรรมการต่างๆ และแบ่งบทบาทหน้าที่ ตามความเหมาะสมของงาน โดยกำหนดให้คณะกรรมการเป็นคนทั่วไป ไม่จำเป็นต้องเป็นคนพิการ หรืออาจมีคนพิการ หรือผู้ดูแล อยู่ร่วมกับคณะกรรมการได้

โดยภาพรวมแล้วองค์กรเพื่อคนพิการส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมากกว่า 20 คนขึ้นไป มีงบประมาณในการบริหารเกิน 4 ล้านบาทขึ้นไป จำนวนกลุ่มเป้าหมายหลากหลาย และจำนวนมาก และโดยมากจะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล สมาคม หรือมูลนิธิและบริหารงานเป็นอิสระ

## การวิเคราะห์องค์กรเพื่อคนพิการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"><li>• สามารถจัดบริการครบวงจร</li><li>• เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการงาน PT/OT</li><li>• สามารถทำงานเชิงรุกในครอบครัวและชุมชน</li><li>• ประสานงานกับเครือข่ายได้หลากหลาย</li><li>• คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีความสามารถในการระดมทุน</li><li>• มีการประชาสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับจากสังคม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• คนพิการและครอบครัวยังไม่เปิดใจยอมรับความพิการ</li><li>• ขาดแคลนทีมวิชาชีพ เช่น ด้านการแพทย์ การเขียนแผน การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตามบ้าน (Home Program)</li><li>• เจ้าหน้าที่ เข้า-ออกงานสูง</li></ul>
โอกาส	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"><li>• กฎหมาย ระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยให้คนพิการ</li><li>• ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐด้วยดี เช่น ด้านอาชีพ</li><li>• สังคมมีเจตคติที่ดีต่อสมาคม มูลนิธิ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• สิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่ทั่วถึง</li><li>• องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เข้าใจหลักการ วิธีการทำงานกับคนพิการ ทำให้การประสานงานมีข้อจำกัด</li></ul>

## แนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อคนพิการ

1. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ และภาคสังคม
2. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่เพื่อทดแทนรุ่นเก่า
3. จัดระบบสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม
4. พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล และการตรวจสอบจากภาคสังคม



## **สรุปสถานการณ์องค์กรด้านคนพิการทุกประเภทคนพิการ**

### **จุดแข็ง**

1. ผู้นำคนพิการมีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ
2. คณะกรรรมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรและโครงการต่างๆ
3. มีการจัดตั้งองค์กรเครือข่ายในระดับจังหวัด ตำบล
4. ผู้นำมีความสามารถในการประสานงานหน่วยงานองค์กรภายนอก
5. สามารถทำงานข้ามองค์กรคนพิการ และหน่วยราชการต่างๆ
6. คณะกรรรมการ/ผู้นำคนพิการ เสียสละ ทุ่มเทกับการทำงาน
7. องค์กรคนพิการ คณะกรรรมการ เจ้าหน้าที่ สามารถพัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการ และการกระตุ้นพัฒนาคนพิการได้ดีพอสมควร
8. องค์กรด้านคนพิการเปิดโอกาสให้กลุ่มจิตอาสาเข้าร่วมกิจกรรม
9. องค์กรด้านคนพิการส่วนกลางมีการทำงานเป็นทีมได้ดี

### **จุดอ่อน**

1. ผู้นำองค์กรมักไม่ค่อยมีเวลา
2. เจ้าหน้าที่องค์กรมีการ เข้า-ออก สูง
3. คณะกรรรมการและเจ้าหน้าที่องค์กรมีช่องว่างการเรียนรู้ แตกต่างประสบการณ์
4. ใช้ระยะเวลานานมากในการเติบโตขององค์กร
5. สถานการณ์พิการทุกประเภทจังหวัด กรรรมการมีไม่ครบทุกประเภทโดยเฉพาะคนหูหนวก
6. การเข้าถึงโครงการการจ้างงานยังไม่มากเท่าที่ควร
7. คนพิการจำนวนมากยังไม่รู้และไม่เข้าใจเรื่องสิทธิ หรือเข้าใจที่แตกต่างกัน
8. คนพิการส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยมีการศึกษา และฐานะยากจน
9. ผู้นำคนพิการหลายคน โดยเฉพาะต่างจังหวัดยังขาดทักษะการบริหาร
10. องค์กรด้านคนพิการต้องเรียนรู้การทำงานกับคนพิการประเภทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเชื่อมั่นกันและกัน

## **แนวทางการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการ**

### **องค์กรสมาคมหลักและองค์กรเครือข่าย**

1. การช่วยเหลือ สนับสนุนวิชาการ เสริมพลังเพื่อให้คนพิการพึ่งตนเองได้
2. ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร บริการต่างๆ ของรัฐ และเอกชน ในทุกประเภทความพิการ
3. ขจัดกาเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นระบบ
4. ผลักดันกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ ส่งเสริมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวก และการอุดหนุนงบประมาณ
5. ขยายองค์กรของคนพิการให้ครอบคลุมทุกจังหวัด
6. ประสานงาน หรือผลักดันกลไกภาครัฐในระดับจังหวัด เปิดโอกาส และพัฒนาโครงการ กิจกรรมร่วมกับสมาคมคนพิการ เช่น โรงเรียนโสตศึกษา



7. ประสานงานกับ ท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด และตำบล

8. กระตุ้นให้กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนกลางกระจายงานสู่จังหวัด

9. ส่งเสริมการทำงานเครือข่ายภาครัฐ เอกชน และกลุ่ม Social Enterprise

10. พัฒนาการออกแบบกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างสร้างสรรค์ ที่ตอบสนองได้ทั้งปัจเจกบุคคล และกลุ่ม

11. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรด้านคนพิการเข้าสู่มาตรฐาน

12. สนับสนุนให้การทำงานเชิงนโยบาย มีการสรุปบทเรียนที่ผ่านมา และกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ในอนาคต

13. ส่งเสริมและพัฒนาคณะกรรมการปัจจุบัน และพัฒนาคนรุ่นใหม่ ให้กับสมาคมหลักและกลุ่ม ชมรม เครือข่าย

14. สร้างระบบการติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบซึ่งกันและกัน

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรด้านคนพิการที่ผ่านมาตรฐาน

การศึกษาโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กร 25 องค์กร ประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูง 22 คน (นายกสมาคม รองนายกสมาคม อุปนายกสมาคม ประธาน/รองประธาน)
- ผู้บริหารระดับกลาง 2 คน (หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย)
- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ 1 คน

ผลการศึกษาได้จัดแบ่งตารางเป็น 2 ส่วนใหญ่ ได้แก่

2.1 การศึกษาปัจจัยความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ

2.2 หลักการบริหารองค์กร

- ประเภทกิจกรรมและขั้นตอนปฏิบัติงาน
- การทำงานกับเครือข่าย
- แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้านคนพิการ

ดังแสดงผลเป็นตารางดังนี้



ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ทำให้องค์กรด้านคนพิการเข้มแข็ง

องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย (กรรมการสมาคมฯ)	ชาย	30	ปริญญาโท พัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>มาตรฐานการบริหาร</li> <li>ผู้นำคนพิการเข้มแข็ง</li> <li>อบรม TOT</li> <li>อบรม O&amp;M</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการสมาคมฯ</li> <li>คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัดระยอง</li> <li>ฝ่ายกฎหมายและสิทธิคนพิการของสมาคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อยากเป็นคนตาบอดเป็นคนที่รู้หนังสือ</li> <li>สมาคมเป็นองค์กรหลัก เป็นสถาบันที่เป็นที่พึ่งของคนตาบอดได้ในทุกเรื่องของชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เริ่มต้นจากประชุมสมาชิก 13 คน เมื่อปี พ.ศ.2543</li> <li>ปรึกษากับ พ.ม.จ. และสมาคมหลักเรื่องงานเอกสารการจดทะเบียนเป็นสมาคม</li> </ul>
สมาคมคนตาบอดจังหวัดนครปฐม (นายกสมาคม)	หญิง	40	ประถมศึกษาปีที่ 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเขียนโครงการ</li> <li>อบรมการนัดหมายคนไทย 3 เดือน O&amp;M</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประธานชมรมคนตาบอด พ.ศ.2543 - 2544</li> <li>สมาคมคนตาบอด พ.ศ.2545 - ปัจจุบัน มีสมาชิก 13 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อยากเป็นคนตาบอดมาแลกเปลี่ยนมืออาชีพ พึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระต่อครอบครัว</li> </ul>	
สมาคมคนตาบอดจังหวัดอุทัยธานี (นายกสมาคม)	หญิง	48	ไม่ได้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเสริมสร้างศักยภาพตามตัวชี้วัดมาตรฐาน</li> <li>การส่งเสริมประชาธิปไตย โดยคณะกรรมการเลือกตั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมเชิงปฏิบัติการ O&amp;M</li> <li>ฝึกอาชีพขนาดหน้าไทย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่คนตาบอดและสตรีผู้ด้อยโอกาส</li> <li>ฝึกอบรมอาชีพการนัดหมาย (โครงการต้นกล้าอาชีพ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความร่วมมือ ภูมิใจ และความสามัคคี</li> <li>คนตาบอดมีโอกาสมหาศาลและเปลี่ยนแปลงเป็นความดีต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำข้อบังคับของสมาคม (ชื่อสมาคม วัตถุประสงค์ ที่ตั้ง การรับสมัครสมาชิก อัตราค่าบำรุง ข้อบังคับของคณะกรรมการ)</li> <li>ยื่นขอจดทะเบียนสมาคมกับที่ว่าการอำเภอทัพทัน (ชื่อ ที่อยู่ อาชีพ ผู้ก่อตั้ง 10 คน แผนที่สมาคม หนังสือขออนุญาตตั้งสมาคม)</li> <li>ได้รับคำแนะนำจากอำเภอและสมาคมคนตาบอดส่วนกลาง</li> <li>มีสมาชิก 42 คน</li> </ul>
สมาคมคนตาบอดจังหวัดสุรินทร์ (นายกสมาคม)	ชาย	46	มัธยมศึกษาปีที่ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>การนัดหมายคนไทย</li> <li>การสื่อสารในการพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการคนตาบอดอีสาน 2 สมัย (พ.ศ.2544 - 2552)</li> <li>อุปนายกสมาคม เลขานุการสมาคม - ปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างการยอมรับของคนตาบอดครอบครัว และสังคม เป็นการเปิดโอกาสให้คนพิการมากขึ้น</li> <li>การรวมกลุ่มคนตาบอดเพื่อประกอบอาชีพอิสระ</li> <li>ประสานเครือข่ายคนตาบอดร่วมกับเครือข่ายอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชุมกับสมาชิกคนตาบอดอย่างไม่เป็นทางการ</li> <li>จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ เลือกตั้งคณะกรรมการ</li> <li>จดทะเบียนเป็นสมาคม</li> </ul>





องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
สมาคมคนตาบอดจังหวัดอุดรธานี (เหรียญก)	ชาย	46	ประถมศึกษา (กศน.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประสบการณ์การทำงาน</li> <li>• พ.ศ.2544 เป็นกรรมการชมรมคนตาบอด</li> <li>• พ.ศ.2546 เป็นกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์สมาคมคนตาบอดจังหวัด</li> <li>• พ.ศ.2550 – 2554 เป็นนายกสมาคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เปิดโอกาสให้คนตาบอดสู่สังคมภายนอกด้านการศึกษา อาชีพ</li> <li>• ต้องการให้คนตาบอดมีชีวิตที่ดีขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผู้นำคนตาบอดไปดูงานที่จังหวัดขอนแก่นเกิดแนวคิด “คนตาบอดต้องมีงานทำ ไม่เป็นภาระครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”</li> <li>• ศึกษาข้อมูลลับ พมจ. เรื่องประโยชน์ของกรจตทะเลเบียน สามารถขอรับทุนได้</li> <li>• ดำเนินการจดทะเบียนกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดและปกครองจังหวัด</li> <li>• ยื่นเรื่องต่อนายทะเบียน</li> <li>• นายอำเภอพิจารณาและส่งต่อ</li> <li>• ปกครองจังหวัดพิจารณาร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด</li> </ul>
สมาคมคนตาบอดจังหวัด (นายกสมาคม)	ชาย	55	มัธยมศึกษาปีที่ 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กร</li> <li>• การพัฒนาองค์กรคนพิการเข้มแข็งในแผนงานคนพิการเข้มแข็ง</li> <li>• พัฒนาอาชีพคนตาบอดร่วมกับธนาคารโลก</li> <li>• ฝึกอบรมการวาดแผนที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นหมอนวดและเปิดร้านของตนเอง</li> <li>• ประธานชมรมคนตาบอด</li> <li>• นายกสมาคมคนตาบอดจังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เริ่มต้นจากการชักชวนเพื่อน พี่น้อง ลูกศิษย์คนตาบอดมาร่วมเป็นชมรม แล้วต่อเนื่องเป็นสมาคม</li> <li>• ปรึกษากฎหมายกับสมาคมแม่ในเรื่องเอกสาร ขั้นตอน วิธีการ จดทะเบียน เป็นสมาคม ซึ่งในช่วงแรกค่อนข้างยุ่งยากเรื่องเอกสาร ทำให้ต้องใช้เวลานานกว่าจะเป็นสมาคม</li> </ul>
สมาคมคนตาบอดจังหวัดพัทลุง (นายกสมาคม)	ชาย	65	มัธยมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อบรมผู้นำองค์กรด้านคนพิการ</li> <li>• การวาดแผนที่ และลูกประกอบ</li> <li>• การประชุมเสวนาวิถีชีวิตคนพิการชุมชนในจังหวัดพัทลุง สงขลา</li> <li>• ปัจจุบันมีสมาชิก 116 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วิทยากรสอนการวาดแผนที่</li> <li>• คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด</li> <li>• ประธานกรรมการบริหารสมาคมภาคใต้ตอนล่าง</li> <li>• อุปนายกสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รมตัวเป็นพลังสำรองและให้หมอชีพ</li> <li>• คนตาบอดพัทลุง 140 คน มีอาชีพและมีรายได้</li> </ul>





องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
กลุ่มสมาชิก คนหูหนวก ภาคเหนือ เชียงใหม่ (ประธาน)	ชาย	41	ปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>วิทยากรถ่ายทอดมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ</li> <li>การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ฝึกอบรมเอเชียแปซิฟิก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>วิทยากรสอนคนหูหนวกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> <li>การพัฒนาคนหูหนวกในชุมชน</li> <li>เผยแพร่ข้อมูล สิทธิและจัดบริการล่ามภาษามือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีชมรมมากขึ้น</li> <li>คณะกรรมการมีความสามารถในการบริหารงานมากขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชมรมก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2526</li> <li>เริ่มจากการส่งเสริมอาชีพขายสลากกินแบ่งรัฐบาลแล้วจึงพัฒนาเป็นชมรม</li> <li>จัดเลือกตั้งคณะกรรมการ 5 – 7 คน และมีสมาชิกเพียง 15 คน</li> <li>เยี่ยมบ้านให้ความรู้เรื่องสิทธิ โดยเป็นจักรยานให้ความรู้</li> <li>สมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ</li> </ul>
กลุ่มคนหูหนวก ภาคใต้ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ประธาน)	ชาย	45	มัธยมศึกษา ปีที่ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมมาตรฐาน ISO</li> <li>อบรมคนหูหนวกนำการเปลี่ยนแปลง</li> <li>คนพิการส่งเสริมประชาธิปไตย</li> <li>ดูงานที่ประเทศฟิลิปปินส์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นวิทยากรกระบวนการเพื่อการพัฒนาองค์กรตามกรอบมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ</li> <li>ประธานสภา/กรรมการสถานศึกษาแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2551 – 2553)</li> <li>กรรมการ สปสช. เขต 12 สงขลา (พ.ศ.2550 – 2555)</li> <li>กรรมการสมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย (พ.ศ.2550 – ปัจจุบัน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถช่วยเหลือคนหูหนวกอื่นๆ ได้</li> <li>อยากให้คนหูหนวกเข้าถึงสิทธิอย่างเท่าเทียม สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์</li> <li>ต้องการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพและด้านการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมคนหูหนวกอย่างไม่เป็นทางการ</li> <li>ประธานเข้ามาให้ภายหลัง</li> <li>ประชุมใหญ่คนหูหนวกที่โรงเรียนเทศบาล 3 ซึ่งเทศบาลให้การสนับสนุนและเทศบาลใหญ่ให้ใช้ห้องประชุมคณะกรรมการของกลุ่มได้</li> </ul>
สมาคม คนพิการแห่งประเทศไทย (หัวหน้า สำนักงาน)	ชาย	43	กำลังเรียนระดับ ปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาผู้นำด้านคนพิการตามหลักสูตรสมาคมจัดเองและของ พก. จัดไว้</li> <li>การพัฒนาศักยภาพองค์กรคนพิการตามมาตรฐาน ISO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้อำนวยการสมาคม</li> <li>หัวหน้าสำนักงานต่อเนื่อง เป็นระยะเวลา 10 ปี</li> <li>ผู้จัดการโรงงานไทยวิศัล</li> <li>ฝ่ายบุคลากรของสมาคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความภูมิใจ</li> <li>องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น</li> <li>องค์กรคนพิการมีการมากขึ้นและเข้มแข็งขึ้น</li> <li>การรวมตัวมีพลังการขับเคลื่อนสูงขึ้น</li> <li>สมาคมเป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนงานคนพิการโดยเฉพาะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นสมาคมที่ร่วมตัวกันมานาน มีความเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>

องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ (นายกสมาคม)	ชาย	50	ปริญญาโท รัฐประศาสน์ (บริหารธุรกิจ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ หลายหลักสูตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทางกายและการเคลื่อนไหว (พ.ศ.2550)</li> <li>ประธานฝ่ายสิ่งอำนวยความสะดวก (พ.ศ.2553)</li> <li>คณะกรรมการคัดเลือกองค์กรปกครองท้องถิ่นด้านการจัดสวัสดิการ (พ.ศ.2553)</li> <li>คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ (พ.ศ.2551 – ปัจจุบัน)</li> <li>คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด (พ.ศ.2551 – ปัจจุบัน)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่กับสังคมอย่างเท่าเทียม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดประชุมคนพิการเพื่อร่วมกันก่อตั้งเป็นสมาคม</li> <li>ดำเนินการจดทะเบียนเป็นสมาคมตามระเบียบ กฎหมาย</li> </ul>
สมาคมคนพิการจังหวัดอุดรธานี (นายกสมาคม)	หญิง	34	ปริญญาโท ด้านพัฒนาระงังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>การอบรมภาวะผู้นำของสมาคม</li> <li>การพัฒนาศักยภาพผู้นำองค์กรด้านคนพิการ</li> <li>แนวคิดการดำรงชีวิตอิสระ</li> <li>เคยทำงานกับ พมจ. ในช่วงปี พ.ศ.2549</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นายกสมาคมฯ ปี พ.ศ.2551</li> <li>ประธานชมรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องการทำงานที่ดีเพื่อคนพิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประสานงานช่วยเหลือคนพิการจากเพื่อนๆ</li> <li>ชักชวนเพื่อนไปเยี่ยมบ้าน</li> <li>ประชุมร่วมกันเพื่อจัดตั้งเป็นชมรม โดยได้รับคำแนะนำจาก คุณอรุณรศพล จังหวัดพิษณุโลก</li> </ul>
สมาคมคนพิการจังหวัดนครพนม (นายกสมาคม)	หญิง	49	ประถมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมผู้นำเข้มแข็ง</li> <li>อบรมเรื่องอาชีพ 2 ปีต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ก่อตั้งกลุ่มคนหูหนวกที่ให้บริการล่ามภาษามือ</li> <li>ประธานสมาคมพิการทุกประเภทจังหวัด</li> <li>ปี พ.ศ.2547 ได้จัดตั้งเป็นสมาคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มีโอกาสพูดคุยกับคนตาบอดในจังหวัดนครพนม จนเกิดแรงบันดาลใจร่วมกันว่า “จัดตั้งสมาคมคนหูหนวก” โดยมีคนพิการ 3 ประเภท ต้านตาบอด ด้านร่างกาย และหูหนวก เป็นกรรมการบริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกผู้ปกครองเรื่องลามภาษามือและต่อมาย้ายสู่กิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>



องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
สมาคม คนพิการ จังหวัด มุกดาหาร (นายกสมาคม)	ชาย	52	มัธยมศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การฝึกอบรม อสม.</li> <li>• ฝึกอบรมผู้นำคนพิการ</li> <li>• ฝึกอบรมมาตรฐานองค์กร ด้านคนพิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็น อสม. 20 ปี</li> <li>• จัดตั้งชมรมคนพิการในระดับตำบล ขยายสู่ระดับอำเภอและจังหวัด</li> <li>• เป็นนายกสมาคมฯ</li> </ul>	<b>แรงจูงใจ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การผลักดันของสมาคมคนพิการ แห่งประเทศไทยพร้อมกับการให้การ สนับสนุน</li> <li>• จัดตั้งเป็นสมาคมกฎหมาย ความภาคภูมิใจ</li> <li>• ส่งเสริมอาชีพให้คนพิการระดับตำบล</li> <li>• เป็นคณะอนุกรรมการส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ค้นหา สสำรวจ คนพิการในตำบลและ อำเภอ</li> <li>• จัดประชุมสมาชิกคนพิการ</li> <li>• จัดตั้งเป็นสมาคมกฎหมาย</li> <li>• ดำเนินการตอบสนองความต้องการ ของสมาชิก</li> </ul>
สมาคม คนพิการ จังหวัด สุราษฎร์ธานี (นายกสมาคม)	ชาย	48	ปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• วิทยากรกระบวนการ</li> <li>• พัฒนาขีดความสามารถในการบริหาร</li> <li>• การถอดบทเรียนการบริหารองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• พ.ศ.2525 – 2527 เป็นช่างฝีมือ ในศูนย์ศิลปาชีพ</li> <li>• พ.ศ.2538 หน่วยงานชมรมคนพิการ นครศรีธรรมราช</li> <li>• พ.ศ.2539 วิทยากรพิเศษสถาบัน แรงงานเขต 11 สุราษฎร์ธานี</li> <li>• พ.ศ.2541 – ปัจจุบัน เป็นนายก สมาคมฯ</li> <li>• หน่วยงานที่ประเทญี่ปุ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ต้องการทดแทนคุณแผ่นดิน</li> <li>• ต้องการให้คนพิการมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้นตามสิทธิ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ประสบการณ์มูลคนพิการจาก พมค.</li> <li>• ออกจดหมายเชิญเพื่อแลกเปลี่ยน 2 – 3 ครั้ง</li> <li>• จัดตั้งเป็นชมรมคนพิการ มีสมาชิก 30 คน ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2538</li> <li>• จัดตั้งเป็นสมาคม พ.ศ.2541</li> </ul>
ศูนย์การดำรง ชีวิตอิสระ คนพิการ จังหวัดนนทบุรี (ผู้อำนวยการ)	ชาย	47	ปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ฝึกอบรมแนวคิดอิสระของคนพิการ และการจัดระบบบริหารผู้ช่วย คนพิการ</li> <li>• การฝึกอบรม TOT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำงานกับสมาคมคนพิการ แห่งประเทศไทย 5 ปี</li> <li>• เป็นกรรมการของสมาคม นายสมาคมคนพิการจังหวัดนนทบุรี</li> <li>• ผู้อำนวยการของศูนย์การดำรงชีวิต อิสระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าใจและเน้นความสำคัญของการ ดำรงชีวิตอิสระของคนพิการรุนแรง</li> <li>• ต้องการพัฒนาเป็นองค์กรเพื่อ คนพิการรุนแรงอย่างชัดเจน</li> <li>• ระบบผู้ช่วยคนพิการเป็นบริการหนึ่ง ในกฎหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เรียนรู้ระหว่างทำงานร่วมกับสมาคม คนพิการจังหวัดนนทบุรี</li> <li>• รับรู้ สนใจและเรียนรู้แนวคิดการ ดำรงชีวิตอิสระของประเทศญี่ปุ่น</li> <li>• ประชุมร่วมกับเพื่อนคนพิการที่อยู่ใน จังหวัดนนทบุรี ปรึกษาร่วมกันจัดตั้ง เป็นโครงการ ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ</li> <li>• ลงพื้นที่เยี่ยมบ้านคนพิการ กับกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>• ดำเนินการโครงการฝึกทักษะและ กระบวนการออกสู่สังคม พัฒนา คนพิการให้เป็นอาสาสมัครคณะ ทำงานและเป็นเจ้าหน้าที่</li> </ul>



องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ คนพิการ จังหวัดชลบุรี (หัวหน้า สำนักงาน)	หญิง	43	มัธยมศึกษา ปีที่ 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายผลิตบริษัทไทยแอร์โรที่ประเทศไทย 3 เดือน และทำงานในประเทศไทย 6 ปี ก่อนประสบอุบัติเหตุ</li> <li>อาสาสมัครศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ</li> <li>กรรมการศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ</li> <li>ற்றுบัญญัติและหัวหน้าสำนักงานตั้งแต่ พ.ศ.2551 - ปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายผลิตบริษัทไทยแอร์โรที่ประเทศไทย 3 เดือน และทำงานในประเทศไทย 6 ปี ก่อนประสบอุบัติเหตุ</li> <li>อาสาสมัครศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ</li> <li>กรรมการศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ</li> <li>ற்றுบัญญัติและหัวหน้าสำนักงานตั้งแต่ พ.ศ.2551 - ปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งเป็นศูนย์ดำรงชีวิตอิสระและจดทะเบียนกับ พมจ. เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์</li> <li>การสนับสนุนจาก JICA ประเทศญี่ปุ่น ด้านการฝึกอบรมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดตั้ง</li> <li>รวมตัวคนพิการรุนแรงเป็นศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์อาชีพพระพรหมหาไล</li> <li>จัดตั้งเป็นองค์กรที่ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ แผนงานของตนเอง</li> </ul>
กลุ่มตัวใหม่ โรงพยาบาล สมเด็จพระเจ้า เจ้าพระยา (คณะกรรมการ)	หญิง	58	ปริญญาตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความรู้การดูแลผู้ป่วยจิตเวช</li> <li>พัฒนาศัลยกรรมองค์กรคนพิการตามมาตรฐาน</li> <li>ประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรแกนนำเครือข่ายญาติและผู้ป่วยจิตเวช</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยจิตเวชและญาติผู้ป่วยร่วมกับโรงพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเริ่มต้นจากโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพระยา ที่ต้องการให้ญาติผู้ป่วยมีส่วนร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนกับญาติผู้ป่วยด้วยกัน จึงเริ่มจัดตั้งเป็นกลุ่มตัวใหม่ (ที่โรงพยาบาลศรีธัญญาให้ชื่อกลุ่มกัลยาณมิตร) มีสมาชิกเริ่มต้น 250 คน ต่อมาเหลือประมาณ 30 - 40 คน</li> <li>จัดตั้งเป็นชมรม กลุ่มตัวใหม่ และดำเนินการโดยญาติผู้ป่วยเป็นหลัก หรือเรียกว่ากลุ่มพึ่งพาตนเอง (Self Help Group)</li> </ul>
มูลนิธิ ออทิสติกไทย (ประธาน)	ชาย	52	ปริญญาโท นิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง</li> <li>อบรมการพัฒนาตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ก่อตั้งโรงเรียนเอกชนสำหรับเด็กออทิสติก</li> <li>ก่อตั้งชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก</li> <li>สถานพิทักษ์ทุกประเภทแห่งประเทศไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้นำชมรมตัวเป็นสมาชิกจากสมาชิกฯ บางส่วนมาเป็นคณะกรรมการมูลนิธิฯ</li> </ul>



องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
ชมรมผู้ปกครองออทิสติกจังหวัดเชียงราย (ประธาน)	หญิง	48	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์ ปริญญาโท ด้านการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมการบริหารองค์กร</li> <li>อบรมการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ทักษะบุคคลออทิสติก</li> <li>การจัดทำหลักสูตรออทิสติก</li> <li>Dipoma การสอนแบบเมตเสลเซอร์ ประเทศอังกฤษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายบริหารโครงการวิจัยการแพร่ระบาดของโรคในภูมิภาค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เห็นปัญหาระบบบริการในโรงพยาบาลที่ไม่ต่อเนื่องตัว เด็กออทิสติกต้องรอจนานและบางช่วงเด็กจะไม่พร้อมกับการฟื้นฟู</li> <li>เห็นว่าพ่อแม่ควรมีส่วนช่วยเหลือกันและกัน และช่วยเหลือโรงพยาบาลได้บ้าง</li> <li>คิดค้นแนวทางพัฒนาเด็กออทิสติก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประสานกับผู้บริหารโรงพยาบาลและขอรายชื่อพ่อแม่ที่มีลูกออทิสติกนัดหมายประชุมกับพ่อแม่ โดยเริ่มจากการพูดคุย แลกเปลี่ยน วิธีการเลี้ยงดูลูกออทิสติก จนกระทั่งจัดตั้งเป็นกลุ่ม เริ่มต้น 10 คน</li> <li>จัดกิจกรรมร่วมกับโรงพยาบาล โดยเฉพาะการพูดคุย แลกเปลี่ยนการฝึกทักษะ การปรับพฤติกรรมเด็ก</li> <li>ขยายผลสมาชิกไปสู่อำเภออื่นๆ และในประเทศลาว</li> <li>จัดกิจกรรมร่วมกับโรงพยาบาล เชียงรายและโรงพยาบาลแม่ลาว</li> </ul>
ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดกาฬสินธุ์ (ประธาน)	หญิง	52	ปริญญาโท	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมการเตรียมเข้าสู่มาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ ปี พ.ศ.2553</li> <li>กรณีศึกษาน้องเกมส์ นำสู่การปรับเทคนิคของสังคม</li> <li>จัดทำโปรแกรมการกระตุ้นพัฒนาการเด็กออทิสติก</li> </ul>	<p>แรงจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พบปัญหาการฟื้นฟูของผู้ปกครองยังไม่กระจายทั่วถึง จึงควรจะเป็นบทบาทของผู้ปกครองและได้ไปศึกษาดูงานการดูแลบุคคลออทิสติกที่โรงพยาบาลชานุกูล</li> </ul> <p>ความภาคภูมิใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพชีวิตของเด็กมีพัฒนาการดีขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ในปี พ.ศ.2543 ทีมสหวิชาชีพ กลุ่มงานจิตเวชไปดูงานที่โรงพยาบาลชานุกูล และเห็นความสำคัญของกลุ่มออทิสติก</li> <li>พ.ศ.2548 สปสช. ให้การสนับสนุนกลุ่มงานจิตเวชในการฟื้นฟูบุคคลออทิสติก</li> <li>พ.ศ.2552 จัดตั้งเป็นชมรมผู้ปกครองออทิสติก</li> <li>พ.ศ.2552 สมาคมบุคคลออทิสติกไทย ให้การรับรอง</li> </ul>



องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
สมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่น (ผู้จัดการ)	หญิง	47	ปริญญาโทพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>เทคนิค For time</li> <li>ฝึกอบรมกระแสจิตวิวัฒน์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทำงานในโรงพยาบาลขอนแก่น</li> <li>เลขานุการชมรมฯ ในช่วงแรกและสมาคมบุคคลออทิสติก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องการแก้ไขปัญหาบุคคลออทิสติกแบบองค์รวม ครบทุกมิติ</li> <li>จากวิสัยทัศน์เป็นหน่วยงานประสานความร่วมมือดูแลเด็กออทิสติกด้วยศูนย์การเรียนรู้ให้เด็กคิดเป็นทำเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เริ่มต้นจากการร่วมตัวของผู้ปกครองเป็นชมรม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 ต่อมาจึงรวมตัวเป็นสมาคม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมา</li> <li>มีส่วนผลักดันให้เกิดกลไกการทำงานแบบบูรณาการในระดับจังหวัดและอำเภอ</li> </ul>
สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย (ผู้จัดการ)	หญิง	67	ปริญญาตรีด้านสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมเรื่องการเป็น Job coach</li> <li>ศึกษาดูงานที่ประเทศอังกฤษ ญี่ปุ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวหน้าฝ่ายงานสังคมสงเคราะห์โรงพยาบาลราชานุกูล</li> <li>ผู้จัดการสมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางสติปัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบราชการไม่สามารถรองรับได้</li> <li>ต้องการขยายหน่วยบริการกระจายตามโซนใน กทม.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เริ่มรวมกลุ่มผู้ปกครองผู้บกพร่องทางสติปัญญาในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นทั้งนักวิชาชีพและผู้ปกครอง</li> <li>จัดตั้งเป็นองค์กรสมาคม</li> <li>ระดมทุนเพื่อการบริการองค์กร</li> <li>ส่งเสริมให้นักวิชาชีพ</li> <li>ส่งเสริมให้เป็นผู้จิตอาสา</li> <li>มาทำงานร่วมกับผู้ปกครอง</li> </ul>
มูลนิธิคริสเตียนเพื่อเด็กพิการ (ผู้อำนวยการ)	ชาย	57	ปริญญาตรีศาสนศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมการเป็นนุรุษพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้จัดการคริสเตียนเออาทริช</li> <li>จัดตั้งมูลนิธิคริสเตียนเพื่อเด็กพิการทำงานในสถานสงเคราะห์ และทำงานชุมชนในจังหวัดนครปฐม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ได้เห็นความเสียหายที่เด็กพิการสามารถพัฒนาได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีองค์กรทำงานในระยะยาว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มาจากการประชุมนักวิชาชีพและทีมทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของเออาทริชโปรแกรม ตลอดจนผู้มีชื่อเสียงในสังคม เช่น ผู้พิพากษา อัยการ</li> </ul>





องค์กร	เพศ	อายุ	การศึกษา	ประสบการณ์การอบรม	ประสบการณ์การทำงาน	แรงจูงใจ/ภาคภูมิใจ	การรวมกลุ่มและวิธีการ
ศูนย์การจัดการ งานคนพิการ พระมณฑาใต้ (เจ้าหน้าที่ ศูนย์ฯ)	ชาย	36	ปริญญาตรี ด้านบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>อบรมเยาวชนผู้นำการเปลี่ยนแปลง พ.ศ.2549</li> <li>อบรมการเขียนเว็บไซต์ พ.ศ.2551 โดยกระทรวงไอซีที</li> <li>อบรมการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ “ตะลุยสิบทิศ” ออกอากาศช่อง ThaiPBS และ NBT</li> <li>เจ้าหน้าที่ศูนย์จัดหางานคนพิการ ตั้งแต่ พ.ศ.2553 – ปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คนพิการถูกปฏิเสธจากสถานประกอบการ (เรียนจบ ไม่มีงานทำ)</li> <li>คนพิการทุกคนสามารถได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาไปสู่การมีงานทำที่สุจริตและเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ เกิดความเสมอภาคและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข</li> <li>สามารถช่วยเหลือคนพิการหนึ่งคน ให้มีงานทำ สามารถแบ่งเบาภาระครอบครัว พึ่งตนเองได้ และเป็นผู้นำคนพิการ ชักชวนเพื่อนที่พิการไม่มีงานทำมาใช้บริการที่ศูนย์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นหน่วยงาน/ฝ่ายหนึ่งของโรงเรียนอาชีวะพระมณฑาใต้ ที่ต่อเนื่องจากคนพิการที่เรียนจบหลักสูตรที่โรงเรียนต้องเข้าสู่การทำงาน จึงจัดตั้งศูนย์ฯ นี้ขึ้น โดยมีเจ้าหน้าที่ 2 คน</li> <li>ประสานสถานประกอบการ 1 คน</li> <li>ค้นหาคนพิการเข้าทำงาน 1 คน</li> </ul>



## ตารางที่ 2 การบริหารองค์กรด้านคนพิการ

องค์กร	บริการ	การบริหาร			ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย			
สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย (กรมการ समाจมา)	1. การส่งเสริมการศึกษา 2. การส่งเสริมอาชีพ 3. สถาบันการวิจัยเพื่อคนตาบอด 4. ส่งเสริมอาชีพ 5. การคุ้มครองสิทธิ 6. การจัดสวัสดิการเพื่อคนตาบอด	1. งบประมาณ 2. งบอุดหนุน 3. งบโครงการต่างๆ 4. งบโครงการต่างๆ	1. สมาคมพิการ 2. ทุกประเภทแห่ง 3. ประเทศไทย 4. ชมรม/สมาคม 5. คนตาบอด 6. พท.	1. ตามการประเมิน 2. เป็นบางโครงการ	1. ระบบบริหารจัดการ 2. การจัดสรร 3. งบประมาณสนับสนุน 4. ความมั่นคงของ 5. องค์กรที่เป็นสถาบัน	1. ส่งเสริมให้องค์กร 2. คนตาบอด 3. ได้มาตรฐาน 4. ส่งเสริมการศึกษา 5. คนตาบอด	
สมาคมคนตาบอดจังหวัดนครปฐม (นายกสมาคม)	1. อบรมทักษะการดำรงชีพ O&M และอักษรเบรลล์ 2. ฝึกอาชีพ 3. จัดสรรครุฑำ สลากกินแบ่งรัฐบาล 4. จัดสวัสดิการ - รักษาพยาบาล - 3,000 บาท - ทุนการศึกษา 10 คน - สงเคราะห์ศพ 3,000 บาท และเงินจิปาถะ 1 คน	1. ได้เบอรืเงินตั้งจาก 2. สลากกินแบ่งรัฐบาล 3. สปสช. 4. กศน. 5. สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย	1. พมจ. 2. อปท. 3. สปสช. 4. กศน. 5. สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย	1. ติดตามเยี่ยมสมาชิก 2. เฉพาะการอาชีพ 3. 100% มีงานทำ 4. เฉลี่ย 400 บาท/วัน	1. สมาชิกมีงานทำ 2. ผู้นำทำงานทุ่มเท 3. เสียสละ 4. มีหน่วยงานสนับสนุน	1. พัฒนาองค์กร 2. ไปไร่โต ตรวจสอบได้ 3. มีระบบบัญชีที่ดี เพื่อ 4. คนตาบอดมีคุณภาพ 5. ชีวิตที่ดี	



องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประสิทธิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		งบประมาณ	เครือข่าย				
สมาคมคนตาบอดจังหวัดอุทัยธานี (นายกสมาคม)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้คำปรึกษากับสมาชิก</li> <li>2. ฝึกอบรมอาชีพและพัฒนาอาชีพนวด</li> <li>3. บริการซ่อมชุดแฟชั่นไทย</li> <li>4. ตอสมุด/บัตรประจำตัวคนพิการ ร่วมกับ พมจ.</li> <li>5. การเยี่ยมบ้าน</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อบจ. ในโครงการเยี่ยมบ้าน</li> <li>• พก.</li> <li>• พมจ. โดยโครงการ 1 บาท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อบจ.</li> <li>• พมจ.</li> <li>• องค์การคนตาบอดส่วนกลาง</li> <li>• อพมก. ที่อำเภอห้วยคต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประเมินผลโดยมีแบบฟอร์มประจำในแต่ละโครงการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คณะกรรมการไม่มีเวลาประชุม</li> <li>• การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารค่อนข้างมีข้อจำกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงการต่างๆ ได้รับการสนับสนุนหรือสงเคราะห์ช่วยเหลือ</li> <li>• สมาชิกของสมาคมมีความสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น อดทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ส่งเสริมอาชีพให้กับคนตาบอดให้กว้างขวางขึ้น</li> <li>• อบรมผู้นำในเรื่องการบริหารแบบธรรมาภิบาล</li> </ul>
สมาคมคนตาบอดจังหวัดสุรินทร์ (นายกสมาคม)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สนับสนุนพาหนะให้สมาชิก</li> <li>2. จัดหมายข่าว</li> <li>3. ให้คำปรึกษา</li> <li>- พักพัชสิทธิ์</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เงินบริจาค (หักเปอร์เซ็นต์จากสมาชิก)</li> <li>• โครงการสนับสนุนต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ศูนย์การศึกษาพิเศษ</li> <li>• เกษตรจังหวัด</li> <li>• กศน.</li> <li>• สมาคมชาวอีสาน</li> <li>• เครือข่ายคนพิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีแบบสอบถามและแบบประเมินความพึงพอใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เจ้าหน้าที่ขาดทักษะ</li> <li>• การประสานงานกับหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมาชิกและเครือข่ายให้การสนับสนุน</li> <li>• ผู้นำมีวิสัยทัศน์</li> <li>• เจ้าหน้าที่มีจิตอาสา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ต้องการให้หน่วยงานรัฐ มีระบบการดูแลเรื่องงบประมาณและแนวทางการพัฒนาคนพิการทางสายตาอย่างมีคุณภาพ</li> </ul>





องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บัตรประจำตัวคนพิการ</li> <li>4. อบรมอาชีพ</li> <li>5. จัดสวัสดิการ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุนการศึกษา ๖.6 600 บาท/คน/ปี</li> <li>- จิตอาสา</li> <li>- ทัศนคติที่ดี</li> <li>- 1,500 – 2,000 บาท กรณีเป็นบุตรได้รับ 700 บาท/คน/ปี</li> <li>- รักษาพยาบาล 2,000 บาท/คน/ปี</li> <li>- สถานงานเรื่อง</li> <li>- การซ่อมแซมบ้าน</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• อบจ.</li> <li>• กองทุน พก.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เครื่องช่วย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การทำงานล่าช้า</li> </ul>			
สมาคมคนตาบอดจังหวัดอุดรธานี (เหรียญก)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ความปรึกษาบริการด้านอาชีพ การนัดหมาย 300 ชั่วโมง</li> <li>2. ส่งเสริมการเรียนรู้ กศน.</li> <li>3. บริการที่ปรึกษาให้กับสมาชิก</li> <li>4. สวัสดิการรักษารายบุคคลกองทุนไม่เกิน 200 บาท/ครั้ง</li> <li>5. จัดทะเบียนคนพิการรายใหม่</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เงินบริจาคจากสมาชิกที่ได้รับ</li> <li>• ใ้เงินอุดหนุนจากรัฐบาล</li> <li>• 1 – 20,000 บาท</li> <li>• จัดตั้งกองผ้าป่า</li> <li>• งบประมาณจาก พก. เพื่อมีอาชีพ</li> <li>• สบสช.</li> <li>• สมาชิกเมื่อมีรายได้จากการนัดจะหัก</li> <li>• 30 บาท</li> <li>• 100 บาท ถ้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การทำงานกับเครือข่ายยังไม่ชัดเจน เช่น สมาชิกผู้สูงอายุหรือสมาคมสตรี</li> <li>• ไม่มีการประชุมงานกับ อบต.โดยตรง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการประเมิน</li> <li>• 10 รุ่น สามารถเปิดร้านของตนเองได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจเอกสารไม่บางเรื่อง</li> <li>• เจ้าหน้าที่เปลี่ยนบ่อย</li> <li>• เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการช่วยเหลือ</li> <li>• คนพิการและแนวทางการประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่</li> <li>• คณะกรรมการ</li> <li>• รายใหม่ขาดทักษะการบริหาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ให้กับเพื่อนสมาชิกคนตาบอด เช่น อาชีพ การศึกษา และการเข้าถึงข้อมูลโดยผ่านคอมพิวเตอร์</li> <li>• ขยายผลให้เกิดเครือข่ายกลุ่มสมาชิกในระดับอำเภอและให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (นวัตกรรมสามารถ</li> </ul>	

องค์กร	บริการ	การบริการ	ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนอาชีพหมวดแผนไทย</li> <li>เยี่ยมบ้านเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น</li> <li>ส่งเสริมการรวมกลุ่มระดับอำเภอ</li> <li>คุณสมบัติกรรมการ</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นคนตาบอดและอยู่ในพื้นที่</li> <li>2. เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> <li>3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย</li> <li>4. มีจิตอาสา</li> <li>5. ไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง</li> </ol> <p>โดยการเลือกตั้ง สำหรับเจ้าหน้าที่จะประกาศรับสมัครและสัมภาษณ์โดยกรรมการ</p> <p>คุณสมบัติเจ้าหน้าที่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จบปริญญาตรี</li> <li>2. จิตอาสาและมีน้ำใจ</li> <li>3. ควบคุมอารมณ์ตนเองได้</li> <li>4. ทำงานเอกสารได้</li> <li>5. ใจรักงานบริการ</li> <li>6. ไปเข้าร่วมประชุม</li> </ol> <p>สัมมนาในเวทีต่างๆ ได้</p>	<p>เป็นกรรมการจะหัก 50 บาทจาก 100 บาท</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหาร</li> </ul> <p>ไม่ครอบคลุมถึงความคิด</p>	<p>สร้างรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับคนตาบอดที่ไม่ได้เรียนหนังสือ)</p>



องค์กร	บริการ	การบริหาร			ประสิทธิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย				
7. มีการจ่ายค่าจ้างเวลา และรางวัลตามเทศกาล								
• เป็นไปตามรูปแบบ								
สมาคมคนตาบอดจังหวัด	1. มีกิจกรรมรณรงค์คนไทยและให้บริการคนตาบอด 2. ส่งเสริมอาชีพคนตาบอดตามโครงการที่ได้รับ การสนับสนุน 3. การจัดสวัสดิการให้สมาชิก	สมาคม มีนายกสมาคม รองนายก อุปนายก เภรัญญิก บุญคุ้ม นายทะเบียน และกรรมการอื่นๆ	การดูแลการเงินบัญชี ต้องโปร่งใส เพราะเป็นความน่าเชื่อถือขององค์กร	ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาและออกจากรายที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานประกอบการที่เทียบ	คนตาบอดที่เป็นลูกศิษย์สามารถประกอบอาชีพได้	• ผู้นำต้องผ่านการพิสูจน์ตัวเองมากกว่ามีภาวะผู้นำแท้จริง	ไม่คาดหวังงบประมาณจาก พก. แต่ต้องการงานวิชาการจาก พก.	
สมาคมคนตาบอดจังหวัด (นายกสมาคม)	1. มีโครงการ 2,500 บาท/ปี 2. เรียนประมาณ 200 บาท/ปี 3. เรียนภาษาอังกฤษ 300 บาท/ปี 4. เรียนคอมพิวเตอร์ 1,000 บาท/ปี 5. เสียชีวิตได้รับสวัสดิการ 2,500 บาท 6. ปีผล 60% 7. ใช้งบสมาชิก	สมัครใจสมัครเรียน	เงินบริจาคจากสมาชิก	ขอนแก่น เป็นต้น	บางคนเห็นแก่ตัว	• มีการติดตามประเมินผลอย่างละเอียด ถี่ถ้วน		
สมาคมคนตาบอดจังหวัด (นายกสมาคม)	1. คุ้มครองสิทธิคนตาบอด 2. การรณรงค์คนไทย 3. เยี่ยมสมาชิก และมูลนิธิยังชีพ	มาจากการเลือกตั้ง โดยมีคุณสมบัติ - เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 180 วัน - อายุไม่น้อยกว่า 20 ปี	การบริจาคเป็นสัดส่วนบริการรายบุคคล	การบริจาคจากรายได้การรณรงค์	ติดตามประเมินผู้ผ่านการอบรม	• ผู้นำ (มีบุคลิกภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ เพื่อเสียสละกล้าตัดสินใจ มีความรู้รู้แหล่งงบประมาณ รับผิดชอบ และโปร่งใส	• ผลักดันมาตรา 33,34,35	



องค์กร	บริการ	การบริหาร			ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		งบประมาณ	เครือข่าย	ประเมิณผล				
องค์กร	บริการ	คน	เครือข่าย	ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต	
	4. การจัดสวัสดิการ - เงินอุดหนุนไม่เกิน 1,000 บาท - ฝาปก - กองทุนสวัสดิการคนตาบอด - ขุนการศึกษา	- มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพัทลุง เจ้าหน้าที่ 5 คน - บัญชี 1 คน - เจ้าหน้าที่สำนักงาน 1 คน - เจ้าหน้าที่บริการในท้องถิ่น 3 คน โดยการประกาศและสัมภาษณ์ มีใบส 5% มีการลงทะเบียนโดยการจัดเดือนและภาคต่อ				<ul style="list-style-type: none"> <li>สมาชิกมีรายได้</li> <li>กรรมการประชุมทุกเดือน</li> <li>ผู้ปกครองคนตาบอดให้ความร่วมมือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สร้างที่อยู่อาศัยให้สมาชิก</li> </ul>	
กลุ่มสมาชิกคนหูหนวกภาคเหนือ เชียงใหม่ (ประธาน)	1. การให้ข้อมูลข่าวสารทาง AIS ด้วยข้อความ 2. ให้บริการล่ามภาษามือใน 17 จังหวัด ในกิจกรรมการแพทย์ การศึกษา 3. การให้คำปรึกษา แนะนำกับสมาชิกในเรื่องต่างๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขอบริจาคจากคนในครอบครัว</li> <li>เขียนโครงการ</li> <li>สามบริจา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พมจ. โดยเป็นคณะอนุกรรมการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ สภาคมนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย</li> <li>นักศึกษาที่มีฝึกงานด้านเอกสารต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมคณะกรรมการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อยู่ภายใต้สมาคมหลักที่ควรให้การสนับสนุน มาดูแลทุกเดือน</li> <li>งบประมาณไม่พอ ต้องระดมทุนกันเอง โดยขายของ</li> <li>กรรมการไม่ค่อยมาสำนักงาน ซึ่งต้องมอบหมายให้กรรมการมาสำนักงานแบบเป็นเวร เวียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมต่างๆ ต้องสนองความ ต้องการของสมาชิก ได้ เช่น งานปีใหม่ ลอยกระทง จัดหมายข่าว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาผู้นำองค์กรเพิ่มขึ้น</li> <li>พัฒนาจิตใจให้พร้อมเป็นต้นแบบผู้นำ</li> <li>สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมดูแลชมรม</li> <li>พัฒนาสำนักงานให้มีความมั่นคง ยั่งยืน</li> </ul>	
กลุ่มคนหูหนวกภาคใต้	1. การให้ข้อมูลข่าวสาร 2. การให้ข้อมูลข่าวสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตามโครงการต่างๆ ที่ได้รับทุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พมจ.</li> <li>สปสช.</li> <li>กศน.</li> <li>เทศบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โดยการประชุมคณะกรรมการตามวาระในที่ประชุม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>งบประมาณการ บริหารไม่เพียงพอ</li> <li>สามภาษาไม่เพียงพอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความร่วมมือจาก คณะกรรมการและสมาชิก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดตั้งเป็นสมาคมจะได้รับ ความมาเชื่อถือ</li> </ul>	
อำเภอหาดใหญ่	1. การให้ข้อมูลข่าวสาร 2. การให้ข้อมูลข่าวสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการ</li> <li>มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกในประชุมใหญ่</li> </ul>						



องค์กร	บริการ	การบริหาร			ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย				
จังหวัดสงขลา (ประธาน)	2. คำสัมภาษณ์ 3. ฝึกอาชีพ 4. รณรงค์สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนหูหนวก	เจ้าหน้าที่ มีการประกาศรับสมัครและสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ คุณสมบัติเจ้าหน้าที่ 1. อ่าน-เขียนภาษาไทยได้ถูกต้อง 2. ใช้ภาษามือได้ 3. อายุ 25 ปีขึ้นไป 4. ไม่เสพสิ่งเสพติด • มีการพัฒนาโดยส่งไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ • มีการให้รางวัลโดยมีให้เลื่อนและของรางวัลในโอกาสประชุม • ลงโทษ ถ้าไม่มาประชุมเกิน 3 ครั้ง/ปี จะไม่ได้เป็นสมาชิกสมาชิก เปิดรับสมัคร ปีละ 1 ครั้ง	สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย	• สมาชิกมีหลายจังหวัด มีปัญหาด้านการสื่อสาร • หน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุน • มีการประชุมต่อเนื่อง คนหูหนวกทุกจังหวัด	• สมาชิกรับสมัคร • มีการประชุมต่อเนื่อง • มีการประชาสัมพันธ์	• หน่วยงานต่างๆ ให้การสนับสนุน • มีการประชุมต่อเนื่อง • จัดตั้งชมรมคนหูหนวกทุกจังหวัด	• มีสามภาษามือที่เพียงพอ • จัดตั้งชมรมคนหูหนวกทุกจังหวัด	
สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย (หัวหน้าสำนักงาน)	1. การจัดตั้งและพัฒนาศูนย์บริการคนพิการ 2. การจัดทำคู่มือ 3. การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ 4. การจัดทำสื่อรณรงค์ 5. การจัดทำสื่อรณรงค์	• เป็นรูปแบบของสมาคม • มีเจ้าหน้าที่ทำงาน 9 คน โดยมีการ 1. ประกาศรับสมัคร 2. สัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ	• การแบ่งสรรรายได้จากสลากกินแบ่งรัฐบาล • งบประมาณจาก พก. ปีละประมาณ 8 ล้านบาท • ค่าสมัครสมาชิก	• ส่วนใหญ่จะเป็นเครือข่ายองค์กรของสมาคมในภูมิภาคต่างๆ โดยมีอุปนายก 4 คนในภูมิภาค	• การประเมินเป็นโครงการ กิจกรรมที่ประชุมผ่านฝ่ายบริหารของสมาคม	-	• คณะกรรมการมีความมั่นคง มั่งคั่ง และเข้มแข็ง • มีศูนย์ประสานงานกับเพื่อประสานงานกับองค์กรภาคีระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล	• เพื่อให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตที่เป็นปกติ มีความสุขเท่าเทียมกับผู้อื่นในสังคม โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพที่พอเพียง



องค์กร	บริการ	การบริหาร	ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	เครือข่าย			
องค์กร	บริการ	คน	เครือข่าย			
	4. การส่งเสริมเรื่องสิทธิและสิทธิ และการเข้าถึงสิทธิ 5. ประสานงานการเข้าถึง - การแพทย์ - การศึกษา - อาชีพ - กีฬาและนันทนาการ	3. ทดลองงานแล้วจึงบรรจุเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ • มีการให้รางวัลและเงินพิเศษเมื่อสิ้นปี และมีการลงโทษได้แก่ การตัดเงินเดือน ด้วยวาจา การตัดเงินเดือน ด้วยหนังสือ ให้ออกไล่ออก • การฝึกอบรมจะมี การจัดโดยสมาคมเองและร่วมกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงการดูงานต่างประเทศ	• โครงการที่เสนอขอทุนจากแหล่งทุน • หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรื่องต่างๆ เช่น การแพทย์จะเป็นกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น		• ลงมือทำให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว	• การทำงานภาพรวมร่วมกับรัฐ ในการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อคนพิการ เช่น ระบบผู้ช่วยคนพิการ
สมาคมคนพิการจังหวัดสมุทรปราการ (นายกสมาคม)	1. พัฒนามืออาชีพและความสามารถในด้านต่างๆ 2. เสริมสร้างความเข้าใจของสังคมให้มีความคิดที่ดีต่อคนพิการ 3. ประสานงานช่วยเหลือ 4. เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ในวงกรรมการคนพิการ	• มีคณะกรรมการจำนวน 15 คน หัวหน้าสำนักงาน และเจ้าหน้าที่ประมาณ 9 คน เจ้าหน้าที่ประมาณ 9 คน ประกาศรับสมัครและสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ ช่วยเหลือ ศูนย์บำบัด 1. ความรู้ตามตำแหน่ง 2. ทัศนคติที่ดี 3. จัดอาสา	• พมจ. • อบท. • พก. • องค์กรคนพิการ • หน่วยงาน เช่น กศน. • หน่วยงานจังหวัด พัฒนาชุมชน	• เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่หลากหลาย • รู้สึกสับสน • ค่าตอบแทนต่ำกว่าองค์กรอื่นๆ	• การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ - เอกชน • ผู้ที่มีคุณสมบัติและเป็นที่ยอมรับจากภาคีเครือข่าย • การพัฒนาอาชีพ • คนพิการที่ประสบผลสำเร็จ	• การพัฒนาองค์กร • คนพิการให้เข้มแข็ง • มีประสิทธิภาพและจัดตั้งเครือข่ายให้ทั่วถึง





องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		งบประมาณ	เครือข่าย				
สมาคมคนพิการจังหวัดอุดรธานี (นายกสมาคม)	1. การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ 2. การประสานส่งต่อ 3. การประสานงาน ด้านกายอุปกรณ์ 4. เยี่ยมบ้าน 5. ส่งเสริมอาชีพ 6. จัดสวัสดิการให้สมาชิก - เสียชีวิตจ่ายให้ 2,000 บาท	คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการขึ้นเงินเดือนตกเดือนตุลาคมจากหนังสือ และให้ออก</li> <li>จัดเลือกสรรคณะกรรมการสมาคมต้องมีจิตอาสา ประกอบด้วย - นายกสมาคม 1 คน - รองนายกสมาคม 1 คน - เหรัญญิก 1 คน - นายทะเบียน 1 คน - สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือช่วยกัน</li> <li>ไม่คาดหวังว่าทุกคนจะทำให้ได้ทั้งหมดเนื่องจากระดับการศึกษาไม่สูงนัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตามรายโครงการ โดยการเขียนรายงาน</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานแบบมี ส่วนร่วมอันที่พี่น้อง</li> <li>การจัดกิจกรรมเงิน บัญชีต้องโปร่งใส</li> <li>มีคนพิการที่ ประกอบอาชีพได้ เป็นรูปธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะชีวิตการทำงานและทำให้เป็น</li> <li>เพิ่มขยายสมาชิก</li> <li>ประสานแหล่งงบประมาณเพิ่มขึ้น</li> </ul>
สมาคมคนพิการจังหวัดนครพนม (นายกสมาคม)	1. การสอนล่ามภาษามือ 2. ส่งเสริมอาชีพ 3. การส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม 4. เปิดศูนย์ที่มีความเป็นเอกภาพประสงค์ เช่น การเปิดร้านค้าและเปิด	คณะกรรมการคัดเลือกจากคนตาบอด 3 คน จากคนพิการด้านร่างกาย 3 คน จากคนหูหนวก 3 คน รวม 9 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีงานการดำเนินโครงการส่วนใหญ่</li> <li>ค่าสมัครสมาชิก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>องค์กรร่วมประเภท ความพิการ</li> <li>สภาคนพิการทุกประเภท</li> <li>สมาคมคนหูหนวก</li> <li>หลายจังหวัดของภาคอีสาน</li> <li>พมจ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตจากผลลัพธ์ที่มีต่อคนพิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ ทำงานเป็น อย่างไร มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร</li> <li>การเงินต้องโปร่งใส</li> <li>เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ทุกสมาคมต้องดำเนินการอย่าง คุณภาพ อย่างเท่าเทียมกัน</li> <li>กลุ่ม ชมรม สมาคม คนหูหนวกต้องผ่านมาตรฐาน</li> </ul>



องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประสิทธิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ				
	ร้านนวดโดยคนตาบอด (พื้นที่เป็นของ อบจ.)	และจัดในรูปแบบสมาคมโดย กำหนดไว้ระหว่าง 7 - 15 คน	คน	• สมาคมคนหูหนวก • แห่งประเทศไทย		• ผู้นำต้องเข้มแข็ง อดทน ทำงาน ต่อเนื่อง พัฒนา กิจกรรมใหม่ๆ ได้	
		2 คน - งานเลขานุการงาน และระบบรายงาน 1 คน - งานธุรการ 1 คน	คน				
สมาคม	1. การให้ข้อมูลข่าวสาร	คณะกรรมการ 12 คน	คน	• หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับ	• การมีส่วนร่วมกับ อปท. ไม่มากเท่าที่ควร	• การมีเครือข่ายที่ หลากหลายในระดับ จังหวัด	• ออกกเห็นคนพิการมี อาชีพ สามารถพึ่ง ตนเองได้ และได้รับ การยอมรับจากสังคม
คนพิการ	2. การส่งเสริมอาชีพ	มาจากตัวแทนในระดับ ตำบลและอำเภอ	คนพิการในระดับ จังหวัด เช่น พมจ.	โครงการที่กรรมการ เป็นผู้ดำเนินงาน	• คณะกรรมการที่อยู่ ไกลไม่สามารถเข้า ร่วมได้อย่างต่อเนื่อง		
จังหวัด	3. การคุ้มครองสิทธิ	เจ้าหน้าที่ - ไม่มี	ศูนย์การศึกษาพิเศษ สาธารณสุขจังหวัด				
มุกดาหาร (นายกสมาคม)							
สมาคม	1. ข้อมูล ข่าวสารและ จดหมายรายเดือน	ราชย์รับ	• องค์กรแม่ • องค์กรรัฐ	• ประเมินแต่ละ กิจกรรม	• ขาดแคลน งบประมาณบริหาร	• คณะกรรมการและ ผู้นำต้องเข้มแข็ง	• การจัดตั้งศูนย์ฝึก อาชีพและการจัด จำหน่ายสินค้า คนพิการ
คนพิการ	2. อบรมให้ความรู้	ให้มีการเลือกตั้ง เจ้าหน้าที่	• ศาลงทะเบียน • ศูนย์โครงการเสนอ พท.	กิจกรรม	• ไม่มีค่าตอบแทน คณะกรรมการ	• ความสามัคคีใน คณะกรรมการ	• ส่งเสริมให้คนพิการ มีอาชีพและรายได้ ของตนเองได้
จังหวัด	3. ฝึกอบรม	ประเภทตรีสมัคร คุณสมบัติ	• ออบจ. • รับบริจาค • ขายผลิตภัณฑ์		• ไม่มีที่ตั้งสำนักงาน • ไม่มีพาหนะของ องค์กร	• มีปรัชญา/อุดมการณ์ ร่วมในด้านสิทธิ คนพิการ	
สุราษฎร์ธานี (นายกสมาคม)	4. ประสานกองทุนกู้ยืม เงินประกอบอาชีพ	จบ ปวส - ปริญญาตรี และมีการสัมภาษณ์ พัฒนาบุคลากรโดยส่ง เข้าฝึกอบรม	• หัก 2% ของ สลากกินแบ่งรัฐบาล			• ทำงานเชิงรุก เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย • เน้นการมีส่วนร่วม ของสมาชิกเป็นสำคัญ	



องค์กร	บริการ	การบริหาร			ประสิทธิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย				
ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการ จังหวัดนนทบุรี (ผู้อำนวยการ)	1. การให้คำปรึกษาแก่ผู้พิการและผู้ดูแลผู้พิการ 2. คู่มือเรื่องสิทธิ 3. การฝึกทักษะ 4. ผู้ช่วยคนพิการ (ผู้ช่วยงาน)	1. 1 คน - ผอ. 1 คน - รอง ผอ. 1 คน - ผู้จัดการ 1 คน - เลขฯ 1 คน - นายทะเบียน 1 คน - เภรณัฐ 1 คน เจ้าหน้าที่ 1 คน	• ออบ. สนับสนุนผู้ช่วยคนพิการประจำศูนย์ 4 คน ตลอด 3 ปี • เติมนโครงการขอรับการสนับสนุนจาก สสพ. สปสช. และกำลังพัฒนาเป็นหน่วยร่วมบริการกับโรงพยาบาลภาคีรัฐ	• สถาบันสมรรถภาพการทำงานมาจากการเลือกตั้งของกลุ่มคนพิการและผู้ดูแลผู้พิการที่เดือดร้อน - ผอ. 1 คน - รอง ผอ. 1 คน - ผู้จัดการ 1 คน - เลขฯ 1 คน - นายทะเบียน 1 คน - เภรณัฐ 1 คน เจ้าหน้าที่ 1 คน	• แบบประเมินผลพัฒนาการของคนที่พิการรุนแรงเป็นรายบุคคล • โดยการประชุมประเมินผลร่วมกันของคณะทำงาน	• บุคลากรไม่เพียงพอ • งบประมาณไม่เพียงพอ • ปริมาณงานมีจำนวนมาก	• ทีมงานทุกคนสามารถทำงานได้ • ผู้นำเป็นคนรุ่นใหม่ (ใจถึงฟังได้) • งานเน้นเชิงคุณภาพ • ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เป็นแหล่งทุน	• เป็นองค์กรที่พึ่งตนเองได้และเป็นองค์กรโปร่งใสตรวจสอบได้
ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระคนพิการจังหวัดชลบุรี (หัวหน้าสำนักงาน)	1. ให้ข้อมูลข่าวสาร 2. ให้คำปรึกษา 3. ผู้ช่วยคนพิการ 4. ฝึกทักษะ 5. ฝึกทักษะ (หัวหน้าสำนักงาน)	• การทำงานต้องใจ ความสำคัญกับการทำงานความดีกับครอบครัวคนพิการ อปท. และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ ประกาศรับสมัคร คุณสมบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการและต้องสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการ	• จากเมืองพัทยา • จาก อปท. หนองปลาไหล • หน่วยงานสาธารณสุข เพื่อประสานส่งต่อ • องค์กรคนพิการ	• พมจ. • อปท. • หน่วยงานสาธารณสุข เพื่อประสานส่งต่อ • องค์กรคนพิการ	• แบบฟอร์มพัฒนาการเป็นรายบุคคล • ครอบคลุมการประเมินผล	• คนพิการมีส่วนร่วม น้อย • ครอบครัวคนพิการ ยังมีความระแวง	• มีผลงานจริง ให้คนพิการออกสู่สังคมได้ • เกิดผู้นำต้นแบบ • สมาชิกให้ความร่วมมือ • หน่วยงานให้การสนับสนุน	• มีสำนักงานที่เหมาะสมกับการเดินทางและรองรับการฝึกทักษะได้มากกว่า 2 คน • มีผู้นำใช้บริการมากขึ้น • มีศูนย์กระจายมากขึ้น





องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		งบประมาณ	เครือข่าย				
		คน					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาบุคลากรโดยอบรม IL และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน</li> <li>มีการให้รางวัล ชื่นเงินเดือนและลงโทษ ตักเตือนด้วยวาจา หรือหนังสือ และให้ออก</li> </ul>					
กลุ่มตะวันออก	<p>1. การจัดการบริการแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> <p>2. จัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย</p> <p>3. ส่งเสริมการดูแลผู้ป่วยในครอบครัวและให้อยู่ร่วมกับชุมชนอย่างเป็นปกติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จากโรงพยาบาลใน การดำเนินกิจกรรม</li> <li>การระดมทุน</li> <li>ทอดผ้าป่าจนสามารถสร้างอาคารผู้ป่วยได้</li> <li>เขียนโครงการกับแหล่งทุนต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่ชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการเป็นผู้สูงอายุ</li> <li>คณะกรรมการไม่มีเวลา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความตั้งใจ มุ่งมั่นของคณะกรรมการที่ต้องการให้ผู้ป่วยและครอบครัวดีขึ้น</li> <li>ต้องรักษามาตรฐานองค์กรได้</li> </ul>		
มูลนิธิออทิสติกไทย (ประจักษ์)	<p>1. อบรมความรู้ ผู้ปกครองเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการ</p> <p>2. การจัดการศึกษาทั้งในโรงเรียนร่วม และโรงเรียน เฉพาะทาง</p> <p>3. สถาบันพัฒนาอาชีพ ออทิสติกไทย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการ มี 8 คน</li> <li>การให้บริการให้กับ บุคคลออทิสติก</li> <li>เขียนโครงการขอสนับสนุนงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินตาม กิจกรรมและโครงการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การมีส่วนร่วมจาก ผู้ปกครองมีบางระดับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ</li> <li>มีกลยุทธ์ การทำงานที่แยกเป้าหมายของ ภาครัฐและมูลนิธิ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นองค์กรจัดการบริการ ให้บุคคลออทิสติก เป็นองค์กรที่มีแบบ บริหารมืออาชีพ</li> </ul>	

องค์กร	บริการ	การบริหาร		ประเมิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	เชิงปริมาณ				
	4. การผลักดันเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลออทิสติกและคนพิการโดยรวม		เครือขาย				
ชมรมผู้ปกครองออทิสติกจังหวัดเชียงใหม่ (ประธาน)	1. การส่งเสริมความรู้ การดูแล พี่นฟูและฝึกทักษะเด็ก ออทิสติก 2. การเผยแพร่ความรู้ด้วยหนังสือ 3. การจัดบริการร่วมกับโรงพยาบาล ในส่วนการเยี่ยมราย ในส่วนการ และเปลี่ยนความรู้ และปรึกษาหารือเรื่องอื่นๆ ร่วมกัน 4. ฝึกทักษะในศูนย์ เช่น การทรงตัว การวาดรูป การทำกิจวัตรประจำวัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประกาศรับสมัครและคัดเลือก โดยคณะกรรมการ</li> <li>การพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ถึงการดำเนินงานเพื่อบุคคลออทิสติก</li> <li>การจ้างงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลเชียงใหม่ โดยเป็นวิทยากรและการประสานส่งต่อกันและกัน</li> <li>โรงพยาบาลแมลลาที่คาดว่าจะเป็นหน่วยจัดบริการร่วม พมจ. ที่สนับสนุนเรื่องรายได้</li> <li>ศูนย์การศึกษาพิเศษ คาดว่าจะให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ IEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการประเมินผลเป็นรายบุคคลที่ดีและสามารถอยู่กับสังคมได้ (เรียนหนังสือและอยู่บ้านได้) ประมาณ 5 คน ในรุ่นที่ 1</li> <li>การยอมรับของหน่วยจัดบริการ เช่น โรงพยาบาลให้การยอมรับและทำงานร่วมด้วยดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่สามารถติดตามผู้ปกครองได้ทุกคน เพราะพื้นที่ต่างอำเภอหรือต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานประสานงานกับเครือข่ายผู้ปกครอง หน่วยงานราชการ เช่น พมจ. คณะอนุกรรมการคนพิการจังหวัด</li> <li>ผู้นำมีความรู้ความสามารถในการทำงานบทบาทผู้นำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศูนย์เรียนรู้ทักษะบุคคลออทิสติกมีความเข้มแข็งและยั่งยืน</li> </ul>
ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดกาฬสินธุ์ (ประธาน)	1. การประเมินคัดกรอง 2. ศูนย์ฝึกทักษะบุคคลออทิสติก 3. การเยี่ยมบ้าน 4. อบรมฯ ปรับปรุงเจตคติของสังคม 5. การทำงานเครือข่ายกับโรงพยาบาลและ อบท.	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประกาศรับสมัครและคัดเลือก โดยคณะกรรมการ</li> <li>การพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ถึงการดำเนินงานเพื่อบุคคลออทิสติก</li> <li>การจัดสวัสดิการ</li> <li>ประกันสังคม</li> <li>การให้เงินเดือนที่เหมาะสมตามวุฒิที่จบการศึกษา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลสินธุ์</li> <li>อบท.</li> <li>สมาคมหลัก</li> <li>ชมรมออทิสติกในจังหวัดอื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตามโปรแกรมฝึกทักษะของแต่ละบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลาทำงานให้กับชมรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประสานงานและขับเคลื่อนของผู้นำ</li> <li>นักวิชาชีพในโรงพยาบาล</li> <li>การสนับสนุนของโรงพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาชมรมและศูนย์ฝึกทักษะให้มี ความเข้มแข็งและจัดบริการให้บุคคลออทิสติกได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>





องค์กร	บริการ		การบริการ		ประสิทธิผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
	บริการ	คน	งบประมาณ	เครือข่าย				
สมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่น (ผู้จัดการ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งและดำเนินการ</li> <li>เป็นศูนย์ฟื้นฟูและกระตุ้นพัฒนาการ</li> <li>เด็กแบ่งองค์กร</li> <li>อาชีพบำบัด</li> <li>ส่งเสริมการศึกษา</li> <li>กับระบบการศึกษา</li> <li>จัดทำโรงเรียน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดตั้งและคัดสรรคณะกรรมการสมาคมจำนวน 8 - 15 คน</li> <li>นายกสมาคมใช้การเลือกตั้งแล้วในนายกสมาคมเลือกอุปนายกและตำแหน่งอื่นๆ</li> <li>วาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี</li> <li>เจ้าหน้าที่ใช้วิธีการเลือกสรรจากกระบวนการทำงานของสมาคม</li> <li>เจ้าหน้าที่สำนักงาน 2 คน</li> <li>ครูฝึก (จะเป็นเจ้าหน้าที่ Part time/อาสาสมัคร) 2 คน ซึ่งดูแลเด็กจำนวน 61 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการจะเป็นผู้ระดมทุนให้สมาคมดำเนินการ</li> <li>การเขียนโครงการกับ สปสช.</li> <li>จัดทำผ้าป่าเพื่อบุคคลออทิสติก</li> <li>เก็บค่าบริการกับสมาชิก/ผู้ปกครอง</li> <li>วาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี</li> <li>เจ้าหน้าที่ใช้วิธีการเลือกสรรจากกระบวนการทำงานของสมาคม</li> <li>เจ้าหน้าที่สำนักงาน 2 คน</li> <li>ครูฝึก (จะเป็นเจ้าหน้าที่ Part time/อาสาสมัคร) 2 คน ซึ่งดูแลเด็กจำนวน 61 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงาน องค์กรที่ เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาล</li> <li>ขอนแก่น โรงเรียน</li> <li>เรียนร่วม/ห้องเรียนคู่ขนาน</li> <li>ชมรมผู้ปกครองในอำเภอต่างๆ</li> <li>สมาคมบุคคลออทิสติกไทย</li> <li>เฉพาะในบางประเด็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการดูแลฟื้นฟู เป็นรายบุคคล</li> <li>ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลา เนื่องจากต้องดูแลลูกตนเอง</li> <li>การค้นหาและติดต่อกลุ่มเป้าหมายต้องเดินทางไปไกลต่างอำเภอ และต้องใช้นักวิชาชีพเข้าช่วยเหลือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการเป็นผู้ระดมทุน สนับสนุนสมาคมเป็นหลัก</li> <li>มีนวัตกรรมและสื่อต่างๆ ที่เหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูและกระตุ้นพัฒนาการระดับตำบล</li> </ul>	
สมาคมเพื่อคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย (ผู้จัดการ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฟื้นฟูและกระตุ้นพัฒนาการ</li> <li>สนับสนุนกิจกรรม</li> <li>ช่วยเหลือในลักษณะพักค้างได้ 24 ชั่วโมง</li> <li>ตลอด 7 - 30 วัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการมาจาก การเลือกตั้งในรูปแบบของสมาคม</li> <li>เจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน</li> <li>ประกาศรับสมัคร และคัดเลือกโดยพักค้างได้ 24 ชั่วโมง</li> <li>มีสวัสดิการ 3 มื้อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดเก็บค่าบริการ</li> <li>รณรงค์ระดมทุนได้ต่อเนื่อง</li> <li>การบริหารตามความจำเป็น</li> <li>เขียนโครงการขอรับการสนับสนุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พท.</li> <li>สมาคมพิการทุกประเภทไทย</li> <li>ชมรมผู้ปกครองสติปัญญาในต่างจังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เขียนโครงการไม่ตรงกับความต้องการ</li> <li>แหล่งทุน</li> <li>การเข้าออกของเจ้าหน้าที่</li> <li>ประชาสัมพันธ์น้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการมีชื่อเสียง มีความสามารถ มีฐานะและมีจิตอาสาสมัคร</li> <li>วัฒนธรรมการบริหารตามความเหมาะสม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>องค์กรทุกแห่งสามารถเข้าสู่มารฐานได้</li> <li>เป็นองค์กรที่สามารถลดหย่อนภาษีได้</li> </ul>	

องค์กร	บริการ	การบริหาร			ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
		คน	งบประมาณ	เครือข่าย				
มูลนิธิคริสเตียนเพื่อเด็กพิการ (ผู้อำนวยบริการ)	<p>1. การจัดสวัสดิการการฟื้นฟูให้กับเด็กพิการบางส่วนในสถานสงเคราะห์</p> <p>2. การดำเนินงานโครงการ CBR ในจังหวัดนครปฐม</p> <p>3. การประสานเครือข่ายความช่วยเหลือจากต่างประเทศสู่เด็กพิการ</p> <p>4. การพัฒนาระบบการระดมทุนและระดมอาสาสมัคร</p> <p>5. มีการประชาสัมพันธ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีที่พักให้เจ้าหน้าที่</li> <li>มีครู 4 คน ที่เลี้ยง 7 คน แม่ครัว 1 คน ที่ดูแลเด็ก 29 คน</li> </ul> <p>คณะกรรมการมาจาก การเลือกตั้งเพื่อเป็น ประธานมูลนิธิ คณะกรรมการมาจากผู้มีชื่อเสียงของสังคม เช่น ผู้พิพากษา อัยการ ซึ่งทั้งหมดเป็นคริสเตียน เจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวน 60 คน มาจากการประกาศรับสมัคร สอบสัมภาษณ์ ทดลองและปฏิบัติงาน</li> <li>มีการจัดสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่เป็นเงินสะสม การศึกษา ดูงาน การพัฒนา บุคลากร จากภายใน เช่น ทุกวันอังคารจะมีการอ่านพระคัมภีร์</li> <li>มีคู่มือการบริหารองค์กรอย่างชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นเงินบริจาคจากประเทศต่างๆ</li> <li>กล่องรับบริจาคตามโบสถ์</li> <li>การเขียนโครงการท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการประเมินแต่ละโครงการด้วยระบบรายงานทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา งานและงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีเจ้าหน้าที่เข้า-ออกค่อนข้างสูง</li> <li>เจ้าหน้าที่ใหม่ไม่มีการอบรมของสภากล</li> <li>เด็กพิการจำนวน 40 คน ได้พัฒนาศักยภาพตนเองและช่วยเหลือผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีนักวิชาชีพที่ชำนาญต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีระบบ Shelter ในโครงการสร้างการจัดสวัสดิการของกลุ่มสติปัญญา</li> <li>ส่งเสริมอาชีพให้คนพิการ สามารถพึ่งพาตนเองได้</li> </ul>	





องค์กร	บริการ	การบริหาร			ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต		
		งบประมาณ	เครือข่าย	ประสิทธิผล				
ศูนย์การจัดหางานคนพิการ พระมหาไถ่ (เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ)	1. จัดหางานให้คนพิการ 2. ส่งเสริมและฝึกอาชีพคนพิการ - เปิดรับสมัคร - แนะนำแนวความรู้ด้านอาชีพ - อบรมทักษะความรู้เพิ่มเติม 3. จัดสวัสดิการ เช่น สนับสนุนพาคนพิการไปสัมภาษณ์งานกับนายจ้าง 4. ประสานงานกับสถานประกอบการ โดยช่วยคัดกรองใบสมัครหนึ่งและให้คำแนะนำด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 5. จัดหาที่พักให้คนพิการโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเคลื่อนไหว 6. ติดตามผลเป็นระยะ 7. ประสานส่งต่อกรณีเป็นคนพิการตาบอด	คน	งบประมาณ	เครือข่าย	ประสิทธิผล	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต	
		กลุ่มเป้าหมาย คนพิการในการดูแลของศูนย์ฯ 1. ปฐมนิเทศ กญ ระเบียบการอยู่ร่วมกัน การเข้าออกศูนย์ การฝึกทักษะ 2. ระเบียบการลาพัก ลาป่วย 3. ห้ามพฤติกรรมผู้สาว ลักทรัพย์ ทะเลาะวิวาท ส่งเสียงดังและมีบทลงโทษ 4. ระเบียบเรือนนอน 5. ระเบียบการรับประทานอาหาร 6. เจ้าหน้าที่ 4 คน มี 1 คน ผู้จัดการ 3 คน และเจ้าหน้าที่ 3 คน 7. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ 8. ประกาศรับสมัครและสัมภาษณ์โดยผู้จัดการและประเมินความรู้การใช้คอมพิวเตอร์ 9. ตามสมบัติ ตามตำแหน่งงาน	รายได้หลักจากเมืองพิทยากปีละล้านกว่าบาท ระดมทุนโดยจัดกิจกรรมคาราวานพิทยา - นนทบุรี 1,479 กิโลเมตร จากมูลนิธิหลวงพ่อเรย์	ชมรม/เครือข่าย เช่น สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย หน่วยงนภาครัฐ เช่น จัดทางนงจังหวัด สถานประกอบการ ตามกฎหมาย ประเด็นสวัสดิการ การจัดการศึกษาจากโรงเรียน	ประเมินผลการทำงานของคนพิการ โดยถามความพึงพอใจของนายจ้าง ประเมินสวัสดิการตามกฎหมาย ประเด็นสภาพแวดล้อมการทำงาน ติดตามเยี่ยมชมในงาน	งบประมาณค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ เพราะมีภาระค่าใช้จ่ายสูง • สถานประกอบการมีความยากลำบากในการจัดกำลังจำนวนน้อย • จำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อย • แก้ไขปัญหากรณีคนพิการทำผิดร้ายแรงหรือความผิดที่ไม่มีเจตนา	• การส่งเสริมและฝึกคนพิการที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อนายจ้าง • ระบบการติดตามเยี่ยมคนพิการทำงาน • ระบบเอกสารจากมูลนิธิหลวงพ่อเรย์ที่ช่วยทำให้งานรวดเร็วขึ้น • คนทำงานเห็นคุณค่าตนเองในงาน	• เปิดศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่ ครอบคลุมทุกภูมิภาค



องค์กร	บริการ	การบริหาร งบประมาณ	เครือข่าย	ประเมินผล	ปัญหา	ปัจจัยความสำเร็จ	ทิศทางในอนาคต
คน	<p>4. เข้าใจกรอบงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการฝึกอบรมโดยองค์กรภายนอก และมูลนิธิทรวงพ่อเรย์</li> <li>• มีการขึ้นเงินเดือนเพิ่มวันหยุดงาน เงินโบนัส</li> <li>• มีการตัดเงินเดือนด้วยวาจา หนึ่งสี่พนักงาน ให้ออกไล่ออก</li> </ul>						



## จากตารางที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรด้านคนพิการที่ผ่านมาตรฐาน

องค์กรด้านคนพิการที่ประสบผลสำเร็จสามารถผ่านมาตรฐานระดับดีมากและดี จำนวน 25 องค์กร สรุปผลได้ดังนี้

- 1) ผู้นำองค์กรเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง
    - เพศชาย ร้อยละ 60
    - เพศหญิง ร้อยละ 40
  - 2) ผู้นำมีช่วงอายุ 41 – 50 ปีมากที่สุด ซึ่งเป็นวัยคนทำงานมีประสบการณ์มาระดับหนึ่ง และช่วงอายุ 30 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี รองลงมา ซึ่งเป็นช่วงที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ พร้อมความรู้ ประสบการณ์
    - อายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 16
    - อายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 64
    - อายุ 51 – 60 ปี ร้อยละ 12
    - อายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 8
  - 3) ผู้นำคนพิการมีระดับการศึกษากระจายกันมาก แต่พบว่าผู้นำคนพิการ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนระดับการศึกษาปริญญาโทและมีธมมมากเป็นอันดับรองลงมา
    - ไม่ได้เรียน ร้อยละ 4
    - ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 12
    - ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 24
    - ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32
    - ระดับปริญญาโท ร้อยละ 28
  - 4) ผู้นำคนพิการผ่านการฝึกอบรม ดูงาน จำนวนมากพอสมควร ซึ่งส่วนนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของผู้นำคนพิการมาก
    - ประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ร้อยละ 100
      - คนตาบอด (O&M / การนวดแผนไทย)
      - ศูนย์ดำรงชีวิตอิสระ (IL การฝึกทักษะ การให้คำปรึกษา)
      - เป็นมืออาชีพมาก่อน จึงได้จัดฝึกอาชีพ
      - ผู้นำที่ผ่านการอบรมผู้นำหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 3 คน
    - ดูงานต่างประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ อังกฤษ
- ข้อสังเกต** ผู้นำคนหูหนวกจะไม่มีทักษะเฉพาะด้านของตนเอง แต่จะมีภาวะผู้นำที่ทำงานแบบนักกิจกรรมทางสังคม (Social Activis) ได้แก่ การประสานงาน การผลักดัน การสนับสนุน การประสานส่งต่อ การจัดการองค์กร การทำงานเครือข่าย
- 5) ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารองค์กรด้านคนพิการ พบว่า ผู้นำคนพิการมีประสบการณ์ตรงกับงานคนพิการจำนวนมาก สูงถึง 100% แยกเป็นประเภทความพิการ ได้แก่



ประเภทความพิการ	ประสบการณ์ตรง	ประสบการณ์บริหาร
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ด้านการมองเห็น</li> <li>• ด้านการได้ยินและสื่อความหมาย</li> <li>• ด้านร่างกาย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ</li> <li>- สมาคม</li> </ul> </li> <li>• จิต</li> <li>• ออทิสติก</li> <li>• สติปัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O&amp;M การวางแผนไทย</li> <li>• สล่าภาษามือ (ซึ่งใช้เป็นอยู่แล้ว)</li> <li>• แนวคิด IL การให้คำปรึกษา การประสานส่งต่อ การฝึกทักษะ การคุ้มครองสิทธิ</li> <li>• สิทธิคนพิการ การรวมกลุ่ม อาชีพ กีฬา และนันทนาการ</li> <li>• ทำงานร่วมกับโรงพยาบาลในฐานะของญาติ</li> <li>• การฝึกทักษะเด็ก การประสานส่งต่อ</li> <li>• การดูแล ฝึกทักษะผู้บกพร่องทางด้านสติปัญญา</li> <li>• เป็นลักษณะที่มิวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เรียนรู้หลายตำแหน่ง</li> <li>• เรียนรู้หลายตำแหน่ง</li> <li>• เรียนรู้ตามระบบงานและเนื้อหางานที่ต้องจัดบริการ</li> <li>• เรียนรู้หลายตำแหน่ง</li> <li>• โรงพยาบาลค่อยๆ ถ่ายทอดบทบาทให้กับญาติผู้ป่วย</li> <li>• ในหน่วยราชการ ในองค์กรเอกชน สามารถบูรณาการร่วมระหว่างโรงพยาบาล โรงเรียน และศูนย์ฝึกทักษะชีวิต</li> <li>• เป็นอาสาสมัครและเรียนรู้ในหลายบทบาทงาน</li> </ul>

นอกจากนั้นยังมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับงานด้านสังคมอื่นๆ บ้าง ได้แก่ การเป็นวิทยากรกระบวนการคนตาบอดกับประชาธิปไตย ผู้นำเยาวชน

#### ข้อสังเกต

- ประสบการณ์การทำงานเชิงบริหารผู้นำเกือบทุกคนมีประสบการณ์ ตั้งแต่ 5 – 20 ปี ผู้นำจะมีตำแหน่งหน้าที่ต่อเนื่อง การเรียนรู้ระหว่างการดำรงตำแหน่งต่างๆ ซึ่งเป็นการฝึกผู้นำรุ่นใหม่ไปในตัว เช่น จากกรรมการมาเป็นเหรียญิก ต่อมาเป็นหัวหน้าสำนักงาน เป็นต้น หรือจากกรรมการ มาเป็นรองนายกสมาคม แล้วเป็นนายกสมาคม เป็นต้น

- ประสบการณ์ตรงจากประเภทความพิการ จะทำให้รู้งานที่องค์กรจะส่งเสริมเรื่องนั้นๆ ได้จริง เช่น กลุ่มตาบอดชำนาญด้าน O&M และการวางแผนไทย และร่างกายชำนาญเรื่องการคุ้มครองสิทธิ การรวมกลุ่ม ชมรมคนพิการระดับอำเภอ ตำบล การประสานส่งต่อ ภายอุปกรณ์เครื่องช่วย ส่วนกลุ่มหูหนวกไม่มีทักษะเฉพาะโดยตรง แต่จะเป็นทักษะทำงานทางสังคมมากกว่า

- ประสบการณ์กลุ่มออทิสติก จะเป็นไปตามภาวะผู้นำนั้นๆ เช่น เป็นนักวิชาชีพ เป็นองค์กรเอกชน เป็นครู เป็นพยาบาล ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก อันเป็นความรู้สหวิชาชีพ บวกกับความเป็นพ่อแม่ที่ต้องเลี้ยงดู อบรม สั่งสอนลูกในทางที่ดี ทำให้กลุ่มออทิสติก

มีความชำนาญที่หลากหลายสาขา

**ข้อสรุป** ผู้นำต้องมีความรู้ ขำนาญการอย่างน้อย 2 เรื่อง ได้แก่ เรื่องเฉพาะความพิการตนเอง และเรื่องการบริหารองค์กร โดยมาจากการเรียนรู้เรื่องที่เป็นของตนเองเป็นด้านหลักก่อน ส่วนการบริหารองค์กรเป็นเรื่องการฝึกงานปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน เพื่อการเรียนรู้แล้วเติบโตตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน

6) แรงจูงใจ / ความภาคภูมิใจ ต่อการทำงาน

**แรงจูงใจ** ผู้นำคนพิการต้องการเห็นสมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจาก 1) เห็นระบบที่ไม่เป็นธรรมที่มีต่อคนพิการ การเข้าไม่ถึงสิทธิ และไม่ได้รับบริการ 2) ตนเองมีความพร้อมและต้องการช่วยเหลือเพื่อนคนพิการ 3) ต้องการการยอมรับจากสังคม และ 4) เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ตอนสนองคุณแผ่นดิน)



## ความภาคภูมิใจ

• ได้ช่วยเหลือคนพิการให้มีชีวิตอิสระ อาทิ จากการนอนติดเตียงมานาน การมีงานทำ และไม่เป็นภาระของครอบครัว

- ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการและสังคม เช่น ได้รับการประกาศเกียรติคุณ
- ได้รับเลือกไปดูงานต่างประเทศ
- ความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมใจ ของคนพิการ
- เห็นการเติบโตเจริญก้าวหน้าขององค์กรมาโดยตลอด

จากแรงจูงใจ 4 ประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในของผู้นำคนพิการ (ระเบิดจากภายใน) และสะท้อนออกมาในรูปการจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรม สมาคม มูลนิธิ เป็นอำนาจ พลังการต่อรองจนเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ สนับสนุนคนพิการอื่นๆ ต่อไปโดยแสดงผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การศึกษา การประกอบอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การฝึกทักษะ การให้คำปรึกษา การให้ความรู้เรื่องสิทธิคนพิการ

สำหรับความภาคภูมิใจ เป็นส่วนที่ช่วยหล่อเลี้ยงการทำงานของผู้นำให้สามารถพัฒนาและก้าวเดินต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้ช่วยเหลือคนพิการให้สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นต้น

## สรุปปัจจัยความสำเร็จขององค์กรด้านคนพิการที่ผ่านมาตรฐาน

### 1. คุณสมบัติ

1) ผู้นำคนพิการเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย อายุในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปีมากที่สุด และช่วงวัย 30 – 40 ปี และ 51 – 60 ปีเป็นลำดับรองลงมา

2) ผู้นำส่วนใหญ่มีการศึกษาไม่สูงมากนัก จะจบระดับมัธยมศึกษา แต่ทุกคนผ่านการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 2 – 3 หลักสูตรในช่วงปีที่ผ่านมา

### 2. ชีตความสามารถ

3) ผู้นำส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับความพิการตนเอง บางคนได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

4) ผู้นำทั้งหมดมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ดำรงตำแหน่งมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและส่วนใหญ่นานมากกว่า 5 ปี

5) ผู้นำทั้งหมดมีประสบการณ์การรวมกลุ่มคนพิการ ทำให้รู้เรื่องโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ สามารถแบ่งความรับผิดชอบของคณะกรรมการได้ และมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่ได้

6) ผู้นำคนพิการส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

- ประสบการณ์โดยตรงด้านคนพิการ ซึ่งไม่น้อยกว่า 3 บทบาทภารกิจ
- ประสบการณ์ทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคนพิการ คนละอย่างน้อย 2 บทบาทภารกิจ ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ เป็นประสบการณ์เชิงสะสมในอดีต และเอื้อประโยชน์ต่อเนื่อง ในการเข้าปฏิบัติงานในบทบาทของผู้นำองค์กร และเป็นผู้นำที่มีบุคลิกภาพทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้รวดเร็ว พร้อมกับเรื่องท้าทายใหญ่ๆ หรืออาจเรียกบุคลิกภาพผู้นำในทีม

ในส่วนผู้นำองค์กรที่มีอายุช่วงระหว่าง 51-60 ปี และกลุ่ม 60 ปีขึ้นไปนั้น พบว่าประสบการณ์เชิงบริหารสะสมจำนวนครั้งมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 40-50 ปี บุคลิกภาพจึงเป็นผู้นำใจดี มีบารมี เป็นที่ยอมรับจากสังคมในด้านผลงานและการปฏิบัติตัวที่อยู่ในครรลอง หรืออาจเรียกว่าผู้นำศรัทธา ขณะเดียวกันผู้นำองค์กรบางส่วนจะมีบุคลิกภาพเป็นผู้นำเดี่ยว บางองค์กรจะมีผู้นำทีมงานประสิทธิภาพ และผู้นำที่มีเจ้าหน้าที่ทำงานร่วมอย่างใกล้ชิด



- ผู้นำคนพิการทั้งหมดขับเคลื่อนงานองค์กรด้านคนพิการด้วยแรงบันดาลใจซึ่งสะท้อนออกมา ดังนี้
  - “ต้องการให้คนพิการมีชีวิตที่ดีขึ้น”
  - “ต้องการให้คนพิการมีอาชีพ อยู่ในครอบครัวอบอุ่น อยู่ในสังคมที่เป็นปกติ”
  - “ต้องการให้สังคมยอมรับคนพิการมากขึ้น”
- ผู้นำคนพิการมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมาจากตามลำดับ
  - ผลงานที่สามารถทำให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  - องค์กรมีการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพ และเข้าใจกัน
  - องค์กรได้รับการยอมรับจากคนพิการโดยทั่วไปของท้องถิ่น จังหวัด
  - องค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการต่างๆ

ภาวะผู้นำองค์กรด้านคนพิการ สามารถสรุปได้ 4 ประเภท ที่สะท้อนถึงแนวคิด ความเชื่อ และวิธีการบริหารจัดการในองค์กร และเจ้าหน้าที่ ในภาวะต่างๆ ได้แก่

- ผู้นำที่ทำงานในทีมงานประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างทีมงาน หรือกระบวนการเรียนรู้ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ใกล้เคียงกัน ทำงานร่วมกันค่อนข้างใกล้ชิดในบรรยากาศประชาธิปไตย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แนวทางก่อน ระหว่าง และภายหลังกิจกรรมโครงการ
  - ผู้นำเชิงศรัทธาเป็นที่ยอมรับศรัทธาของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้นำที่ทำงานเพื่อคนพิการมาอย่างต่อเนื่อง ระยะเวลาอันยาวนาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ยอมรับของคนทั่วไป และคนในองค์กรโดยไม่มีข้อคำถาม จนเกิดเป็นศรัทธา เชื่อมั่นต่อผู้นำที่ดำเนินการไป
- ในทิศทางที่เห็นคล้ายตามกัน
- ผู้นำเดี่ยว หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ทำงาน ทั้งด้านการประสานกับหน่วยงานภายนอก และการจัดการภายในองค์กร สามารถประสานทรัพยากรสู่องค์กร เพื่อนำสู่การพัฒนาคนพิการ จนกระทั่งสามารถจัดตั้งเป็นองค์กร มีบริการที่เป็นรูปธรรม หรือบริการที่เกิดตามสถานการณ์ คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับมอบหมายให้ทำงานตามภารกิจ
  - ผู้นำคนที่มีเจ้าหน้าที่ทำงานร่วมอย่างใกล้ชิด หมายถึง ผู้นำคนพิการที่มีเจ้าหน้าที่ หรือผู้ช่วยงานที่สามารถทำงานได้ใกล้ชิด ถูกต้องตามที่ผู้นำกำหนดไว้ตามกรอบ และยังสามารถช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ได้เหมาะสม

### 3. แรงจูงใจของผู้นำคนพิการ

- ต้องการให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในด้านมีความรู้เรื่องสิทธิ บริการฟื้นฟู ด้านการศึกษา สามารถประกอบอาชีพ เป็นที่ยอมรับของครอบครัว ชุมชน สังคม และสามารถพึ่งตนเองได้
  - การรวมกลุ่มเพื่อการต่อยอดกับองค์กรภายนอก และเป็นกำลังใจกันและกัน
  - ต้องการทำความดีเพื่อคนพิการและเพื่อส่วนร่วม
  - ได้รับแรงกระตุ้นจากผลการดูงานกลุ่มเป้าหมาย ที่มีแนวทางที่เป็นไปได้ตามภารกิจงานตนเอง
- ทั้ง 3 ประเด็นแรกเป็นแรงจูงใจจากภายในตัวมนุษย์หรือเรียกว่า “แรงบันดาลใจ” ต้องการให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างๆ และทำให้พึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง และนำสู่การรวมตัวเป็นกลุ่ม ชมรม ตนเอง เพื่อเป็นพลังต่อยอด ซึ่งผลเหล่านั้นเป็นการกระทำความดี

#### ข้อสังเกต

องค์กรคนตาบอด แรงจูงใจจะเน้นหนักการประกอบอาชีพ การพึ่งตนเอง การรวมตัวเป็นเครือข่าย เป็นที่ยอมรับของสังคม

องค์กรคนหูหนวก เน้นการพัฒนาการจัดตั้งกลุ่มชมรมคนหูหนวกการพัฒนาคณะกรรมการ และการประกอบอาชีพ



**องค์กรคนพิการด้านร่างกาย** แรงจูงใจจะเน้นหนัก การที่คนพิการช่วยตัวเองและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนเป็นองค์กรที่เจริญเติบโตก้าวหน้าเป็นเครือข่าย ทั่วถึง

**องค์กรผู้บกพร่องทางจิต** แรงจูงใจจะเน้นหนักการพัฒนาองค์กร เครือข่ายภายในตนเอง

**องค์กรบุคคลออทิสติก** แรงจูงใจเน้นหนักการผลักดันกฎหมายเพื่อให้เกิดรูปธรรมต่อบุคคลออทิสติก และกระบวนการ เทคนิคการฟื้นฟู ฝึกทักษะรูปแบบต่างๆ สำหรับบุคคล ออทิสติก เพื่อให้อยู่กับสังคมได้

**องค์กรผู้บกพร่องทางสติปัญญา** แรงจูงใจเน้นหนักการจัดตั้งชมรม องค์กรในระดับพื้นที่ และพัฒนา คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ในการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่าย

**องค์กรเพื่อคนพิการ** ต้องการให้คนพิการได้รับสิทธิ การเข้าถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพที่ครบถ้วน รอบด้าน และสามารถพึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ อยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นปกติ

#### **ความภาคภูมิใจ**

- เกิดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับงานคนพิการได้เห็นผลเชิงรูปธรรมมากขึ้น
- เห็นคนพิการสามารถช่วยเหลือตนเอง และออกสู่สังคมได้
- องค์กรคนพิการมีความเข้มแข็ง เจริญก้าวหน้า และจำนวนมากขึ้น
- คณะกรรมการมีความรู้ ความสามารถ และปริมาณมากขึ้นในด้านต่างๆ ที่เป็นเชิงทางการบริหารองค์กร

#### **4. การรวมตัวเป็นกลุ่ม ชมรม องค์กรคนพิการและวิธีการรวมตัวกัน**

ผู้นำคนพิการส่วนใหญ่จะมีเจตนาารมณ์ เพื่อดำเนินการให้คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสะท้อน ภาพคนพิการเป็นผู้ที่ถูกมองข้าม ละเลย จากระบบสังคม ซึ่งคาดหวังต่อการรวมตัวกันเป็นประเด็นหลัก แต่วัตถุประสงค์ การรวมตัว จะแตกแยกกันไป ส่วนใหญ่จะเป็นการรวมเพื่อเป็นพลังต่อรอง การเข้าถึงสิทธิ การแลกเปลี่ยน เสริม กำลังใจกัน การเป็นที่ยอมรับ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน

ดังนั้น เจตนาารมณ์หรือคุณค่าที่กลุ่ม ชมรม สมาคมคนพิการที่รวมตัวกันเพื่อการช่วยเหลือคนพิการด้วยตนเอง เพราะคนพิการจะรู้ เข้าใจสภาพปัญหา และผลกระทบของปัญหาภายในตัวคนพิการได้ดีที่สุด

วิธีการรวมกลุ่มจะแบ่งเป็น 4 แนวทางใหญ่ ได้แก่

1. ผู้นำและคณะกรรมการกลุ่ม ชมรม ประชุมปรึกษาถึงการรวมตัวเป็นกลุ่ม ชมรม และเริ่มต้นจากการศึกษา กฎ ระเบียบ การจัดตั้งกลุ่ม ชมรม สมาคม กับสมาคมหลัก และ พมจ. แล้วจึงดำเนินการตามคำแนะนำเหล่านั้น เช่น การจัดประชุมคณะกรรมการการร่างระเบียบ การจัดทำเอกสารเสนอกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนวทางที่จะเกิดกับ กลุ่มคนตาบอดเป็นส่วนใหญ่

2. ผู้นำและสมาชิกบางส่วนประสานข้อมูลคนพิการกับ พมจ. เพื่อเยี่ยมบ้านหรือส่งหนังสือเชิญประชุมปรึกษา การรวมกลุ่ม/ชมรมคนพิการ และจึงดำเนินการศึกษาและจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การเลือกตั้ง และจัดตั้งเป็นกลุ่ม ชมรม สมาคม และดำเนินการตามขั้นตอนเอกสารของหน่วยราชการ ซึ่งวิธีการนี้กลุ่มคนพิการหูหนวกและร่างกายจะ เลือกใช้วิธีการนี้

3. กลุ่มคนพิการที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหลักหรือองค์กรที่เป็นผู้สนับสนุน ที่มีความเข้มแข็ง เมื่อสามารถพัฒนากลุ่มคนพิการเหล่านี้ได้ระดับหนึ่ง จึงรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชมรม ซึ่งอาจเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นก็ได้ เช่น ศูนย์จัดหางานคนพิการ ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระ กลุ่มตะวันใหม่ กลุ่มออทิสติกจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น

4. กลุ่มคนพิการที่ค่อยๆ พัฒนาค้น พัฒนากิจกรรมต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร/หน่วยงานในพื้นที่และ สามารถเชื่อมโยงกับระบบต่างๆ ได้ดีแล้ว จึงพัฒนาเป็นกลุ่มเฉพาะตนเองค่อนข้างมาก เป็นอิสระ แม้ว่าจะมีความ สัมพันธ์กับองค์กรหลัก ตัวอย่างเช่น ชมรมออทิสติกจังหวัดเชียงราย กลุ่มคนหูหนวกจังหวัดนครพนม



## ทิศทางการมองงานองค์กรด้านคนพิการ

ทิศทางการมองงานองค์กรของผู้นำองค์กรด้านคนพิการ จะมีความสัมพันธ์กับประเภทผู้นำองค์กรด้านคนพิการอย่างใกล้ชิด ได้แก่

ผู้นำที่ทำงานในทีมงานประสิทธิภาพจะมองทิศทางงานคนพิการ องค์กรคนพิการมีความเข้มแข็ง ทำงานเป็นทีม ลักษณะเครือข่ายมีอิสระตัดสินใจเองในระดับหนึ่ง อยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นปกติ (Inclusive)

ผู้นำเชิงศรัทธา เป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ จะมองทิศทางองค์กรให้ดำเนินการ จัดบริการให้คนพิการพึ่งตนเองให้มากที่สุด โดยรู้สถานะตนเอง รู้เป้าหมายตนเอง มีการศึกษา มีอาชีพ รู้เท่าทันสังคม และสามารถดำรงตนเองได้ในสังคม (Self Reliance)

ผู้นำเดี่ยว จะมองทิศทางองค์กรเป็นเชิงสถาบันที่เข้มแข็งยั่งยืน มีที่ทำงานเจ้าหน้าที่ เครื่องมือ มีระบบโครงสร้างที่ชัดเจนเป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นได้

ผู้นำคนพิการที่มีเจ้าหน้าที่ทำงานร่วมอย่างใกล้ชิด จะมีทิศทางงานตอบสนองกับกลุ่มเป้าหมาย และของตนเองตามสถานการณ์ของพื้นที่ และสถานการณ์คนพิการในสังคม

ภาพทิศทางงานองค์กรด้านคนพิการในเมืองและต่างจังหวัด มีความแตกต่างกันมากพอสมควร ภาคเมืองโดยเฉพาะองค์กรหลักของแต่ละประเภทความพิการจะให้ความสำคัญกับการเข้าถึงสิทธิ ผลักดันนโยบาย และพัฒนาเป็นเชิงสถาบัน ที่สามารถดำเนินการคุ้มครองสิทธิและพัฒนางานบริการและเสริมสวัสดิการให้กับคนพิการ ในขณะที่องค์กรต่างจังหวัดจะมีทิศทางให้ความรู้ ขยายโอกาส ทำเครือข่าย และเน้นพึ่งตนเอง อยู่ร่วมกับสังคมนั้นๆ ได้

## จากตารางที่ 2 การบริหารองค์กรด้านคนพิการ

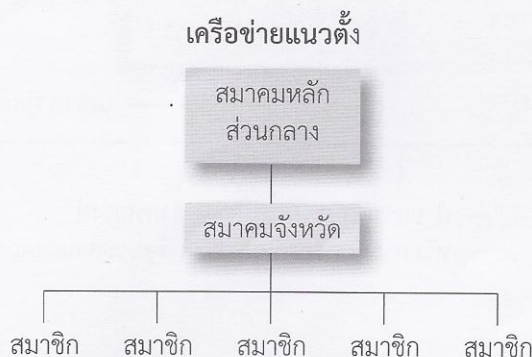
องค์กรด้านคนพิการที่ประสบผลสำเร็จ ผ่านมาตรฐานระดับดีมาก และดี จำนวน 25 องค์กร สรุปผลได้ดังนี้

### 1. หลักการบริหารและการจัดการโครงการ

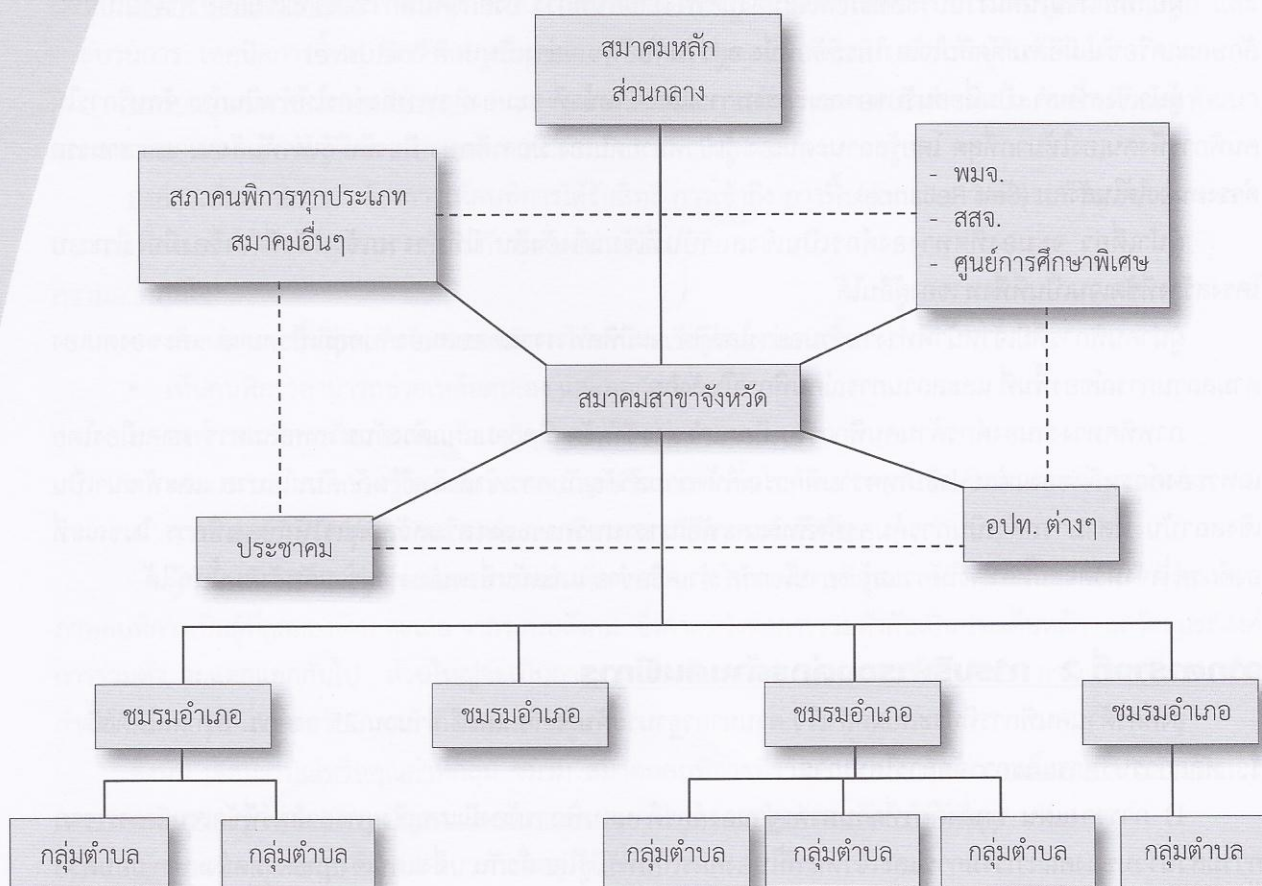
1) การวางแผน ทุกองค์กรที่ผ่านมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการต้องมีแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนและมาจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรเป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน ซึ่งแผนเชิงยุทธศาสตร์จะประกอบด้วยสถานการณ์ปัญหาของคนพิการในพื้นที่ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ ขององค์กร ส่วนใหญ่จะเป็นแผนยุทธศาสตร์ 3 ปี

2) การจัดตั้งองค์กร โครงสร้าง ตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรและวิธีการปฏิบัติการจัดตั้งองค์กรโครงสร้าง ตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะที่เป็นโครงสร้างสาขาหรือแนวตั้ง 2) ลักษณะโครงสร้างแนวดิ่งผสมกับเครือข่ายในพื้นที่ และ 3) ลักษณะโครงสร้างที่เป็นอิสระของตนเองในรูปแบบ มูลนิธิ สมาคม ดังนี้

1) โครงสร้างลักษณะเป็นสาขาหรือแนวตั้ง จะประสานกับองค์กรหลักในส่วนกลางมากกว่าการพึ่งตนเองหรือร่วมกับเครือข่ายในท้องถิ่น ดังนั้นการประสานงานที่ข้ามความพิการจะมีน้อยกว่า (ตั้งรูป)



2) โครงสร้างลักษณะแนวตั้งผสมกับเครือข่ายในพื้นที่ หลายองค์กรจะมีการดำเนินการประสานทั้งระดับแนวตั้งกับองค์กรหลักส่วนกลาง และประสานแนวนอนกับเครือข่ายในพื้นที่ทั้งระดับจังหวัดและในระดับอำเภอ ตำบล (ดังรูป)



3) โครงสร้างลักษณะที่เป็นอิสระของตนเองในรูป มูลนิธิ สมาคม ที่ไม่มีสาขา ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรเพื่อคนพิการ และศูนย์การดำรงชีวิตอิสระจังหวัดนั้นๆ ซึ่งจะเป็อิสระในการตัดสินใจ เป็นเครือข่ายร่วมกันบางเรื่อง บางประเด็นมากกว่าเป็นสาขา (ดังรูป)





## 2. การจัดการคน (คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และสมาชิก)

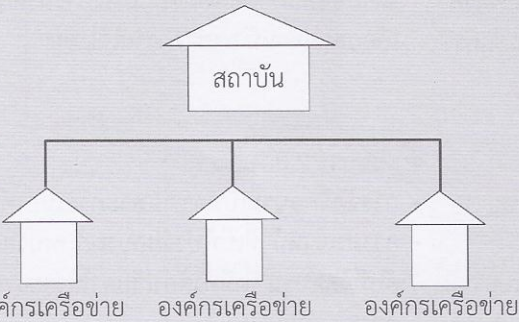
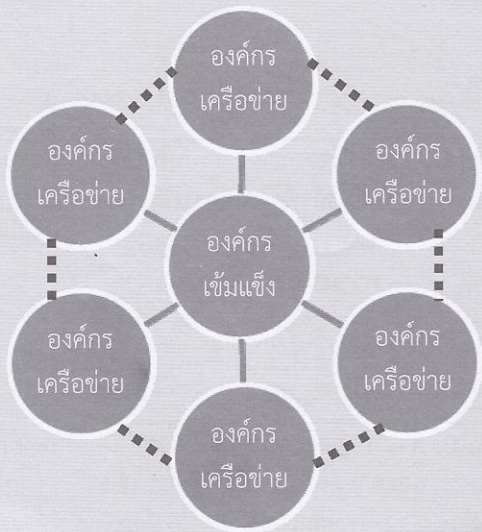
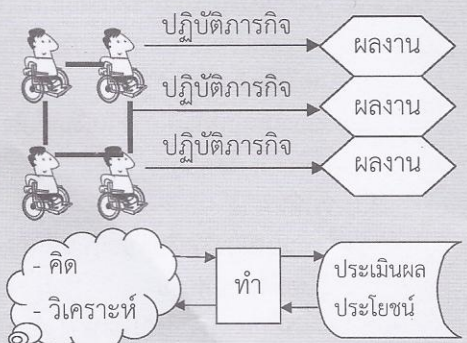
การบริหารจัดการคน ซึ่งในที่นี้หมายถึง คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และสมาชิก ส่วนใหญ่ดำเนินการผ่าน โครงสร้างกลุ่ม ชมรม มูลนิธิ หรือสมาคม ตามระเบียบข้อบังคับและการขับเคลื่อนงานขององค์กรผ่านคน ซึ่งวิธีการ การจัดการคนส่วนใหญ่ใช้หลักการตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็น	คณะกรรมการ	เจ้าหน้าที่
การคัดเลือก	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดต่อ พูดคุย ชักชวน และทาบทามให้เข้าร่วมปฏิบัติงานร่วมกันโดยบอกอธิบายลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ของความเป็นคณะ กรรมการ</li> <li>• การได้มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก โดยเฉพาะประธานสมาคม มูลนิธิ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประกาศรับสมัครและดำเนินการคัดเลือก โดยสอบถามสัมภาษณ์จากกลุ่มโครงการหรือการเลือกสรรเจ้าหน้าที่เข้าทำงานโดยตรง</li> </ul>
การพัฒนาบุคลากร	<p>ดำเนินการ 4 ลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดประชุมประจำเดือน หรือเป็นวาระ และมีการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ</li> <li>• มอบหมายให้คณะกรรมการรับผิดชอบในฐานะ คณะทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการอื่นในการทำงานร่วมแลกเปลี่ยนและ ถอดบทเรียนร่วมกัน</li> <li>• ดำเนินการจัดฝึกอบรมสำหรับคณะกรรมการ และ/หรือร่วมกับเจ้าหน้าที่เป็นการภายในและ ค่อนข้างเป็นทางการ</li> <li>• การส่งคณะกรรมการเข้าอบรมตามหลักสูตร ต่างๆ</li> </ul>	<p>ดำเนินการ 2 ลักษณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดฝึกอบรมเป็นการเฉพาะภายในองค์กร</li> <li>• การส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปร่วมอบรมกับหน่วยงาน กับที่จัดอบรม ซึ่งมีทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายและไม่ ต้องเสียค่าใช้จ่าย</li> </ul>
การเปิดโอกาสให้ ตำแหน่งงานหรือ บทบาทงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะมอบหมายให้ คณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ หรือบทบาท หน้าที่ในเชิงปฏิบัติการ หรือหมุนเวียนเข้า องค์กรเพื่อเรียนรู้และทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่</li> <li>• ส่งเสริมให้คณะกรรมการที่สนใจต้องการทำงาน ในทิศทางและลักษณะงานที่ตนเองสนใจให้เป็น โครงการพิเศษ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการพิจารณาความเป็นไปได้ที่มอบหมายงาน ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยพิจารณาจาก <ul style="list-style-type: none"> <li>- ชัดความสามารถ</li> <li>- ความสนใจความถนัดเฉพาะ</li> <li>- มีความซื่อสัตย์ สุจริต</li> </ul> </li> <li>• ส่งเข้าร่วมสัมมนาหรือสร้างความเข้าใจต่อ บทบาทใหม่</li> </ul>
การให้รางวัลและการ ลงโทษ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการให้เป็นไป ตามระเบียบของมูลนิธิ สมาคมนั้นๆ ซึ่งสมาคม อาจมีการเปลี่ยนแปลงตัวคณะกรรมการได้มากกว่า มูลนิธิเป็นส่วนใหญ่</li> </ul>	<p>ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามระเบียบขององค์กร และตามดุลพินิจของผู้บริหาร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตักเตือน เมื่อกระทำความผิดทั้งต่องาน และต่อระเบียบการใช้ชีวิตร่วมในองค์กร</li> <li>2. ลงโทษ <ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานเบาได้แก่ การตักเตือนโดยการพูด คุยและเปิดโอกาส หรือการตักเตือนด้วย หนังสือตักเตือน</li> <li>- สถานหนักได้แก่ การตัดเงินเดือน ให้ออก ไล่ออก</li> </ul> </li> <li>3. การให้รางวัล <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นโบนัสหรือเงินตอบแทนพิเศษประจำปี</li> <li>- เสื้อผ้าแบบฟอร์ม</li> <li>- การศึกษาดูงานในประเทศ/ ต่างประเทศ</li> </ul> </li> </ol>



## การสร้างการมีส่วนร่วมและการประสานงาน

การสร้างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและสมาชิกขององค์กร จะถูกกำหนดจากแนวคิด (Concept) การจัดรูปองค์กรผสมผสานกับกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระบบโครงสร้างและความสัมพันธ์ของระบบงานมากกว่าเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

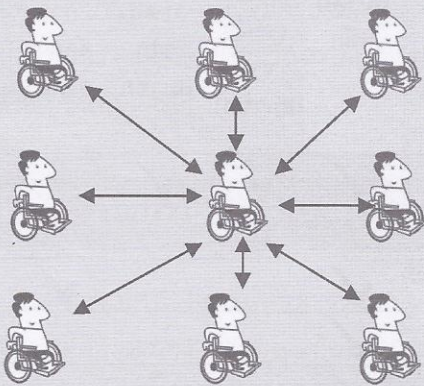
แนวคิด	การมีส่วนร่วม
<p><b>แนวคิดเชิงสถาบัน</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. คณะกรรมการองค์กรหลักต้องมีระบบการเลือกตั้ง และสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ และดำเนินการตามข้อบังคับ หรือระเบียบ</li> <li>2. องค์กรเครือข่าย หมายถึง องค์กรภายใต้การกำกับดูแลหรือองค์กรสาขาจะดำเนินการภายใต้กระบวนการและคำสั่งขององค์กรหลัก ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงต้องเป็นตามระเบียบข้อบังคับ โดยผ่านการเลือกตั้ง 2 ปี/ครั้ง และการประชุมสมัชชาต่างๆ</li> <li>3. การประสานจะเป็นไปตามโครงสร้าง กฎ ระเบียบต่างๆ</li> </ol>
<p><b>แนวคิดการสร้างกลุ่มพึ่งพาตนเองและเครือข่ายแบบเท่าเทียม</b></p> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์กรที่เข้มแข็งกว่าจะหนุนเสริมองค์กรเครือข่าย ในบางเรื่อง บางประเด็น เพื่อเติมเต็มองค์กรเครือข่ายจะดำเนินงานภายในองค์กรแบบอิสระไม่ขึ้นต่อองค์กรที่เข้มแข็ง การสนับสนุนได้แก่             <ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความรู้</li> <li>- การช่วยเหลือแลกเปลี่ยนทักษะการทำงาน เช่น การประสานงาน</li> </ul> </li> <li>2. องค์กรเครือข่ายสามารถติดต่อ สัมพันธ์กับองค์กรเครือข่าย หรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างเป็นตัวของตัวเอง</li> <li>3. การประสานงานขององค์กรจึงเป็นการ             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประสานภายในองค์กรที่ีระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิก</li> <li>- ประสานงานองค์กรกับหน่วยงานภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรหลักและองค์กรอื่นๆ ตามประเภทและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> </li> </ol>
<p><b>แนวคิดการมีส่วนร่วมแบบเต็มที่ "Full Participation"</b></p> 	<p><b>การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ</b> จะเริ่มต้นจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การคิด วิเคราะห์ร่วมกัน</li> <li>- การกำหนดบทบาท หน้าที่ หรือแบ่งงานกันทำ</li> <li>- การร่วมทำงาน</li> <li>- การร่วมรับประโยชน์ และประเมินผลร่วมกัน</li> </ul> <p>ดังนั้นการประสานงานในทุกระดับจะค่อนข้างมีส่วนร่วมในเกือบทุกเรื่องขององค์กรและมีลักษณะร่วมด้วยช่วยกันค่อนข้างจะมาก</p>



## แนวคิด

## การมีส่วนร่วม

### แนวคิดเชิงศรัทธา



### การมีส่วนร่วมเชิงศรัทธา

คณะกรรมการและสมาชิกจะให้การยอมรับผู้นำคนพิการที่ทำงานร่วมกันมานานได้พิสูจน์แล้ว เป็นคนน่าเชื่อถือ ศรัทธา ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท

- ผู้นำเชิงศรัทธา “แบบผู้ใหญ่ใจดี”
- ผู้นำเชิงศรัทธา “หวังและปรารถนาอย่างแรงกล้าให้สมาชิกมีการศึกษา มีอาชีพ พึ่งตนเองได้ เป็นที่ยอมรับ”

ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะอยู่ในระดับการทำตามผู้นำ เรียนรู้ตามขั้นตอน และพัฒนากระบวนการการทำงาน

สำหรับการมีส่วนร่วมและการประสานงานกับเครือข่าย องค์กร/หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง จะแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- กลไกองค์กรด้านคนพิการตามโครงสร้างสมาคมหลัก สมาคมคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย และ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัด

- องค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) ศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสาขาจังหวัด (สปลสข.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การมีส่วนร่วมจะเป็นการเข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือการประสานงานขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ในส่วนการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

- องค์กรด้านคนพิการที่มีกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบต่างๆ
- กลไกองค์กรด้านคนพิการที่ข้ามความพิการ เช่น กลุ่ม ชมรม สมาคมคนพิการด้านต่างๆ

บทบาทการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ในส่วนการทำกิจกรรมร่วมที่ข้ามประเภทคนพิการจะมีไม่มากนัก ยกเว้นกลุ่มองค์กรตามแต่ละประเภทความพิการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การประสานงานมีส่วนร่วมกับเครือข่ายระดับหน่วยงาน องค์กร จะเป็นเวทีระดมสมองให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มากกว่าประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### 3. การระดมทรัพยากร ทุน และการตรวจสอบการเงินปัจจุบัน

#### การเข้าถึงแหล่งทุน

องค์กรด้านคนพิการที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน องค์กรมีความสามารถในการประสานงานหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ และเอกชน จนสามารถระดมทุนเพื่อสนับสนุนงานคนพิการได้ โดยวิธีการที่แต่ละองค์กรมีความชำนาญแตกต่างกัน ตามตารางการเข้าถึงแหล่งทุน ดังนี้



ประเภท องค์กร ด้านคนพิการ	การประสานงานแหล่งทุน						การพึ่งตนเอง			
	สลาก กินแบ่ง	องค์กร ปกครอง ส่วน ท้องถิ่น	สปสช.	พมจ.	สำนักงาน ส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ แห่งชาติ	สมาคม หลัก	ผ้าป่า (ระดม จาก สมาชิก)	ระดม จาก สมาชิก	การ จัดการ องค์กร	อื่นๆ
การมองเห็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
การได้ยิน	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-
ร่างกายฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-
อotisติก	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
จิต	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-
สติปัญญา	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
องค์กรเพื่อ คนพิการ	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	ผู้อุปการะ

ซึ่งจากตารางแสดงถึงองค์กรด้านคนตาบอดมีการเข้าถึงแหล่งทุนที่หลากหลายกว่าองค์กรด้านคนพิการประเภทอื่นๆ โดยภาพรวม

การตรวจสอบบัญชี-การเงิน ส่วนใหญ่องค์กรที่ผ่านมาตรฐานจะมีการจัดทำบัญชีที่ถูกต้อง มีการตรวจสอบเป็นที่ชัดเจน โดยผู้ตรวจสอบบัญชีและคณะกรรมการขององค์กรนั้น

#### 4. การติดตาม ประเมินผล

องค์กรที่ผ่านมาตรฐาน ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดในแผนงาน โครงการ แต่มีระบบการติดตาม ประเมินผลจากคณะกรรมการองค์กรและผู้บริหาร โดยใช้เวทีการประชุมเพื่อการประเมิน ซึ่งสามารถประเมินได้เป็นระยะเวลาของแผนและเป็นรายโครงการ สำหรับวิธีการติดตาม ประเมินผลลัพธ์จากสมาชิก หรือกลุ่มเป้าหมาย บางองค์กรยังใช้เครื่องมือการติดตามประเมินผลไม่ครบถ้วนรอบด้านเพียงพอ

เครื่องมือการติดตามประเมินผล	ข้อค้นพบ
1. การสร้างตัวชี้วัดระดับแผนยุทธศาสตร์โครงการ	- ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ดำเนินการ ยกเว้น ในระดับโครงการ กิจกรรม จะแสดงผลในส่วนผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ
2. เครื่องมือในการติดตามประเมินผล	- บางองค์กรมีระบบการติดตามประเมินที่ชัดเจนเป็นระบบ แต่บางองค์กรจะไม่มีระบบมากนัก
2.1 รายงานการติดตาม	- ส่วนใหญ่เป็นการประชุมภายหลังสิ้นสุดกิจกรรม โครงการ
2.2 การประเมินผลจากภายนอก	- ส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลจากภายนอก การประเมินผล จะดำเนินการเป็นการภายในของฝ่ายบริหารซึ่งสามารถแสดงผลน่าเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง
2.3 การถอดบทเรียน	- มีบางส่วนสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง บางส่วนไม่ค่อยได้ทำมากนัก
2.4 รายงานผลการปฏิบัติงาน	- ส่วนใหญ่รายงานผลการดำเนินงานตามงานธุรการมากกว่า รายงานผลการดำเนินการ ซึ่งไม่สามารถแสดงผลเชิงคุณภาพได้มากนัก แต่มีบางองค์กรสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ได้ชัดเจนและด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น กลุ่มอotisติก



## 5. ผลงาน

องค์กรด้านคนพิการส่วนใหญ่จะมีผลงานเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานอยู่แล้ว อาจมีบางองค์กรที่สาธารณชนหรือเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องอาจมีคำถามต่อผลงานในบางองค์กรที่ไม่เป็นที่ปรากฏชัด เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เนื่องจากผลงานรูปธรรมในรายละเอียดเป็นเรื่องภายในองค์กร และองค์กร หน่วยงานเครือข่ายสะท้อนภาพในฐานะที่เป็นบุคคลที่อยู่ภายนอก ซึ่งเป็นการมองภาพรวม

### ส่วนที่ 3 ทิศทางและแนวทางของการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการ

การกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาองค์กรคนพิการจากข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่ม และข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึก จะมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะให้จุดเน้นหนักที่แตกต่างกัน โดยสามารถแยกแต่ละประเภทความพิการดังนี้

#### ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม

องค์กร	ทิศทาง	แนวทาง
คนตาบอด	เป็นองค์กรที่เข้มแข็งและต้องผ่านมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การสนับสนุนงานวิชาการ เสริมพลังให้พึ่งตนเองได้</li><li>2. การสนับสนุนเงินอุดหนุน การจัดกิจกรรมขององค์กร</li><li>3. รณรงค์การขจัดการเลือกปฏิบัติ</li><li>4. ประชาสัมพันธ์งานให้สังคม รู้ เข้าใจ ศักยภาพคนตาบอด</li><li>5. เข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร</li><li>6. พัฒนาบุคลากรทั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่</li><li>7. เสริมทักษะการทำงานร่วมกับ อปท. และกลุ่ม SE (Social Enterprise)</li></ol>
คนหูหนวก	ผลักดันให้องค์กรเข้าสู่มาตรฐาน มิ่งบประมาณ บุคลากร และสำนักงานตนเอง	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การพัฒนายุทธศาสตร์การขับเคลื่อนงานคนหูหนวก</li><li>2. ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมทุกจังหวัด</li><li>3. พัฒนาแผนสมาคม/ชมรมคนหูหนวกในทุกจังหวัด</li><li>4. การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารเพื่อใช้สิทธิประโยชน์</li></ol>
คนพิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว	ขยายกลุ่ม ชมรมในระดับอำเภอ ตำบล	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่งเสริมให้กลุ่ม ชมรมทำหน้าที่คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ</li><li>2. ผลักดันให้กระจายงบประมาณสู่ภูมิภาค</li><li>3. จัดตั้งชมรมระดับอำเภอ ตำบลให้ครอบคลุมและสามารถทำงานกับ อปท. ได้</li><li>4. ขยายความรู้เรื่องสิทธิสู่ อปท.</li></ol>
ผู้ปกครองทางจิต	การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร	<ol style="list-style-type: none"><li>1. อบรมการเขียนโครงการและการเขียนรายงาน</li><li>2. ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรู้ เข้าใจผู้ป่วยจิตเวช</li><li>3. พัฒนาคนรุ่นใหม่</li><li>4. ประสานความร่วมมือกับภาคีความร่วมมือต่างๆ</li></ol>
บุคคลออทิสติก	เป็นองค์กรที่เข้มแข็งสามารถผลักดันเชิงนโยบายและจัดบริการสำหรับบุคคลออทิสติกอย่างมีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. จัดทำแผน Life map สำหรับบุคคลออทิสติก</li><li>2. เสริมสร้างอุดมการณ์ ลูกจะอยู่กับครอบครัวและสังคมได้</li></ol>



องค์กร	ทิศทาง	แนวทาง
		3. พัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับผู้ดูแล 4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน 5. พัฒนาเครื่องมือใหม่เพื่อพัฒนาเด็กและบุคคลออทิสติก 6. เสริมสร้างระบบการติดตาม ตรวจสอบกันเอง
ทางด้านผู้ปกครองทางสติปัญญา	ส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาชมรม กลุ่มให้ทั่วถึงและมีความเข้มแข็ง	1. ส่งเสริมให้กลุ่ม ชมรม เข้าสู่มาตรฐาน 2. จัดเวทีการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น 3. ฝึกอบรมการบริหารองค์กร 4. มีงบประมาณอุดหนุนในเชิงบริหาร 5. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย
องค์กรเพื่อคนพิการ	พัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรให้สามารถทำงานเพื่อกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	1. การอุดหนุนงบประมาณจากภาครัฐและสังคม 2. การพัฒนาบุคลากรคนรุ่นใหม่ 3. การส่งเสริมการจัดสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม 4. จัดระบบการติดตาม ประเมินผล 5. ขยายหน่วยจัดบริการให้เพียงพอกับคนพิการในด้านอาชีพและการจ้างงาน

## ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้บริหาร 25 องค์กรมีข้อเสนอต่อทิศทางและแนวทางการพัฒนาองค์กร พอสรุปได้ดังนี้

องค์กร	ทิศทาง - แนวทาง
คนตาบอด	เป็นองค์กรที่ผ่านมาตรฐาน ให้ความสำคัญกับการศึกษา อาชีพ การปรับที่อยู่อาศัย โดยมีการบริหารงานแบบโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถขยายเครือข่ายได้ทั่วถึง ครอบคลุมคนตาบอดทุกกลุ่ม
คนหูหนวก	การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรเป็นมาตรฐาน โดยการพัฒนาผู้นำมากขึ้น จนสามารถเป็นแบบอย่างได้ สมาชิกมีส่วนร่วม สามารถจัดบริการได้อย่างมีคุณภาพ เท่าเทียมกัน
คนพิการทางด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว	เป็นองค์กรที่สามารถจัดบริการให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตอย่างเป็นปกติสุข ด้านอาชีพ สวัสดิการ โดยการทำงานร่วมกับภาครัฐและเอกชน ขยายเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง และการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ จนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
ผู้ปกครองทางจิต	เป็นองค์กรที่สามารถจัดบริการให้ผู้ป่วยจิตเวชได้ และสามารถเป็นมาตรฐานได้
บุคคลออทิสติก	เป็นองค์กรที่สามารถจัดบริการเพื่อบุคคลออทิสติกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในรูปแบบศูนย์ฝึกทักษะชีวิตกระจายทั่วถึง
ทางด้านผู้ปกครองทางสติปัญญา	เป็นองค์กรที่เข้าสู่มาตรฐาน จัดบริการกระตุ้นพัฒนาการและส่งเสริมอาชีพได้



## **สรุปทิศทางการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการ**

เป็นองค์กรที่เข้มแข็งเป็นมาตรฐาน กระจายทั่วถึง ครอบคลุม สามารถจัดบริการด้านต่างๆ เพื่อคนพิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายภาครัฐ เอกชน โดยการบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบ ประเมินผลได้

## **แนวทางการพัฒนาองค์กรด้านคนพิการ**

- 1) การช่วยเหลือสนับสนุนงานวิชาการ
- 2) ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และบริการต่างๆ
- 3) จัดตั้งองค์กรคนพิการให้กระจายทั่วถึง และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เข้มแข็งเป็นมาตรฐาน
- 4) ส่งเสริมการประสานงานทำงานร่วมกับ อปท. และหน่วยงานราชการ ตลอดจนเครือข่ายเอกชน
- 5) พัฒนาคนรุ่นกลางและคนรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น
- 6) ส่งเสริมการถอดบทเรียนการทำงานจากรุ่นสู่รุ่น
- 7) สนับสนุนงบประมาณ และการเข้าถึงแหล่งงบประมาณต่างๆ
- 8) พัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผล
- 9) สนับสนุนการสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคนพิการ

## **ปัญหาอุปสรรคที่พบในเชิงการบริหาร**

1. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อผู้นำองค์กรคนพิการ มีค่อนข้างมาก และจะเป็นแรงกดดันให้ผู้นำ หรือคณะกรรมการ ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ แต่เป้าประสงค์บางเรื่อง บางประเด็นค่อนข้างยาก ใช้เวลานาน และต้องเกี่ยวพันกันกับหน่วยงาน องค์กรค่อนข้างมาก เช่น การเพิ่มจำนวนล่ามภาษามือ การเข้าไม่ถึงกายอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ เงินทุนประกอบอาชีพ

2. คณะกรรมการเองส่วนใหญ่มาจากการเลือกตั้ง ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยในบางสมาคม จะทำให้งานไม่ต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นช่องทางการสร้างคนรุ่นใหม่มาเรียนรู้ แต่เจ้าหน้าที่องค์กรที่อยู่ประจำต้องเข้มแข็งต่อเนื่อง หรือหากไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำและอยู่ไม่ต่อเนื่อง จะทำให้งานชะงัก องค์กรจะอ่อนแออย่างชัดเจน

3. ปัญหาการระดมทุน และทรัพยากรเพื่อคนพิการ ยังมีข้อจำกัดอยู่ทั้ง 2 เรื่องที่ยังไม่เข้าใจเป็นเนื้อหาเดียวกัน

- องค์กรภายนอกต้องการช่วยสนับสนุน แต่ไม่มั่นคง องค์กรคนพิการโดยเฉพาะองค์กรเล็กๆ ซึ่งแม้แต่องค์กรใหญ่ แม้จะมีภาพพจน์ที่ดีแต่อาจจะมีปัญหาระบบการบริหารจัดการ จึงให้การสนับสนุนในระดับ “ดูใจกัน”

- องค์กรคนพิการบางแห่งในเชิงประสิทธิภาพการจัดการยังมีปัญหา ได้แก่ ระบบรายงาน องค์กรคนพิการต้องปรับตัวให้มีประสิทธิภาพเชิงบริหารมากขึ้น

4. คณะกรรมการองค์กร เจ้าหน้าที่องค์กร มีทักษะเชิงบริหารจัดการ อย่างจำกัด เนื่องจากมีการเข้า-ออกงานค่อนข้างสูง ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเจตคติคนทำงาน และค่าตอบแทน หรือความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ

5. ผู้นำองค์กรคนพิการต้องปรับเปลี่ยนวิธีการประสานงาน เพื่อการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆ มากขึ้น หลักคิด ทักษะการประสานงาน อาจต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม ควบคู่กับการประสาน โดยการนำเสนอตามกฎหมาย และข้อบังคับแต่เพียงด้านเดียว ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการทำงานข้ามประเภท ความพิการ ที่เป็นเพื่อนคนพิการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำความเข้าใจและเปิดโอกาสซึ่งกันและกันมากขึ้น เพื่อในที่สุดจะเป็นเครือข่ายที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลกันและกัน



6. ส่วนใหญ่องค์กรด้านคนพิการ โดยเฉพาะองค์กรของคนพิการ ไม่พบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เป็นระบบและชัดเจน เนื่องจากหลายองค์กรคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ เป็นการทำงานแบบกึ่งอาสาสมัคร ดังนั้นการมอบหมายงานจึงเป็นเรื่องๆ และจบตามบทบาทหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันผู้นำองค์กรต้องอยู่ในวาระที่ยาวนานมากจนไม่มีโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เติบโต หรือแสดงความสามารถมากนัก

7. ส่วนใหญ่ยังไม่มี การติดตาม ประเมินผลที่เป็นระบบ ส่วนใหญ่เป็นการตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน แต่ละโครงการ และยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดกับผลลัพธ์ต่อคุณภาพชีวิตคนพิการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ แต่สามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นบุคคล และเป็นต้นแบบให้สังคมรับรู้และเรียนรู้ แต่ไม่สามารถบอกเป็นภาพรวมได้มากนัก

8. หลายองค์กรด้านคนพิการต้องการผู้ช่วยในสำนักงานที่มีความรู้ ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังเสริมให้กับผู้นำที่มีการศึกษาน้อยกว่า และต้องประสานภายในองค์กร และภายนอกองค์กรทำให้ไม่มีเวลาดูแลงานได้อย่างเต็มที่นัก

### **ประเด็นปัญหาอุปสรรคของภาครัฐที่เป็นข้อจำกัด**

1. รัฐไม่สามารถสนับสนุนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ให้กับองค์กรคนพิการได้
2. การสนับสนุนตามความต้องการ จำเป็น เป็นรายบุคคล
3. การอุดหนุนเพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิ
4. การขยายการจัดตั้งศูนย์บริการ/ศูนย์ประสานงานคนพิการในระดับจังหวัด
5. ปัญหาการประสานงานระหว่างองค์กรคนพิการกับ พมจ.
6. ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนระดับจังหวัด และเมื่อได้รับงบประมาณ พบว่าโครงการไม่เข้มข้นเพียงพอ และเปิดโอกาสให้จังหวัดมีส่วนร่วม

