



## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรม

โครงการศึกษาการพัฒนาารูปแบบและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและโครงสร้างการดำเนินงานของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไป รวมถึงศึกษาแนวทางและการบริหารจัดการของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดและศูนย์บริการคนพิการทั่วไป คณะผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวกับกฎหมาย แผนงาน งบประมาณ การจัดการอัตรากำลัง เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการองค์การ
- ๒.๓ กรอบความคิดด้านการวางแผนกำลังคนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- ๒.๔ แนวคิด หลักการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน
- ๒.๕ การดำเนินงานในการให้บริการคนพิการในประเทศไทย
- ๒.๖ การดำเนินงานในการให้บริการคนพิการในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

**๒.๑ แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวกับกฎหมาย แผนงาน งบประมาณ การจัดการอัตรากำลังเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ**

#### ๒.๑.๑ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนของคนพิการอย่างเป็นทางการ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งรัฐต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี ด้วยข้อปฏิบัติหลักในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ได้แก่

ข้อ ๑ : “ คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางความรู้สึกในระยะยาว ซึ่งอาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่าง



เต็มที่ และมีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นในสังคมโดยเท่าเทียมกับบุคคลอื่น เมื่อต้องเผชิญกับ  
สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่างๆ ...”

ข้อ ๓ : หลักการพื้นฐานของอนุสัญญาฉบับนี้ ดังนี้

- ๑) เคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิด การอยู่ได้ด้วยตนเอง มีเสรีภาพในการตัดสินใจการ  
เลือกด้วยตนเอง และการเป็นอิสระของบุคคล (ข้อ ๔, ๑๔, ๑๗, ๑)
- ๒) การไม่เลือกปฏิบัติ (ข้อ ๕ )
- ๓) การมีส่วนร่วม และเข้าร่วมอย่างมีเต็มที่และมีประสิทธิภาพในสังคม
- ๔) เคารพความแตกต่าง และยอมรับคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของความแตกต่างของ  
มนุษยชาติ (ข้อ ๑๐, ๑๒, ๒๒)
- ๕) ความเสมอภาคของโอกาส (ข้อ ๑๒)
- ๖) การเข้าถึง (ข้อ ๙, ๒๑)
- ๗) ความเสมอภาคชายหญิง (ข้อ ๖)

ข้อ ๒๖ : สิทธิการส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพ

“รัฐภาคีจะดำเนินมาตรการที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนที่เท่า  
เทียมกัน เพื่อให้คนพิการสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง ใช้ความสามารถทางด้านร่างกายจิตใจ  
สังคมและอาชีพได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งได้รับการยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งและได้มีส่วนร่วม  
อย่างเต็มที่ในทุกด้านของชีวิต เพื่อการนี้รัฐภาคีจะจัดระบบเสริมสร้าง และขยายบริการ  
ส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพที่ครอบคลุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสุขภาพ การว่าจ้างงาน  
การศึกษา และการบริการสังคม...” อันเป็นบริการที่ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพความพิการตั้งแต่  
แรกเริ่มที่พบความพิการ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและยอมรับคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่ง  
ของชุมชนและทุกด้านของสังคมทั้งในเมืองและชนบท

สรุปได้ว่าประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการจะต้องดำเนิน  
การจัดบริการเพื่อให้คนพิการมีสิทธิเสรีภาพ และเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมกับประชาชน  
ทั่วไป รวมถึงมีมาตรการในการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่คนพิการอย่างเหมาะสม

## ๒.๑.๒ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

เป็นกฎหมายที่มีพัฒนาการต่อเนื่อง จากพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.  
๒๕๓๔ นับเป็นกฎหมายฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับคนพิการโดยตรง โดยมีมาตราหลักๆ ได้แก่



**มาตรา ๑๕ : การไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการ** วรรคหนึ่ง “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการจะกระทำมิได้...”

**มาตรา ๑๙ : การขอมีบัตรประจำตัวคนพิการ และการขอมีบัตรประจำตัวแทนคนพิการ** วรรคหนึ่ง “เพื่อประโยชน์ในการได้รับสิทธิตาม มาตรา๒๐ คนพิการอาจยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลาง หรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีคนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือกรณีคนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถยื่นคำขอด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาล หรือผู้ดูแลคนพิการ แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้...”

**มาตรา ๒๐ : คนพิการมีสิทธิเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และใช้ประโยชน์ได้** วรรคหนึ่ง “คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิในการได้รับการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลรวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และกรณีอื่นเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น
- (๒) สิทธิในการได้รับการศึกษาตามความเหมาะสม และการได้รับความช่วยเหลือทางการศึกษาสำหรับคนพิการ การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะ หรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม
- (๓) สิทธิในการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ มาตรการต่างๆ เพื่อการมีงานทำ และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและการประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด
- (๔) สิทธิในการได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างเต็มที่โดยเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป
- (๕) สิทธิในการได้รับการช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบายและกิจกรรมอื่น อันเป็นการให้บริการสาธารณะ และการช่วยเหลือทางกฎหมาย
- (๖) สิทธิในการสื่อสารการโทรคมนาคมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการ



- (๗) สิทธิในการได้รับบริการล่ามภาษามือ
- (๘) สิทธิในการมีสัตว์นำทาง เครื่องมือที่ใช้ในการนำทาง หรือสิ่งอื่นใดติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อช่วยเหลือคนพิการ
- (๙) สิทธิในการได้รับสวัสดิการเบี่ยงความพิการ
- (๑๐) สิทธิในการได้รับการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการหรือสวัสดิการอื่น
- (๑๑) สิทธิในการได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดู
- (๑๒) สิทธิในการได้รับความคุ้มครองและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- (๑๓) สิทธิในการได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษี
- (๑๔) สิทธิในการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐและสถานประกอบการของเอกชน

**มาตรา ๒๑ :** ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วรรคหนึ่ง “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ราชการส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อกำหนด ระเบียบหรือประกาศ แล้วแต่กรณีให้เป็นตาม พระราชบัญญัติ ฉบับนี้”

**มาตรา ๒๓ :** กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ วรรคหนึ่ง “ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อเป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการดำเนินงานด้านสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การศึกษาและการประกอบอาชีพของคนพิการ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการโดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง”

### **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๖**

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มเติมในด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีมาตราสำคัญ ๆ ดังนี้

**มาตรา ๒๐/๓:** ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้

ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการตามวรรคหนึ่งได้โดยใช้งบประมาณของตนเองการจัดตั้งและการยกเลิก การกำหนดประเภทองค์กร มาตรฐานการดำเนินการ และคุณสมบัติของผู้ดำเนินการศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้ศูนย์บริการคนพิการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด



**มาตรา ๒๐/๔:** ให้ศูนย์บริการคนพิการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (๒) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ
- (๓) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพและการจัดหางานให้แก่คนพิการ
- (๕) ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษ เฉพาะบุคคล
- (๖) ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม
- (๗) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ
- (๘) ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้และการดำรงชีวิตของคนพิการ
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย

การให้บริการแก่คนพิการ ให้ศูนย์บริการคนพิการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดเมื่อได้รับการร้องขอจากศูนย์บริการคนพิการ ให้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยคำนึงถึงการคุ้มครองคนพิการเป็นสำคัญ ในกรณีที่มีปัญหาการดำเนินการให้ศูนย์บริการคนพิการรายงานต่อสำนักงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยหรือดำเนินการอื่นใดตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภท การดำเนินงาน และการให้บริการแก่คนพิการของศูนย์บริการคนพิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

วรรคสอง ของมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐

“ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ราชการส่วนท้องถิ่นอาจจัดสรรงบประมาณของตนเองเพื่อตั้งเป็นกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการส่วนท้องถิ่นได้ ทั้งนี้ การบริหารกองทุน การจัดการกองทุนและการอนุมัติการจ่ายเงิน ราชการส่วนท้องถิ่นอาจนาระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลมก็ได้”



สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการพ.ศ.๒๕๕๐ และฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้มีการจดทะเบียนคนพิการ เพื่อคนพิการจะได้รับบริการ สิทธิประโยชน์ของคนพิการเพิ่มเติม และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกเทศบัญญัติหรือระเบียบอื่นๆ ในการบริหารคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ได้

### ๒.๑.๓ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๔๕)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องการให้คนทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิคนพิการและใช้ประโยชน์ได้จริง มาตราหลักๆ ได้แก่

**มาตรา ๑๐ : สิทธิการศึกษาของคนพิการ** “การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

- ๑) วรรคสอง “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ”
- ๒) วรรคสาม “การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธี ที่กำหนดในกฎกระทรวง”
- ๓) วรรคสี่ “การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น”

**มาตรา ๑๑ :** “บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตาม มาตรา ๑๗ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว”

**มาตรา ๑๒ :** “นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง”

**มาตรา ๑๓ :** บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ๑) การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล



- ๒) เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหรือบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลที่ครอบครัวจัดให้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด
- ๓) การลดหย่อนหรืองดเว้นภาษี สำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา ๑๔ :** บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

- ๑) การสนับสนุนจากรัฐให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูบุคคล ซึ่งอยู่ในความดูแลรับผิดชอบ
- ๒) เงินอุดหนุนจากรัฐสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด
- ๓) การลดหย่อนหรืองดเว้นภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด

**มาตรา ๑๕ :** การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

- ๑) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษากำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
- ๒) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษามีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาโดยเนื้อหาและหลักสูตรของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม
- ๓) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับแก้ไข พ.ศ. ๒๕๔๕ ระบุให้คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาภาคบังคับเป็นเวลา ๑๒ ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและหากคนพิการไม่สามารถเข้าถึงสถานศึกษาปกติได้ คนพิการมีสิทธิได้รับการศึกษาพิเศษ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเช่นกัน

#### ๒.๑.๔ พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นพระราชบัญญัติที่หนุนเสริม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒:๒๕๔๕) เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิและใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา ทั้งทางด้านกระบวนการเรียนรู้ หลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคลในทุกประเภทความพิการ มาตราหลักๆ ได้แก่



#### มาตรา ๕ : คนพิการมีสิทธิทางการศึกษา

- (๑) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต ทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา
- (๒) เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบ และรูปแบบการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้น
- (๓) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน และประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภท และบุคคล

มาตรา ๘ : การศึกษาหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการบริการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น  
วรรคสอง “สถานศึกษาในทุกสังกัดและศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ อาจจัดการสำหรับ  
คนพิการ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลายทั้งการเรียนร่วม  
การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนา  
ศักยภาพในการดำรงชีวิตอิสระการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการ  
บริการอื่นใด

สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดให้  
สถานศึกษาในทุกสาขาวิชา และศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการจัดการศึกษาให้คนพิการทั้งในระบบ  
นอกกระบบ และตามอัธยาศัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

#### ๒.๑.๕ พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕

มาตรา ๕ บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ  
ตามที่กำหนดโดยพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพ  
แห่งชาติ” ประกอบด้วย

- (๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงพาณิชย์  
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ
- (๓) ผู้แทนเทศบาลหนึ่งคน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดหนึ่งคน องค์กรบริหาร  
ส่วนตำบลหนึ่งคนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นหนึ่งคน โดยให้ผู้บริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทคัดเลือกกันเอง





- (๔) ผู้แทนองค์กรเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่มีใช่เป็นการแสวงหาผลกำไรและดำเนินกิจกรรมดังต่อไปนี้ องค์กรละหนึ่งคน โดยการคัดเลือกกันเองในแต่ละกลุ่มให้เหลือกลุ่มละหนึ่งคน และให้ผู้แทนดังกล่าวคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวนห้าคน
- (ก) งานด้านเด็กหรือเยาวชน
- (ข) งานด้านสตรี
- (ค) งานด้านผู้สูงอายุ
- (ง) งานด้านคนพิการหรือผู้ป่วยจิตเวช
- (จ) งานด้านผู้ติดเชื้อเอชไอวีหรือผู้ป่วยเรื้อรังอื่น
- (ฉ) งานด้านผู้ใช้แรงงาน
- (ช) งานด้านชุมชนแออัด
- (ซ) งานด้านเกษตรกร
- (ฌ) งานด้านชนกลุ่มน้อย

โดยมีการกำหนดชุดสิทธิประโยชน์ของคนพิการไว้ในประกาศกระทรวงสาธารณสุข การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์ ครอบคลุม ค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการและสื่อพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ประกาศกำหนด (สิทธิดังกล่าวนี้ ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ รวม ๒๖ รายการ คือ ๑) การตรวจวินิจฉัย ๒) การตรวจทางห้องปฏิบัติการและการตรวจพิเศษด้วยวิธีอื่นๆ ตามชุดสิทธิประโยชน์ ๓) การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการจัดบริการเป็นรายกรณี ๔) การให้ยาและหัตถการพิเศษอื่นๆ ๕) การศัลยกรรม ๖) การบริการพยาบาลเฉพาะทาง ๗) กายภาพบำบัด ๘) กิจกรรมบำบัด ๙) การแก้ไขการพูด ๑๐) พฤติกรรมบำบัด ๑๑) จิตบำบัด ๑๒) ดนตรีบำบัด ๑๓) พลบำบัด ๑๔) ศิลปะบำบัด ๑๕) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการได้ยิน ๑๖) การพัฒนาทักษะในการสื่อความหมาย ๑๗) การบริการส่งเสริมพัฒนาการ หรือบริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ๑๘) การบริการแพทย์ทางเลือก ๑๙) การพัฒนาทักษะทางสังคม สังคมสงเคราะห์ และสังคมบำบัด ๒๐) การประเมินและเตรียมความพร้อมก่อนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ หรือการประกอบอาชีพ ๒๑) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการเห็นหรือการสร้างความรู้ความคุ้นเคยกับสภาพ แวดล้อม และการเคลื่อนไหว ๒๒) การบริการข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพผ่านสื่อในรูปแบบที่เหมาะสมกับความพิการซึ่งคนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ๒๓) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ๒๔) การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน ๒๕) การเยี่ยมบ้าน ๒๖) การให้บริการเชิงรุก ๒๗) การฝึกกายอุปกรณ์เสริม เครื่องช่วยความพิการ หรือสื่อส่งเสริมพัฒนาการ



สรุปได้ว่าพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดสิทธิประโยชน์ของคนพิการในการรับบริการ การฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยกระบวนการทางแพทย์ในรักษาพยาบาล ทั้งอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ และสื่อพัฒนาการโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

## ๒.๑.๖ ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับศูนย์บริการคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยมีระเบียบข้อสำคัญ ๆ ดังนี้

ข้อ ๕ ศูนย์บริการคนพิการตามระเบียบนี้มีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการที่จัดตั้งโดยองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา ๖(๑๐) ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บริการแก่คนพิการในระดับพื้นที่ หรือตามประเภทความพิการ หรือให้บริการแก่คนพิการเป็นการเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

(๒) ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการที่จัดตั้งโดยสำนักงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับการจัดบริการของของศูนย์บริการคนพิการทั่วไป และดำเนินการอื่นเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายในจังหวัด

ข้อ ๖ ในกรณีราชการส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ยื่นคำขอจัดตั้ง โดยให้ผู้มีอำนาจทำการแทนองค์กรยื่นคำขอจัดตั้งต่อผู้อำนวยการหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต ทั้งนี้ ตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานจำนวน ๓ ชุด ดังต่อไปนี้

(๑) ร่างข้อบังคับหรือระเบียบของศูนย์อย่างน้อยประกอบด้วยชื่อศูนย์ สถานที่ตั้ง ศูนย์ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและการบริหารงาน การให้บริการ และคุณภาพการให้บริการ

(๒) รายชื่อผู้ดำเนินการศูนย์

(๓) แผนผังแสดงสถานที่ตั้งของศูนย์

สถานะของศูนย์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่หน่วยงานหรือองค์กรแห่งนั้นกำหนด

ข้อ ๗ ในกรณีองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา ๖(๑๐) เป็นผู้ยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์ โดยให้ผู้มีอำนาจทำการแทนองค์กรยื่นคำขอจัดตั้งพร้อมเอกสารตามข้อ ๖ และเอกสารเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

(๑) หลักฐานแสดงกรรมสิทธิ์หรือสิทธิในการใช้สถานที่และอาคารที่จะขอจัดตั้งเป็นศูนย์ ให้ผู้ยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์แสดงหนังสือยินยอมจากเจ้าของสถานที่หรืออาคาร

(๒) ข้อบังคับหรือตราสารขององค์กร

(๓) เอกสารที่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา ๖(๑๐)



(๔) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์ และผู้ดำเนินการศูนย์ ทั้งในนามบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล ต้องดังต่อไปนี้

- (ก) อายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบห้าปีบริบูรณ์ และจบการศึกษาไม่น้อยกว่าภาคบังคับ
- (ข) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่มีประวัติการกระทำผิดต่อคนพิการหรือละเมิดสิทธิคนพิการ
- (ค) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษซึ่งไม่เป็นการผิดที่คนพิการหรือองค์กรด้านคนพิการเป็นผู้เสียหาย
- (ง) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ผู้ดำเนินการศูนย์ตามวรรคหนึ่ง ต้องมีบุคคลที่มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่ง เว้นแต่มีกฎหมายว่าด้วยการนั้นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๘ สถานที่ยื่นคำขอจัดตั้งศูนย์ ในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอที่สำนักงาน ในจังหวัดอื่นให้ยื่นที่ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัด

ข้อ ๑๐ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาออกใบอนุญาตให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันยื่นคำขอ ให้ใบอนุญาตมีอายุสี่ปีนับแต่วันออกใบอนุญาต และให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตภายในสามสิบวันก่อนใบอนุญาตหมดอายุ ให้ผู้รับใบอนุญาตเป็นผู้ดำเนินการศูนย์ด้วย

ข้อ ๑๒ ให้ศูนย์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ
  - (๒) เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ หรือขอให้ขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้
  - (๓) ให้บริการความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ
  - (๔) ให้บริการความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล
  - (๕) ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ
  - (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการ หรือสำนักงาน หรือศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดมอบหมาย
- การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ได้รับอนุญาต



ข้อ ๑๖ ให้ศูนย์ได้รับการสนับสนุนด้านการเงินหรือด้านอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด หรือได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้จัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดในสังกัดสำนักงานขึ้น เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในเขตพื้นที่จังหวัด

การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามสภาพและปัญหาเกี่ยวกับคนพิการในเขตพื้นที่จังหวัด

(๒) ประสาน คัดกรอง และส่งต่อคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการ ให้แก่ศูนย์หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับการดูแล รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพที่เหมาะสม

(๓) ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำนโยบาย และยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด รวมทั้งบูรณาการแผนดังกล่าวเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัดหรือท้องถิ่น

(๔) จัดทำทะเบียน ฐานข้อมูล และให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายในจังหวัด

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกด้านอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนบริการทางวิชาการแก่ศูนย์องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใด เพื่อบริการแก่คนพิการให้ได้มาตรฐาน

(๖) ให้บริการความช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด เฉพาะในกรณีไม่มีศูนย์ให้บริการในเรื่องนั้นๆ

(๗) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รวมถึงการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น ตามที่สำนักงานมอบหมาย

(๘) ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายวิชาการและเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจเยี่ยม กลั่นกรองคำขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพและเงินสนับสนุนโครงการ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย



ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานจัดสรรอัตรากำลังหรือจัดจ้างบุคลากร และจัดสรรงบประมาณประจำปี หรือให้คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอุดหนุนเงินจากกองทุนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๒๐ ให้ศูนย์บริการคนพิการแต่ละประเภทมีมาตรฐานการดำเนินการและมาตรฐานการให้บริการแก่คนพิการตามเกณฑ์ชี้วัดที่สำนักงานประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๑ ให้สำนักงานสนับสนุนทางวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและความช่วยเหลืออื่นใด ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งติดตามตรวจสอบ และกำกับการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ชี้วัดการดำเนินงานและการให้บริการตามข้อ ๒๐

## ๒.๑.๗ ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๑ ให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า “พก.” มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนออนโยบาย แผนหลัก และโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

(๒) ประสานงานและร่วมมือในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนานวัตกรรม สสำรวจ รวบรวม เก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการและสถานการณ์คนพิการ เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๔) สนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการเพื่อให้สามารถทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานของรัฐจัดงบประมาณให้แก่องค์กรด้านคนพิการ เพื่อดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๕) ศึกษารูปแบบสิทธิ และสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อการส่งเสริมศักยภาพ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิคนพิการ ตลอดจนสนับสนุนการขับเคลื่อนทางสังคมในการบูรณาการคนพิการเข้าสู่สังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ



(๖) เสนอ ปรับปรุง พัฒนากฎหมายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้ทันสมัย รวมทั้งให้คำปรึกษา และดำเนินงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา และงานคดีปกครอง รวมถึงงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

(๗) บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๘) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ หรือตามกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการมอบหมาย

**ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการในสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ดังนี้**

(๑) สำนักนโยบายและวิชาการ

(๒) สำนักส่งเสริมศักยภาพและสิทธิ

(๓) กองกลาง

(๔) กองบริหารกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

(๕) กลุ่มกฎหมาย

(๖) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

**ข้อ ๔ สำนักส่งเสริมศักยภาพและสิทธิ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนพิการอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

(๒) สนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน ประสานความร่วมมือ และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนคนพิการให้เข้าถึงสิทธิ และใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ

(๔) ศึกษารูปแบบนวัตกรรม กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพคนพิการรวมทั้งสิทธิ และสวัสดิการอื่น ๆ ที่คนพิการแต่ละประเภทพึงได้รับ และผลักดันให้เป็นนโยบายของประเทศ

(๕) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการพิทักษ์สิทธิคนพิการ และองค์กรด้านคนพิการ ผู้ดูแลคนพิการผู้ช่วยเหลือคนพิการ ที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



(๗) สนับสนุนงานวิชาการ เผยแพร่องค์ความรู้ การเงิน แก่หน่วยงาน สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน และเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านคนพิการ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผล

(๘) สนับสนุนการขับเคลื่อนทางสังคมในการบูรณาการคนพิการเข้าสู่ระบบ และ กลไกทุกภาคส่วนของสังคม

(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

## ๒.๑.๘ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

สาระสำคัญของแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ ๔

วิสัยทัศน์

คนพิการดำรงชีวิตอิสระร่วมกับทุกคนในสังคมอย่างมีความสุข สามารถเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน

พันธกิจ

๑. สร้างสังคมบูรณาการเพื่อคนพิการและทุกคนในสังคม

๒. เสริมพลังคนพิการให้เข้าถึงระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กร ด้านคนพิการและเครือข่ายอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างสังคมให้มี เจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ

ยุทธศาสตร์ของแผนฯ

ยุทธศาสตร์ ๑ ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

แนวทาง/มาตรการ

• จัดบริการเพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายและตอบสนองความจำเป็นของคนพิการแต่ละประเภท

• เฝ้าระวังและป้องกันการแสวงหาประโยชน์ การใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดต่อ คนพิการ

• พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข กฎหมาย กลไก และวิธีปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมคุ้มครองสิทธิ และขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

• สร้างหลักประกันให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

• รณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมทุกภาคส่วนสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิคนพิการ



ยุทธศาสตร์ ๒ สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสาร ที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์

แนวทาง/มาตรการ

- คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่และการคมนาคมขนส่ง
- คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์และเครื่องช่วยความพิการรวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน
- คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม รวมถึงเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสาร
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการฝึกอบรม เกี่ยวกับการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อมเพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ของคนพิการ

ยุทธศาสตร์ ๓ สร้างเสริมพลังอำนาจให้แก่คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ

แนวทาง/มาตรการ

- คนพิการให้เข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างสอดคล้องและเพียงพอกับความจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล
- พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต
- พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการช่วยเหลือระยะเริ่มแรกแก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการและผู้เกี่ยวข้อง
- คนพิการและผู้ดูแล คนพิการมีความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านอาชีพ หรือการทำงาน
- คนพิการเข้าถึงสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง ท่องเที่ยว และนันทนาการ
- คนพิการมีความถึงพร้อมในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ
- ปรับปรุงกลไกด้านการเงิน การคลังและงบประมาณเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้มีประสิทธิภาพ
- จัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานสถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- พัฒนาผลงานทางวิชาการ งานวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อกำหนดนโยบายของประเทศ

ยุทธศาสตร์ ๔ ส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่าย

แนวทาง/มาตรการ

- องค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการในทุกระดับ
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสมทบงบประมาณเพื่อสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพแก่องค์กรด้านคนพิการ
- มีการรวมตัว จัดตั้ง และสร้างความเข้มแข็ง ขององค์กรด้านคนพิการ





- องค์กรด้านคนพิการมีบทบาทในระดับนานาชาติ
- สนับสนุนทรัพยากร และวิชาการ แก่องค์กรด้านคนพิการอย่างมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ ๕ สร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ

แนวทาง/มาตรการ

- สร้างความเข้าใจ และตระหนักรู้เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมเจตคติเชิงสร้างสรรค์
- จัดกิจกรรมเพื่อให้คนพิการสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่
- ปรับเปลี่ยนแนวคิดจากสังคมเวทนามนิยมเป็นสังคมฐานสิทธิคนพิการ
- บรรลุความรู้เรื่องความพิการและคนพิการในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ
- จัดตั้งและสนับสนุนสถาบันการสื่อสารสังคมเพื่อสื่อสารสาธารณะเรื่องคนพิการ

## ๒.๑.๙ กฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา พ.ศ.๒๕๔๘ (กระทรวงมหาดไทย,๒๕๔๘)

มีมาตราสำคัญดังนี้

หมวด ๑ บ้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อ ๔ อาคารต้องจัดให้มีป้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพตามสมควร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) สัญลักษณ์รูปผู้พิการ

(๒) เครื่องหมายแสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ

(๓) สัญลักษณ์ หรือตัวอักษรแสดงประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ

ข้อ ๕ สัญลักษณ์รูปผู้พิการ เครื่องหมายแสดงทางไปสู่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และสัญลักษณ์หรือตัวอักษรแสดงประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพตามข้อ ๔ ให้เป็นสีขาวโดยพื้นป้ายเป็นสีน้ำเงิน หรือเป็นสีน้ำเงินโดยพื้นป้ายเป็นสีขาว

ข้อ ๖ บ้ายแสดงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ ต้องมีความชัดเจนมองเห็นได้ง่าย ติดอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ทำให้สับสน และต้องจัดให้มีแสงส่องสว่างเป็นพิเศษทั้งกลางวันและกลางคืน

หมวด ๒ ทางลาดและลิฟต์

ข้อ ๗ หากระดับพื้นภายในอาคาร หรือระดับพื้นภายในอาคารกับภายนอกอาคาร หรือระดับพื้นทางเดินภายนอกอาคารมีความต่างระดับกันเกิน ๒๐ มิลลิเมตร ให้มีทางลาดหรือลิฟต์ระหว่างพื้นที่ต่างระดับกัน แต่ถ้ามีความต่างระดับกันไม่เกิน ๒๐ มิลลิเมตร ต้องปาดมุมพื้นที่ส่วนที่ต่างระดับกันไม่เกิน ๔๕ องศา

ข้อ ๘ ทางลาดให้มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) พื้นผิวทางลาดต้องเป็นวัสดุที่ไม่ลื่น



- (๒) พื้นผิวของจุดต่อเนื่องระหว่างพื้นกับทางลาดต้องเรียบไม่สะดุด
- (๓) ความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร ในกรณีที่ทางลาดมีความยาวของทุกช่วงรวมกันตั้งแต่ ๖,๐๐๐ มิลลิเมตร ขึ้นไป ต้องมีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร
- (๔) มีพื้นที่หน้าทางลาดเป็นที่ว่างยาวไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร
- (๕) ทางลาดต้องมีความลาดชันไม่เกิน ๑: ๑๒ และมีความยาวช่วงละไม่เกิน ๖,๐๐๐ มิลลิเมตร ในกรณีที่ทางลาดยาวเกิน ๖,๐๐๐ มิลลิเมตร ต้องจัดให้มีชันพักยาวไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร คั่นระหว่างแต่ละช่วงของทางลาด
- (๖) ทางลาดด้านที่ไม่มีผนังกั้นให้ยกขอบสูงจากพื้นผิวของทางลาดไม่น้อยกว่า ๕๐ มิลลิเมตร และมีราวกันตก
- (๗) ทางลาดที่มีความยาวตั้งแต่ ๒,๕๐๐ มิลลิเมตร ขึ้นไป ต้องมีราวจับทั้งสองด้านโดยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้
- (ก) ทำด้วยวัสดุเรียบ มีความมั่นคงแข็งแรง ไม่เป็นอันตรายในการจับและไม่ลื่น
  - (ข) มีลักษณะกลม โดยมีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๓๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๔๐ มิลลิเมตร
  - (ค) สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๘๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๙๐๐ มิลลิเมตร
  - (ง) ราวจับด้านที่อยู่ติดผนังให้มีระยะห่างจากผนังไม่น้อยกว่า ๕๐ มิลลิเมตร มีความสูงจากจุดยึดไม่น้อยกว่า ๑๒๐ มิลลิเมตร และผนังบริเวณราวจับต้องเป็นผนังเรียบ
  - (จ) ราวจับต้องยาวต่อเนื่อง และส่วนที่ยึดติดกับผนังจะต้องไม่กีดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการใช้ของคนพิการทางการมองเห็น
  - (ฉ) ปลายของราวจับให้ยื่นเลยจากจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของทางลาดไม่น้อยกว่า ๓๐๐ มิลลิเมตร
  - (ซ) มีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่คนพิการทางการมองเห็น และคนชราสามารถทราบความหมายได้ ตั้งอยู่บริเวณทางขึ้นและทางลงของทางลาดที่เชื่อมระหว่างชั้นของอาคาร
  - (ฅ) ให้มีสัญลักษณ์รูปผู้พิการติดไว้ในบริเวณทางลาดที่จัดไว้ให้แก่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ
- ข้อ ๙ อาคารที่มีจำนวนชั้นตั้งแต่สองชั้นขึ้นไปต้องจัดให้มีลิฟต์หรือทางลาดที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพใช้ได้ระหว่างชั้นของอาคาร
- ลิฟต์ที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพใช้ได้ต้องสามารถขึ้นลงได้ทุกชั้น มีระบบควบคุมลิฟต์ที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพสามารถควบคุมได้เอง ใช้งานได้อย่างปลอดภัย และจัดไว้ในบริเวณที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพสามารถใช้ได้สะดวก ให้มีสัญลักษณ์รูปผู้พิการตัดไว้ที่ช่องประตูด้านนอกของลิฟต์ที่จัดไว้ให้ผู้พิการหรือทุพพลภาพใช้ได้
- ข้อ ๑๐ ลิฟต์ที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพใช้ได้ที่มีลักษณะเป็นห้องลิฟต์ต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้
- (๑) ขนาดของห้องลิฟต์ต้องมีความกว้างไม่น้อยกว่า ๑,๑๐๐ มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า ๑,๔๐๐ มิลลิเมตร



(๒) ช่องประตูลิฟต์ต้องมีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร และต้องมีระบบแสงเพื่อป้องกันไม่ให้ประตูลิฟต์หนีบผู้โดยสาร

(๓) มีพื้นผิวต่างสัมผัสสบนพื้นบริเวณหน้าประตูลิฟต์กว้าง ๓๐๐ มิลลิเมตร และยาว ๙๐๐ มิลลิเมตร ซึ่งอยู่ห่างจากประตูลิฟต์ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๖๐๐ มิลลิเมตร

(๔) ปุ่มกดเรียกลิฟต์ ปุ่มบังคับลิฟต์ และปุ่มสัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉินต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) ปุ่มล่างสุดอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร ปุ่มบนสุดอยู่สูงจากพื้นไม่เกินกว่า ๑,๒๐๐ มิลลิเมตร และห่างจากมุมภายในห้องลิฟต์ไม่น้อยกว่า ๔๐๐ มิลลิเมตร ในกรณีที่ห้องลิฟต์มีขนาดกว้างและยาวน้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร

(ข) มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๒๐ มิลลิเมตร มีอักษรเบรลล์กำกับไว้ทุกปุ่มเมื่อกดปุ่มจะต้องมีเสียงดังและมีแสง

(ค) ไม่มีสิ่ง กีดขวางบริเวณที่กดปุ่มลิฟต์

(๕) มีราวจับโดยรอบภายในลิฟต์ โดยราวมีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ ๘ (๗) (ก)(ข) (ค) และ (ง)

(๖) มีตัวเลขและเสียงบอกตำแหน่งชั้นต่าง ๆ เมื่อลิฟต์หยุด และขึ้นหรือลง

(๗) มีป้ายแสดงหมายเลขชั้นและแสดงทิศทางบริเวณโถงหน้าประตูลิฟต์และติดอยู่ในตำแหน่งที่เห็นได้ชัดเจน

(๘) ในกรณีที่ลิฟต์ขัดข้องให้มีทั้งเสียงและแสงไฟเตือนภัยเป็นไฟกะพริบสีแดง เพื่อให้คนพิการทางการมองเห็นและคนพิการทางการได้ยินทราบ และให้มีไฟกะพริบสีเขียวเป็นสัญญาณให้คนพิการทางการได้ยินได้ทราบว่าผู้ที่อยู่ข้างนอกรับทราบแล้วว่าลิฟต์ขัดข้องและกำลังให้ความช่วยเหลืออยู่

(๙) มีโทรศัพท์แจ้งเหตุฉุกเฉินภายในลิฟต์ซึ่งสามารถติดต่อกับภายนอกได้ โดยต้องอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๑,๒๐๐ มิลลิเมตร

(๑๐) มีระบบการทำงานที่ทำให้ลิฟต์เลื่อนมาอยู่ตรงที่จอดชั้นระดับพื้นดินและประตูลิฟต์ต้องเปิดโดยอัตโนมัติเมื่อไฟฟ้าดับ

### หมวด ๓ บันได

ข้อ ๑๑ อาคารต้องจัดให้มีบันไดที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพใช้ได้อย่างน้อยชั้นละ ๑ แห่ง โดยต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) มีความกว้างสุทธิไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร

(๒) มีชานพักทุกระยะในแนวตั้งไม่เกิน ๒,๐๐๐ มิลลิเมตร

(๓) มีราวบันไดทั้งสองข้าง โดยให้ราวมีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ ๘ (๗)

(๔) ลูกตั้งสูงไม่เกิน ๑๕๐ มิลลิเมตร ลูกนอนเมื่อหักส่วนที่ชั้นบันไดเหลื่อมกันออกแล้วเหลือความกว้างไม่น้อยกว่า ๒๘๐ มิลลิเมตร และมีขนาดสม่ำเสมอตลอดช่วงบันได ในกรณีที่ชั้นบันไดเหลื่อมกันหรือมีมุมบันไดให้มีระยะเหลื่อมกันได้ไม่เกิน ๒๐ มิลลิเมตร

(๕) พื้นผิวของบันไดต้องใช้วัสดุที่ไม่ลื่น



- (๖) ลูกตั้งบันไดห้ามเปิดเป็นช่องโล่ง
- (๗) มีป้ายแสดงทิศทาง ตำแหน่ง หรือหมายเลขชั้นของอาคารที่คนพิการทางการมองเห็นสามารถทราบความหมายได้ ตั้งอยู่บริเวณทางขึ้นและทางลงของบันไดที่เชื่อมระหว่างชั้นของอาคาร

#### หมวด ๔ ที่จอดรถ

ข้อ ๑๒ อาคารตามข้อ ๓ ต้องจัดให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพอย่างน้อยตามอัตราส่วน ดังนี้

(๑) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ ๑๐ คัน แต่ไม่เกิน ๕๐ คัน ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพอย่างน้อย ๑ คัน

(๒) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ ๕๑ คัน แต่ไม่เกิน ๑๐๐ คัน ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพอย่างน้อย ๒ คัน

(๓) ถ้าจำนวนที่จอดรถตั้งแต่ ๑๐๑ คัน ขึ้นไป ให้มีที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพอย่างน้อย ๒ คัน และเพิ่มขึ้นอีก ๑ คัน สำหรับทุก ๆ จำนวนรถ ๑๐๐ คันที่เพิ่มขึ้นเศษของ ๑๐๐ คัน ถ้าเกินกว่า ๕๐ คัน ให้คิดเป็น ๑๐๐ คัน

ข้อ ๑๓ ที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ ให้จัดไว้ใกล้ทางเข้าออกอาคารให้มากที่สุด ลักษณะไม่ขนานกับทางเดินรถ มีพื้นผิวเรียบ มีระดับเสมอกัน และมีสัญลักษณ์รูปผู้พิการนั่งเก้าอี้ล้ออยู่บนพื้นของที่จอดรถ ด้านที่ติดกับทางเดินรถ มีขนาดกว้างไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า ๙๐๐ มิลลิเมตร และมีป้ายขนาดกว้างไม่น้อยกว่า ๓๐๐ มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า ๓๐๐ มิลลิเมตร ติดอยู่สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ มิลลิเมตร ในตำแหน่งที่เห็นได้ชัดเจน

ข้อ ๑๔ ที่จอดรถสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ ต้องเป็นพื้นที่ที่เสถียรพื้นผิวกว้างไม่น้อยกว่า ๒,๔๐๐ มิลลิเมตร และยาวไม่น้อยกว่า ๖,๐๐๐ มิลลิเมตร และจัดให้มีที่ว่างข้างที่จอดรถกว้างไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ มิลลิเมตร ตลอดความยาวของที่จอดรถ โดยที่ว่างดังกล่าวต้องมีลักษณะพื้นผิวเรียบ และมีระดับเสมอกับที่จอดรถ

#### หมวด ๗ ห้องส้วม

ข้อ ๒๐ อาคารตามข้อ ๓ ที่จัดให้มีห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไป ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ เข้าใช้ได้อย่างน้อย ๑ ห้องในห้องส้วมนั้นหรือจะจัดแยกออกมาอยู่ในบริเวณเดียวกันกับห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไปก็ได้

สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องจัดให้มีห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ เข้าใช้ได้อย่างน้อย ๑ ห้อง

ข้อ ๒๑ ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) มีพื้นที่ว่างภายในห้องส้วมเพื่อให้เก้าอี้ล้อสามารถหมุนตัวกลับได้ซึ่งมีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ มิลลิเมตร

(๒) ประตูของห้องที่ตั้งโถส้วมเป็นแบบบานเปิดออกสู่ภายนอก โดยต้องเปิดค้างได้ไม่น้อยกว่า ๙๐ องศา หรือเป็นแบบบานเลื่อน และมีสัญลักษณ์รูปผู้พิการติดไว้ที่ประตูด้านหน้าห้อง



ส้วมลักษณะของประตูนอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด ๖

(๓) พื้นห้องส้วมต้องมีระดับเสมอกับพื้นภายนอก ถ้าเป็นพื้นต่างระดับต้องมีลักษณะเป็นทางลาดตามหมวด ๒ และวัสดุปูพื้นห้องส้วมต้องไม่ลื่น

(๔) พื้นห้องส้วมต้องมีความลาดเอียงเพียงพอไปยังช่องระบายน้ำทิ้งเพื่อที่จะไม่ให้น้ำขังบนพื้น

(๕) มีโถส้วมชนิดนั่งราบ สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๔๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๕๐๐ มิลลิเมตร มีพนักพิงหลังที่ให้ผู้พิการ หรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถนั่งทรงตัวได้เองใช้พิงได้ และที่ปล่อยนี้เป็นชนิดคั่นโยก ปุ่มกดขนาดใหญ่ หรือชนิดอื่นที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพที่ไม่สามารถใช้ได้อย่างสะดวกมีด้านข้างด้านหนึ่งของโถส้วมอยู่ชิดผนัง โดยมีระยะห่างวัดจากกึ่งกลางโถส้วมถึงผนังไม่น้อยกว่า ๔๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๕๐๐ มิลลิเมตร ต้องมีราวจับที่ผนัง ส่วนด้านที่ไม่ชิดผนังให้มีที่ว่างมากพอให้ผู้พิการหรือทุพพลภาพที่นั่งเก้าอี้ล้อสามารถเข้าไปใช้โถส้วมได้โดยสะดวก ในกรณีที่ด้านข้างของโถส้วมทั้งสองด้านอยู่ห่างจากผนังเกิน ๕๐๐ มิลลิเมตร ต้องมีราวจับที่มีลักษณะตาม (๗)

(๖) มีราวจับบริเวณด้านที่ชิดผนังเพื่อช่วยในการพยุงตัว เป็นราวจับในแนวนอนและแนวตั้งโดยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(ก) ราวจับในแนวนอนมีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๖๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๗๐๐ มิลลิเมตร และให้ยื่นล้าออกมาจากด้านหน้าโถส้วมอีกไม่น้อยกว่า ๒๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๓๐๐ มิลลิเมตร

(ข) ราวจับในแนวตั้งต่อจากปลายของราวจับในแนวนอนด้านหน้าโถส้วมมีความยาววัดจากปลายของราวจับในแนวนอนขึ้นไปอย่างน้อย ๖๐๐ มิลลิเมตร ราวจับตาม (๖) (ก) และ (ข) อาจเป็นราวต่อเนื่องกันก็ได้

(๗) ด้านข้างโถส้วมด้านที่ไม่ชิดผนังให้มีราวจับติดผนังแบบพับเก็บได้ในแนวราบเมื่อทางออกให้มีระบบล็อกที่ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ สามารถปลดล็อกได้ง่าย มีระยะห่างจากขอบของโถส้วมไม่น้อยกว่า ๑๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๒๐๐ มิลลิเมตร และมีความยาวไม่น้อยกว่า ๕๕๐ มิลลิเมตร

(๘) นอกเหนือจากราวจับตาม (๖) และ (๗) ต้องมีราวจับเพื่อนำไปสู่สุขภัณฑ์อื่น ๆ ภายในห้องส้วม มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๘๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๙๐๐ มิลลิเมตร

(๙) ติดตั้งระบบสัญญาณแสงและสัญญาณเสียงให้ผู้ที่อยู่ภายนอกแจ้งภัยแก่ผู้พิการ หรือทุพพลภาพและระบบสัญญาณแสงและสัญญาณเสียงให้ผู้พิการหรือทุพพลภาพ สามารถแจ้งเหตุหรือเรียกหาผู้ช่วยในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินไว้ในห้องส้วม โดยมีปุ่มกดหรือปุ่มสัมผัสให้สัญญาณทำงานซึ่งติดตั้งอยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ สามารถใช้งานได้สะดวก

(๑๐) มีอ่างล้างมือโดยมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(ก) ใต้อ่างล้างมือด้านที่ติดผนังไปจนถึงขอบอ่างเป็นที่ว่างเพื่อให้เก้าอี้ล้อสามารถสอดเข้าไปได้ โดยขอบอ่างอยู่ห่างจากผนังไม่น้อยกว่า ๔๕๐ มิลลิเมตรและต้องอยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพเข้าประชิดได้โดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

(ข) มีความสูงจากพื้นถึงขอบบนของอ่างไม่น้อยกว่า ๗๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่



เกิน ๘๐๐ มิลลิเมตร และมีราวจับในแนวนอนแบบพับเก็บได้ในแนวดิ่งทั้งสองข้างของอ่าง

(ค) ก๊อกน้ำเป็นชนิดก้านโยกหรือก้านกดหรือก้านหมุนหรือระบบอัตโนมัติ

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ อยู่ภายในห้องส้วมที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไป และมีทางเข้าก่อนถึงตัวห้องส้วม ต้องจัดให้ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ อยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการหรือทุพพลภาพ สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ห้องส้วมสำหรับบุคคลทั่วไปตามวรรคหนึ่ง หากได้จัดสำหรับผู้ชายและผู้หญิงต่างหากจากกันให้มีอักษรเบรลล์แสดงให้รู้ว่าเป็นห้องส้วมชายหรือหญิงติดไว้ที่ผนังข้างทางเข้าในตำแหน่งที่สามารถสัมผัสได้ด้วย

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่เป็นห้องส้วมสำหรับผู้ชายที่มีใช้ห้องส้วมสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ ตามข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ ให้มีที่ถ่ายปัสสาวะที่มีระดับเสมอพื้นอย่างน้อย ๑ ที่ โดยมีราวจับในแนวนอนอยู่ด้านบนของที่ถ่ายปัสสาวะยาวไม่น้อยกว่า ๕๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๖๐๐ มิลลิเมตร มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๑,๓๐๐ มิลลิเมตร และมีราวจับด้านข้างของที่ถ่ายปัสสาวะทั้งสองข้าง มีความสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า ๘๐๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐ มิลลิเมตร ซึ่งยื่นออกมาจากผนังไม่น้อยกว่า ๕๕๐ มิลลิเมตร แต่ไม่เกิน ๖๐๐ มิลลิเมตร

ข้อ ๒๔ ราวจับห้องส้วมให้มีลักษณะตามที่กำหนดในข้อ ๘ (๗) (ก) และ (ข)

## ๒.๑.๑๐ การวางแผนกำลังคนของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ.,๒๕๔๙)

การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานจนถึงระดับกอง

แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ การกำหนดโครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการเป็นตัวกำหนดระดับและประเภทของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ จนถึงระดับกอง โครงสร้างส่วนราชการจัดทำโดยออกเป็นกฎกระทรวง ในการแก้ไขกฎกระทรวงฯ ส่วนราชการจะต้อง

๑. แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการของกระทรวง ซึ่งประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวง เป็นประธาน เลขาธิการ ก.พ.ร. เลขาธิการ ก.พ. ผู้อำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการรัฐมนตรี เป็นกรรมการ พิจารณา
๒. เมื่อคณะกรรมการดังกล่าวพิจารณาแล้วเสร็จ ให้จัดส่งให้ ก.พ.ร.พิจารณา
๓. หาก ก.พ.ร.ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงส่งเรื่องให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจสอบ เพื่อส่งให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีทราบ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป
๔. ในกรณีที่ ก.พ.ร.มีความเห็นไม่สอดคล้อง ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา เพื่อดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุป การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกองขึ้นไป ผูกพันกับโครงสร้าง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใดๆ มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่น และมีขั้นตอนที่จะต้อง



ดำเนินการจนกระทั่งถึงระดับคณะรัฐมนตรี เมื่อการจัดทำโครงสร้างเสร็จสิ้น จึงสามารถเริ่มต้นกระบวนการกำหนดตำแหน่งได้ โดยเป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวง

การกำหนดตำแหน่งทุกระดับชั้น อยู่ภายใต้เงื่อนไขของยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งไม่ให้เพิ่มตำแหน่ง และอยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องไม่เพิ่มงบประมาณหมวดบุคลากร ดังนั้น เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการชั้นใหม่ อ.ก.พ.กระทรวงจะใช้อำนาจกำหนดตำแหน่งได้โดยพิจารณา

๑. เปลี่ยนจากตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือสูงกว่า (นับรวมสิทธิในเงินเพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน)

๒. ยุบตำแหน่งว่างในระดับที่ต่ำกว่า หลายตำแหน่ง ตามเกณฑ์การคำนวณของสำนักงาน ก.พ. เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่

เมื่อ อ.ก.พ.พิจารณาแล้ว ให้แจ้งสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบก่อนจึงดำเนินการต่อไปในส่วนของการปรับแก้บัญชีหมายเลข ๔ (บัญชีถือจ่าย) และในเรื่องของการแต่งตั้งตัวบุคคล ซึ่งมีกฎเกณฑ์วิธีดำเนินการในเรื่องแต่งตั้งแตกต่างกันไปตามประเภทและระดับของตำแหน่ง

#### การกำหนดตำแหน่งข้าราชการที่มีใช้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ส่วนราชการมีอำนาจกำหนดตำแหน่งได้ตามภารกิจภายใต้เงื่อนไขด้านงบประมาณและหลักเกณฑ์ด้านบุคลากร เช่น ต้องไม่มีการตั้งตำแหน่งเพิ่ม และไม่เพิ่มงบประมาณ ไม่เปลี่ยนสายงานหลักเป็นสายงานสนับสนุน ฯลฯ หัวหน้าหน่วยงานในแต่ละระดับอาจเป็นตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่บริหาร...” โดยในแต่ละหน่วยงานนั้น ต้องไม่มีข้าราชการรายใดมีตำแหน่งสูงกว่าหัวหน้าหน่วยงาน การกำหนดตำแหน่งชั้นใหม่ ในปัจจุบันเป็นอำนาจของ อ.ก.พ.กรม ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดย

๑. เปลี่ยนตำแหน่ง/สายงานในระดับเดียวกัน

๒. ยุบตำแหน่งว่างในระดับที่ต่ำกว่า หลายตำแหน่ง ตามเกณฑ์การคำนวณของสำนักงาน ก.พ. เพื่อมากำหนดเป็นตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

๓. ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางข้างต้นได้ อาจพิจารณาขอรับจัดสรรอัตราจากคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.) เพื่อมากำหนดเป็นตำแหน่งระดับแรกบรรจุ

ปัจจุบัน กำหนดให้การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่ต่ำลงในสายงานเดียวกันเป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อส่วนราชการดำเนินการแล้วเสร็จในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง จึงให้ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งตามกฎเกณฑ์ราชการต่อไป หากส่วนราชการมีความจำเป็นเป็นพิเศษ ต้องการอัตรากำลังเพิ่มโดยดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นแล้วยังไม่เพียงพอ ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา



## การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการ

การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานราชการ นั้น เน้นในเรื่องของความยืดหยุ่นของการจ้างงาน มิใช่การเพิ่มจำนวนบุคลากร จึงให้เป็นการแปลงประเภทจากกรอบตำแหน่งการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ กรอบที่จะกำหนดขึ้นรวมแล้วไม่มากกว่ากรอบบุคลากรเดิมขององค์กรก่อนกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ

เมื่อวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งโดย อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ส่วนราชการจึงนำผลการพิจารณานั้น ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ(คพร.) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน เมื่อผ่านความเห็นชอบของ คพร. แล้ว ส่วนราชการนำมตินั้นหารือสำนักงบประมาณเพื่อกำหนดงบประมาณการจ้าง เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว ส่วนราชการจึงดำเนินการในเรื่องของการสรรหาบุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งพนักงานราชการต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คพร. กำหนด

ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๑) ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

โดยให้ครอบคลุมถึงกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนทุกประเภท (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่น) ในส่วนราชการที่สังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบประมาณ งบประมาณจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน ประกอบด้วย

### ก. มาตรการปกติ

มาตรการปกติเป็นมาตรการสำหรับทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการต้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมขึ้นใหม่และจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

- เป็นงานที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือ คณะรัฐมนตรีได้สั่งการให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และมีเงินงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดผลเสียหาย

ทั้งนี้ ให้เกลี้ยกำลังคนภายในส่วนราชการหรือระหว่างส่วนราชการก่อน หากยังมีกำลังคนไม่เพียงพอ ให้ใช้วิธีการจ้างงานแบบหลากหลาย เช่น พนักงานราชการ หรือจ้างเหมาเอกชนแล้วแต่กรณี และหากดำเนินการแล้วยังไม่เพียงพออีก ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา





๒. ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปี แจ้งตำแหน่งที่ เห็นสมควร ยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณมายัง คปร. เพื่อให้ คปร. พิจารณา จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ คปร. กำหนด
๓. ให้ยุบเลิกอัตรากู้ประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปีทุกตำแหน่ง ในทุกส่วนราชการ (ยกเว้นสำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ และกรมราชองครักษ์)
๔. ไม่ให้มีการตัดโอนตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค มาเป็นตำแหน่งในราชการ บริหารส่วนกลาง
๕. ให้ลดการสนับสนุนอัตรากำลังและงบประมาณในภารกิจที่รัฐไม่จำเป็น ต้องดำเนินการ และในพื้นที่ที่ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีความพร้อม

การปรับกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่ามีจุดเน้น เพื่อ ส่งเสริมการปรับกระบวนการทำงานในทุกกลุ่มภารกิจ ทั้งที่ปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน และที่ปฏิบัติ ราชการในภารกิจอื่นในส่วนที่ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างประหยัด คุ้มค่า และได้ประโยชน์ สูงสุด ทั้งยังให้ความสะดวกรวดเร็ว และคล่องตัวในการดำเนินงาน เช่น การลดช่วงชั้นการบังคับบัญชา การมอบอำนาจการกระจายอำนาจ การปรับเปลี่ยนหรือลดขั้นตอนงานที่ไม่จำเป็นต้อง ดำเนินการ การยืดหยุ่นผ่อนคลายกฎระเบียบการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมในการทำงาน การ แจ้งเหมาะบริการในกิจกรรม หรือกระบวนการทำงานในภารกิจสนับสนุน หรือภารกิจที่มีใช้ความ ชำนาญหลักขององค์กร รวมถึงการใช้วิธีการทำงานเป็นทีมการสร้างกลไก เพื่อประสานการทำงาน ร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ตลอดจนการจัดการ ข้อมูลสารสนเทศ และการจัดสำนักงาน ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ทั้งนี้ ให้ ดำเนินการโดยสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ซึ่งในการศึกษาในด้านกรอบอัตรากำลังจะใช้หลักเกณฑ์ตามข้อยกเว้นของ ข้อ๑. ตาม มาตรการปกติ คือเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีได้สั่งการ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

## ๒.๒ การจัดองค์การ

### ความหมายของการจัดองค์การ

มีผู้ให้คำนิยาม คำว่า " การจัดองค์การ " ไว้หลายท่าน ดังนี้

Edwin B.Flipppo (๑๙๗๐:๑๒๙) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนต่างๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้



**ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๓๗ : ๖๓)** กล่าวว่าไว้ว่า การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆ อย่างไรบ้าง

**สมคิด บางโม (๒๕๓๘ : ๙๔)** กล่าวว่าไว้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งองค์การออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ให้ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่ขององค์การ พร้อมกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์กับองค์กรย่อยอื่นๆ ไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๓๙:๑๓๙)** กล่าวว่า การจัดองค์การ คือ กระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งรวมถึงวิธีการทำงานร่วมกัน

**Robbins and Coulter (๒๐๐๓:๑๐๑) Stoner and Wankle (๑๙๘๖:๒๒๑-๒๒๒) Dessler (๒๐๐๔:๑๓๙) Koontz and Wehrich (๑๙๙๐:๑๓๔)** ได้ให้ความหมายของการจัดองค์การ คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ

สรุปได้ว่า การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์การ โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีการบริหารองค์การอาจจัดกลุ่มได้เป็น ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๑. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก ( Classical organization theory )
  ๒. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ ( Human relations school )
  ๓. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ ( System theory )
  ๔. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม ( Social action theory )
- โดยมีจุดเน้นของแต่ละกลุ่มทฤษฎีโดยย่อ ดังนี้



## ๒.๒.๑ ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก ( Classical organization theory )

แบ่งย่อย ๆ เป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ ( Scientific management )
- (๒) กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟาโยล ( Formal organization theory )
- (๓) กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ ( Bureaucracy ) ของแมกซ์ เวเบอร์

### (๑) กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ ( Scientific management )

เป็นทฤษฎีตามแนวคิดและการศึกษาวิจัยของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ผู้มีชีวิตรอยู่ในสหรัฐอเมริกาในช่วง ค.ศ.๑๘๕๖-๑๙๑๕ ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือจะจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร ก่อนอื่นควรทราบเสียก่อนว่าประวัติศาสตร์ของมวลมนุษยชาติทุกๆสังคม ทุกๆยุคสมัย แสวงหาวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ และประเด็นหลักของการทำงานร่วมกัน คือ จะแบ่งงานกันอย่างไร จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ อาดัม สมิธ (Adam Smith) ในหนังสือ The Wealth of Nation ซึ่งเป็นรากเหง้าของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวถึงการแบ่งงานกันเฉพาะทาง เช่น งานการผลิตเข็ม หมุดหากแบ่งขั้นตอนการผลิตให้แต่ละขั้นทำได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ให้แต่ละคนรับผิดชอบเฉพาะขั้นตอนนั้น การผลิตเข็มหมุดจะได้จำนวนเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าของการผลิตเข็มหมุดโดยคนเดียวที่ดำเนินการทุกขั้นตอน การแบ่งงานให้มีความเฉพาะทางเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดความชำนาญในการทำงานนั้น จึงเป็นหลักฐานสำคัญของแนวทางธุรกิจในยุคอุตสาหกรรม เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรม หลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่ายๆ ประกอบด้วย ๓ หลักการ คือ ๑) การแบ่งงาน(Division of labors) ๒) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และ ๓) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment) ทฤษฎีของเทย์เลอร์ใช้กันมากในการจัดการธุรกิจและโรงงาน ในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๙ และต้นศตวรรษที่ ๒๐ ในสหรัฐอเมริกา

### (๒) กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟาโยล ( Formal Organization Theory)

ทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดของฟาโยล (Fayol) ที่วางหลักการบริหารองค์การไว้ว่าจะต้องประกอบด้วย ๗ ประการ คือ ๑) หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) ก็คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง ๒) หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด เรียกในภาษาอังกฤษว่า Scala principle ๓) หลักเอกภาพการบังคับบัญชา (Unity of command) ๔) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) คือหลักที่ว่าผู้ควบคุมดูแลควรจะคุมผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด ฟาโยล เสนอว่าควรมีการควบคุมดูแลไม่เกิน ๕-๖ คน หรือผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ ๖ คน ที่จะอยู่ใต้



การดูแล ๕) การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ๖) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไป และ ๗) หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ สายบังคับบัญชา คือการกำหนดยุทธศาสตร์โดยตรง (Line) ส่วนสายเสนาธิการ (Staff) คือการให้คำแนะนำ สายวิชาการแยกออกมาต่างหากจัดไว้เป็นสายที่ปรึกษา

แนวคิดการจัดโครงสร้างขององค์การแบบฟาโยลน์ ต่อมา ลูเทอ กูลิก (Luther Gulick) ได้นำมาปรับและกลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในยุคต้นของศาสตร์การบริการ กูลิก ปรับเป็นหลักที่มีอักษรย่อว่า “POSDCoRB” ซึ่งนักศึกษาด้านบริหารศาสตร์ยุคหลังสงครามโลกท่อกันอย่างขึ้นใจ POSDCoRB ย่อมาจาก Planning, Organization, Staffing, Direction, Co-ordinating, Reporting, Budget หรือ การวางแผน การจัดการ การบรรจุบุคลากร การชี้แนะ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณ หลักของ POSDoRB ใช้กันเป็นแนวของการจัดการบริหาร องค์การและระบบราชการ รวมทั้งหลักของฟาโยล

### (๓) กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์

หลักการและแนวคิดที่สามในตระกูลคลาสสิกนี้ มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงการบริหารราชการที่ประกอบด้วย ๑) หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหรือกฎระเบียบ ๒) การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบมีฐานทางกฎหมายหรือกฎระเบียบชัดเจน ฉะนั้นต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก ๓) การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง ๔) การบริหารไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว แต่เป็นไปตามกฎหมาย และผลประโยชน์สาธารณะ ๕) มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับเป็นไปตามอาวุโส และระบบคุณธรรม

แนวคิดสามแนว หรือทฤษฎีการบริหารองค์การสามแนวดังกล่าวจัดไว้ว่าเป็นกลุ่มของทฤษฎีเดิม เรียกว่า คลาสสิก (Classic) ซึ่งขอสมมุติฐานหลักคือ มนุษย์มีเหตุผล และใช้หลักของเหตุผลในการบริหารงาน ขณะเดียวกันทฤษฎีบริหารดังกล่าวก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามองมนุษย์ประดุจเป็นเครื่องมือหรือหุ่นยนต์ที่ตั้งอยู่ในกรอบขององค์การที่มีลักษณะของเครื่องยนต์กลไก (Mechanistic) จึงมีทั้งข้อดีข้อเสีย ดังเป็นที่ทราบกัน ข้อเสียคือ สายบังคับบัญชายืดยาว การทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ Red Tape แต่ข้อดีก็มีมากทั้งด้านการบริหารโดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก มิใช่ผลประโยชน์ส่วนตัว การบังคับบัญชา การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งก็มีระบบระเบียบแน่ชัด ไม่มีระบบอภิสิทธิ์หรือไร้ระเบียบ



### ๒.๒.๒ ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school)

จุดอ่อนของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิกสามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว มีจุดอ่อนที่สำคัญในทัศนะของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ก็คือ การมององค์การเป็นเครื่องมือ แต่ตามข้อเท็จจริงสมาชิกขององค์การเป็นยิ่งกว่านั้นคือ “มีความเป็นมนุษย์” และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบมนุษย์ ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์การต่างๆ

การวิจัยที่นำไปสู่ข้อค้นพบดังกล่าวคือการวิจัยที่เรียกว่า Hawthorne Experiment ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๒๐ และ ๑๙๓๐ การวิจัยเริ่มต้นที่ข้อสมมุติฐานที่ว่า สิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของคนงาน ฉะนั้น คณะวิจัยจึงทดลองปรับเปลี่ยนความสว่างของแสงไฟที่ทำงาน การยืดหดเวลาของการทำงานแต่ละวัน ระยะเวลาการหยุดพัก ผลที่ได้สร้างความประหลาดใจแก่ผู้วิจัยคือ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกคือ การที่นักวิจัยลงไปสัมภาษณ์ถามไถ่ความรู้สึกของคนงานกลับทำให้เกิดผลดี ผลดังกล่าวเรียกกันสมัยต่อมาว่า Hawthorne Effects คือการเข้าไปสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลมักจะทำให้เกิดการชี้แนะหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ข้อค้นพบที่สำคัญซึ่งกลุ่มนักวิจัยไม่ได้คาดคิดมาก่อนก็คือ การค้นพบว่าคนงานจะสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ ที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า Informal Grouping เกิดทัศนคติของกลุ่มแนวคิดแนวปฏิบัติที่แฝงอยู่ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์เชิงมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งทฤษฎีคลาสสิกไม่ได้เห็นความสำคัญ ฉะนั้น ประเด็นเรื่อง ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์การ

แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ดังกล่าว ต่อมาได้เป็นต้นตระกูลของกลุ่มแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ที่เรียกว่า Neo human relations school ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งประกอบด้วยนักคิด เช่น ลิเคิร์ต (Likert) ที่เน้นลีลาของการบริหารจัดการของผู้นำ อาร์ไจริส (Argyris) ซึ่งเน้นความมีสุขภาพที่ดีของสมาชิกขององค์การ แมคกรีเกอร์ (McGregor) ผู้เน้นแรงจูงใจ และเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) ที่เน้นการจัดการกิจของงานให้มีความหลากหลายไม่น่าเบื่อ (Job enrichment) เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทในการส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและกลายเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีการบริหารองค์การ

### ๒.๒.๓ ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System theory)

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและการบริหารองค์การขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่า สังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบ โดยมีความหมายว่าทุกอย่างองค์การของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กัน



หากส่วนใดส่วนหนึ่งเกิดปัญหาก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่นๆด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม หากระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออกเพื่อลดความร้อนหรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาว ร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิในร่างกาย แต่หากปรับไม่ได้ด้วยตนเองก็ต้องหาวิธีสร้างสิ่งแวดล้อม โดยจุดไฟและเตาผิงเพื่อรักษาระดับอุณหภูมิร่างกาย ดังที่เห็นกันในประเทศทางซีกโลกเหนือ หากเปรียบเทียบสังคม หรือองค์ประกอบใดๆ ของสังคมว่ามีลักษณะเป็นระบบ เช่น องค์การบริหารที่ดำรงอยู่ในสังคมใดสังคมหนึ่งมีความเป็นระบบก็อาจจะจำลองระบบขององค์การบริหารนั้นๆ ทฤษฎีระบบจึงมีข้อสมมุติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กันระบบต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นในสังคมศาสตร์ยังพิจารณาถึงระบบเปิด ระบบปิดคือ ไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลาการนำแนวคิดทฤษฎีระบบมาประยุกต์เข้ากับทฤษฎีการบริหาร ทำให้ทฤษฎีมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะกลไกของการปรับเปลี่ยนภายในระบบขยายขอบเขตกว้างขวาง ไม่ใช่เฉพาะโครงสร้างของระบบที่มีความสำคัญ หรือตัวมนุษย์ และความสัมพันธ์ในองค์การของกลุ่มคนแบบไม่เป็นทางการ แต่ต้องประกอบด้านวัฒนธรรมขององค์การ ภาวะผู้นำขององค์การ ระบบการเมืองในองค์การ ฯลฯ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา นอกจากนั้นทฤษฎีระบบยังคำนึงถึงภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ และมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับระบบเพื่อดำรงอยู่อย่างสมดุลกับสภาวะแวดล้อม

#### ๒.๒.๔ ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (Social action theory)

ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัยความจริงที่ปรากฏ ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ ( อกติ ) ของแต่ละบุคคล โลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในภาวะ วัตถุวิสัย ฉะนั้น การพิจารณาเป้าหมายขององค์การว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกๆคนนั้นเป็นไปได้ เป้าหมาย จะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกันแนวความคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้นจึงจะให้ความหมายที่แท้จริง และการแปลความหมายของแต่ละบุคคล จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงเป็นประเด็นที่สำคัญทฤษฎี Social action theory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของปัจจัยบุคคลในองค์การ และเน้นไปที่กระบวนการ มากกว่าโครงสร้าง หรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและการแปลความหมายหรือความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ

โดยสรุป จากปลายศตวรรษที่ ๑๙ ถึง ครึ่งหลังของศตวรรษที่ ๒๐ ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การวิวัฒนาการมาเป็นระดับและอาจแบ่งกลุ่มเป็น ๔ กลุ่ม ดังกล่าวมาแล้ว แต่ละกลุ่มมีข้อดีแตกต่างกันและมีข้อจำกัดด้วยกันทั้งนั้น การจัดการบริหารที่ดีจึงต้องเข้าใจที่จะบูรณาการหรือปรับทฤษฎีต่างๆเพื่อนำมาใช้ในแต่ละองค์กร สถานศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่ง การบริหารสถานศึกษาก็จะต้องมีการปรับทฤษฎีเหล่านี้มาใช้



## ประเภทขององค์การ (Types of Organization)

การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้าง (สมคิด บางโม, ๒๕๓๘) แบ่งออกเป็น ๒ แบบ ดังนี้

๑. องค์การแบบเป็นทางการ (formal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับ บางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและการจัดการจะเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

๒. องค์การแบบไม่เป็นทางการ (informal organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ และเลิกล้มได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การอรูปนัย หรือ องค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่างๆหรือกลุ่มต่างๆ อาจเป็นการรวมกลุ่มกันตามความสมัครใจของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเนื่องมาจากรายได้ อาชีพ รสนิยม ศาสนา ประเพณี ตำแหน่งงาน ฯลฯ

## หลักการจัดองค์การ

หลักการจัดองค์การ OSCAR ของ Henri Fayol มาจากคำว่า Objective, Specialization, Coordination, Authority และ Responsibility ซึ่ง Fayol ได้เขียนหลักของการจัดองค์การไว้ ๕ ข้อ เมื่อนำเอาตัวอักษรตัวแรกของคำทั้ง ๕ มาเรียงต่อกัน จะทำให้สะกดได้คำว่า OSCAR หลักในการจัดองค์การที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้ (ศิริอร ชันธหัตถ์, ๒๕๓๖)

๑. หลักวัตถุประสงค์ (Objective) กล่าวว่า องค์การต้องมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นตำแหน่งยังต้องมีวัตถุประสงค์ย่อยกำหนดไว้เพื่อว่าบุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะได้ออกมาบรรลุวัตถุประสงค์ย่อย ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์รวม

๒. หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) กล่าวว่า การจัดแบ่งงานควรแบ่งตามความถนัด พนักงานควรจะทำหน้าที่เฉพาะเพียงอย่างเดียวและงานหน้าที่ที่คล้ายกันหรือสัมพันธ์กัน ควรจะต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของคนคนเดียว

๓. หลักการประสานงาน (Coordination) กล่าวว่า การประสานงานกัน คือ การหาทางทำให้ทุกๆฝ่ายร่วมมือกันและทำงานสอดคล้องกัน โดยใช้หลักสามัคคีธรรม เพื่อประโยชน์ขององค์การ

๔. หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) กล่าวว่า ทุกองค์การต้องมีอำนาจสูงสุดจากบุคคลผู้มีอำนาจสูงสุดนี้ จะมีการแยกอำนาจออกเป็นสายไปยังบุคคลทุกคนในองค์การ หลักนี้บางที่เรียกว่า Scalar Principle (หลักความลดหลั่นของอำนาจ) บางที่เรียกว่า Chain of command (สายการบังคับบัญชา) การกำหนดสายการบังคับบัญชานี้ก็เป็นวิธีประสานงานอย่างหนึ่ง



๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักของความรับผิดชอบ กล่าวว่า อำนาจหน้าที่ ควรจะเท่ากับความรับผิดชอบ คือบุคคลใดเมื่อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบก็ควรจะได้รับ มอบหมายอำนาจให้เพียงพอ เพื่อทำงานให้สำเร็จด้วยดี

๖. หลักความสมดุล (Balance) จะต้องมอบหมายให้หน่วยงานย่อยทำงานให้สมดุลกัน กล่าวคือปริมาณงานควรจะมีปริมาณที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งความสมดุลระหว่างงานกับอำนาจหน้าที่ที่ จะมอบหมายด้วย

๗. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ในการจัดองค์การเพื่อการบริหารงานควรจะเป็นการ กระทำที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ ทำ ๆ หยุด ๆ หรือ ปิด ๆ เปิด ๆ ยิ่งถ้าเป็นบริษัทหรือห้างร้านคงจะไม่รอด แน่

๘. หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) ตำแหน่งทุกตำแหน่งจะต้องมีการ โต้ตอบระหว่างกันและติดต่อสื่อสารกัน องค์การจะต้องอำนวยความสะดวก จัดให้มีเครื่องมือและการ ติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบ

๙. หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of control) เป็นการกำหนดขีดความสามารถใน การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่าควรจะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจำนวน หน่วยงานย่อยมากเกินไป โดยปกติหัวหน้าคนงานไม่เกิน ๖ หน่วยงาน

๑๐. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) ในการจัดองค์การที่ดี ควรให้ เจ้าหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อให้เกิดเอกภาพในการ บังคับบัญชาจึงถือหลักการว่า "One man one boss"

๑๑. หลักตามลำดับชั้น (Ordering) ในการที่นักบริหารหรือหัวหน้างานจะออกคำสั่งแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาไม่ควรออกคำสั่งข้ามหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง เช่น อธิการจะสั่งการใด ๆ แก่หัวหน้าภาควิชาควรที่ จะสั่งผ่านหัวหน้าคณะภาควิชาชั้นสังกัดอยู่ อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้แจ้งหัวหน้าคณะวิชานั้น ๆ ทราบด้วย เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และอาจจะเป็นการท่างายขวัญและจิตใจในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ตั้งใจ

๑๒. หลักการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการพิจารณาดีความความชอบและ การเอนตำแหน่งควรถือหลักว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับใต้บังคับบัญชา ของตนโดยใกล้ชิดและย่อมทราบพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าผู้อื่น ดังนั้นการ พิจารณาให้คุณและโทษแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ใดก็ควรให้ผู้นั้นทราบและมีสิทธิมีเสียงในการ พิจารณาด้วยเพื่อความเป็นธรรมแก่ใต้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญในการ ทำงานของบุคคลในองค์การด้วย





## กระบวนการจัดองค์การ (Process of Organizing)

ประกอบด้วย กระบวนการ ๓ ขั้น (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, ๒๕๔๓) ดังนี้

๑. พิจารณาแยกประเภทงาน จัดกลุ่มงาน และออกแบบงานสำหรับผู้ทำงานแต่ละคน (Identification of Work & Grouping Work) ก่อนอื่นผู้บริหารจะต้องพิจารณาตรวจสอบแยกประเภทดูว่า กิจกรรมของตานั้นมีงานอะไรบ้างที่จะต้องจัดทำเพื่อให้กิจการได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขั้นต่อมาคือ การจัดกลุ่มงานหรือจำแนกประเภทงานออกเป็นประเภท โดยมีหลักที่ว่า งานที่เหมือนกันควรจะรวมอยู่ด้วยกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของการแบ่งงานกันทำ โดยการจัดจำแนกงานตามหน้าที่แต่ละชนิดออกเป็นกลุ่มๆ ตามความถนัด และตามความสามารถของผู้ที่จะปฏิบัติ

๒. ทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description & Delegation of Authority & Responsibility) ระบุขอบเขตของงานและมอบหมายงาน พร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบ และให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ระบุให้เห็นถึงขอบเขตของงานที่แบ่งให้สำหรับแต่ละคนตามที่ได้ plan ไว้ในขั้นแรก เพื่อให้ทราบว่า งานแต่ละขั้นที่ได้แบ่งออกแบบไว้นั้นจะเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร ชนิดไหน มีขอบเขตและปริมาณมากน้อยแค่ไหน โดยการระบุชื่อเป็นตำแหน่งพร้อมกับให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานขั้นนั้นเอาไว้

- ขั้นต่อมา ผู้บริหารก็จะดำเนินการพิจารณามอบหมาย (Delegation) ให้แก่ผู้ทำงานในระดับรองลงไป (สำหรับงานที่มอบหมายได้)

- การมอบหมายงาน ประกอบด้วย การกำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ทำ พร้อมกันนั้นก็มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้ เพื่อใช้สำหรับการทำงานตามความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นไปได้

๓. จัดวางความสัมพันธ์ (Establishment of Relationship) การจัดวางความสัมพันธ์จะทำให้ทราบว่า ใครต้องรายงานต่อใคร เพื่อให้งานส่วนต่างๆ ดำเนินไปโดยปราศจากข้อขัดแย้ง มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน

## การจัดโครงสร้างขององค์การ (Organization structure)

เชาว์ ไพร์พริจุมโรจน์ (๒๕๓๖) ได้เสนอแนวความคิดว่า การจัดโครงสร้างขององค์การมีหลายแบบ ซึ่งแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียในตัวของมันเอง ฉะนั้น การที่ผู้บริหารจะวางแผนในการจัด



โครงสร้างนั้น อาจจะต้องพิจารณาจากหลาย ๆ ปัจจัยด้วยกัน อย่างไรก็ตามการจัดโครงสร้างขององค์การสามารถแบ่งแยกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ ๕ ประเภทดังนี้

### ๑. โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน (Functional Organization Structure)

หมายถึง โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละแผนกนั้นมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในแผนกนั้น ทั้งยังฝึกบุคคลในแผนกนั้น ๆ ให้มีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง สำหรับฝ่ายบริหารระดับสูงนั้นก็ก็เป็นเพียงแต่กำหนดนโยบายไว้กว้าง ๆ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอยป้อนข้อมูลที่ถูกต้องให้พิจารณาตัดสินใจและให้มีความผิดพลาดได้น้อยมาก อีกประการหนึ่งในแต่ละแผนกนั้น เมื่อทุกคนมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ชนิดเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดการประสานงานได้ง่าย เนื่องจากแต่ละคนมีความสนใจในงานและใช้ภาษาเดียวกัน ทำให้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ง่ายนอกจากนั้น การบริหารงานก็เกิดความประหยัดด้วย เพราะแต่ละแผนกได้ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างผลิตผลได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย การใช้เครื่องจักรและแรงงานก็ใช้ได้ผลคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม การจัดรูปแบบองค์การแบบนี้ก็มีผลเสียในทางการบริหารหลายประการ อาทิเช่น การแบ่งงานออกเป็นหลายแผนกและมีผู้เชี่ยวชาญหลายคน ทำให้การวางแผนงานยุ่งยากขึ้น อาจมีการปิดความรับผิดชอบได้ นอกจากนั้นการจัดองค์การแบบนี้มักเน้นที่การรวมอำนาจไว้ ณ จุดที่สูงที่สุด ไม่มีการกระจายอำนาจในการบริหารให้ลดหลั่นลงไป



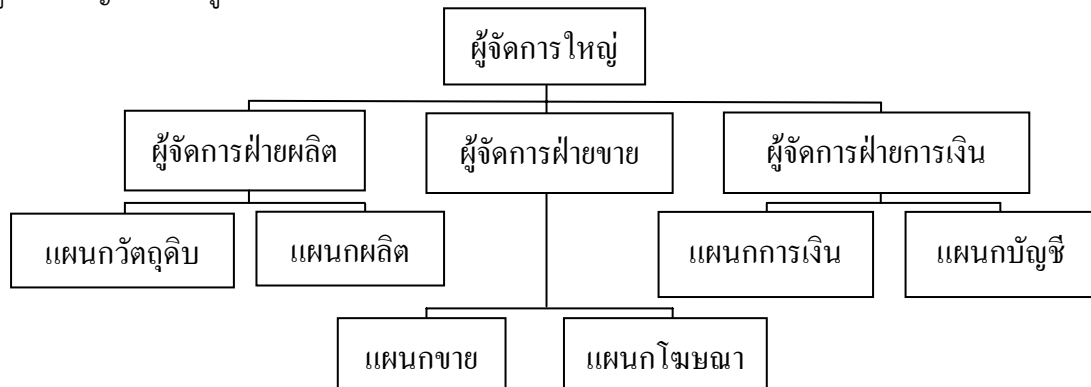
ภาพที่ ๑ : แสดงโครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน

### ๒. โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก (Line Organization Structure)

หมายถึงการจัดรูปแบบโครงสร้างให้มีสายงานหลัก และมีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างลดหลั่นเป็นขั้น ๆ จะไม่มีการสั่งการแบบข้ามขั้นตอนในสายงาน ซึ่งโครงสร้างแบบนี้เหมาะสมสำหรับองค์การต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการขยายตัวในอนาคตได้ เพราะเพียงแค่เพิ่มเติมโครงสร้างในบางสายงานให้มีการควบคุมบังคับบัญชาลดหลั่นลงไปอีกได้ การจัดองค์การแบบนี้ อาจจะทำให้ถึงสภาพของงานที่เป็นจริง เช่น แบ่งตามลักษณะของผลิตภัณฑ์ หรือแบ่งตามอาณาเขต หรือแบ่งตามประเภทของ



ลูกค้า หรือแบ่งตามกระบวนการ ผลดีของโครงสร้างแบบนี้มีหลายประการ เช่น การจัดโครงสร้างด้วยรูปแบบที่เข้าใจง่าย การบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน ฉะนั้นจุดใดที่มีการปฏิบัติงานล่าช้าก็สามารถตรวจสอบได้รวดเร็ว จากผู้บังคับบัญชาในระดับนั้นได้ง่าย นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานได้คลุกคลีกับสภาพของปัญหาที่เป็นจริงและเกิดขึ้นเสมอ ทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ มีข้อมูลที่แน่นอน และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งส่งผลสะท้อนให้มีการปกครองบังคับบัญชาที่อยู่ในระเบียบวินัยได้ดี การติดต่อสื่อสารและการควบคุมการทำงานทำได้ง่าย ตลอดจนเมื่อต้องการจะเปลี่ยนรูปโครงสร้างขององค์การก็สามารถที่จะเปลี่ยนได้ค่อนข้างสะดวก เพราะการจัดรูปแบบขององค์การนี้ ไม่มีอะไรสลับซับซ้อนมากนัก ประการสุดท้าย องค์การนี้เหมาะสำหรับการจัดรูปแบบขององค์การขนาดเล็ก แต่ไม่เหมาะที่จะจัดในลักษณะองค์การขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติงานสลับซับซ้อน ส่วนข้อเสียของโครงสร้างแบบนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้คือ ประการแรก ไม่ได้สนับสนุนให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นอกจากนั้นบางขณะปริมาณของงานมีมาก จนต้องใช้เวลาทำงานประจำให้เสร็จ ไม่มีเวลาที่จะมาศึกษาถึงระบบการทำงานที่ดีกว่า อีกประการหนึ่งลักษณะของโครงสร้างเช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพราะไม่สามารถครอบคลุมขอบข่ายของงานได้ทั้งหมดได้ และประการสุดท้าย ผู้บริหารระดับสูงอาจจะไม่ยอมมอบหมายงาน ให้ผู้บริหารงานระดับรอง ๆ ลงมา หรือพยายามกีดกัน หรือส่งเสริมคนอื่นให้ขึ้นมาแทนตน ทำให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานในระดับรองไปได้ไม่ดี หมัดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโครงสร้างแบบนี้ให้อำนาจควบคุมโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงเท่านั้น



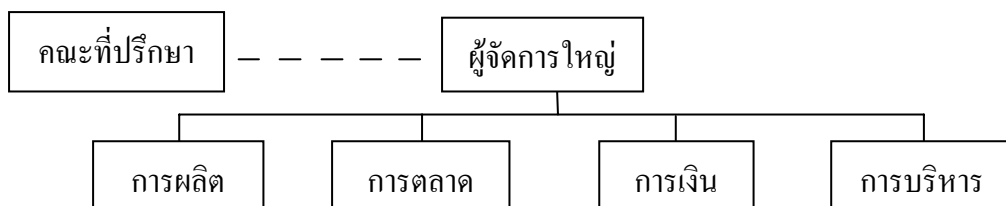
ภาพที่ ๒ : แสดงโครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก

### ๓. โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา (Staff Organization Structure)

หมายถึง การจัดโครงสร้างโดยการให้มีที่ปรึกษาเข้ามาช่วยการบริหารงาน เช่น ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น เพราะว่าที่ปรึกษามีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาช่วยหรือคอยแนะนำทำให้้องค์การมองเห็นความสำคัญ ของการมีที่ปรึกษาขึ้น อย่างไรก็ตาม พวกที่ปรึกษาไม่มี



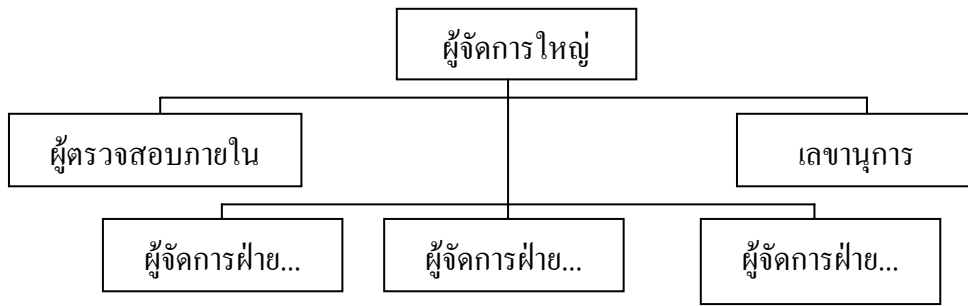
อำนาจในการสั่งการใด ๆ นอกจากคอยป้อนข้อมูลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชี้ขาดอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งการจัดองค์การแบบนี้มีผลดีคือ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีการวางแผนและประเมินสถานการณ์ล่วงหน้าได้ มีที่ปรึกษาคอยให้ความกระจ่างและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และทำให้การทำงานใช้หลักเหตุและผลมากขึ้น มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และคนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้งานตามสายงานและงานของคณะที่ปรึกษาสัมพันธ์กัน และเข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน แต่ผลเสียของการใช้ที่ปรึกษาอาจมีการปิ่นเกลียวกัน เนื่องจากความเห็นไม่ลงรอยกัน และฝ่ายคณะที่ปรึกษาอาจทอดทิ้งในการทำงานได้ เพราะมีหน้าที่เพียงเสนอแนะแต่ไม่มีอำนาจสั่งการ



ภาพที่ ๓ : แสดงโครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา

๔. โครงสร้างองค์การแบบคณะกรรมการบริหาร (Committees Organization Structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การโดยให้มีการบริหารงานในลักษณะคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการบริหารการรถไฟแห่งประเทศไทย คณะกรรมการ อสมท. เป็นต้น การบริหารงานองค์การโดยให้มีคณะกรรมการบริหารเช่นนี้ ผลดีจะช่วยขจัดปัญหา การบริหารงานแบบผูกขาดของคน ๆ เดียว หรือการใช้แบบเผด็จการเข้ามาบริหารงาน นอกจากนี้ การตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยบุคคลมาจากหลาย ๆ ฝ่ายจะทำให้ทุกคนเข้าใจปัญหาและก่อให้เกิดการยอมรับในปัญหาที่ฝ่ายอื่นเผชิญอยู่ทำให้การประสานงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของการใช้ระบบคณะกรรมการก็คือเกิดการสูญเสียทรัพยากรโดยใช่เหตุ เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ใช้ไปในการประชุมถกเถียงกัน กว่าจะได้ข้อยุติอาจไม่ทันการต่อการวินิจฉัยสั่งการได้ หรืออาจเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในระดับคณะกรรมการหรือยอมประนีประนอมกันเพื่อให้ได้ข้อยุติที่รวดเร็ว ทำให้การตั้งคณะกรรมการไร้ผล

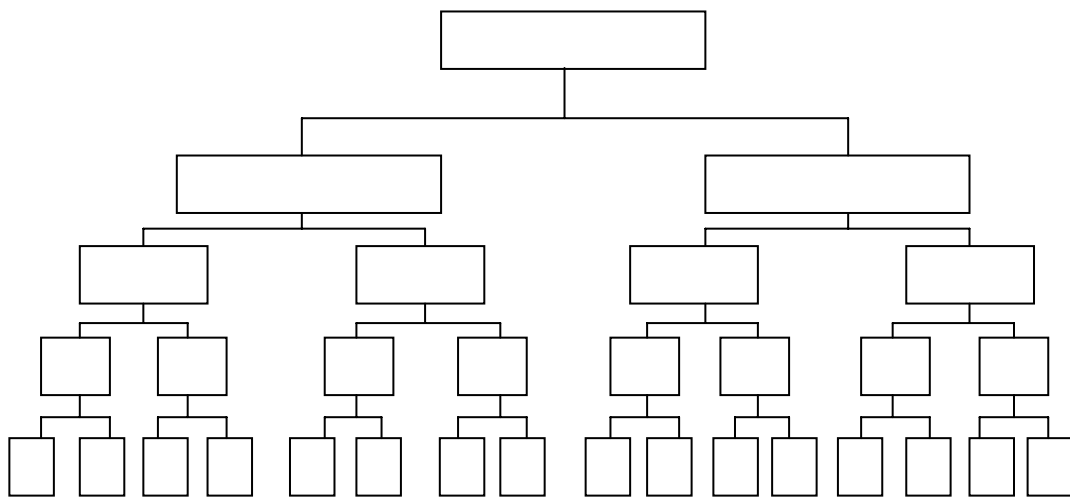
๕. โครงสร้างองค์การงานอุนกร (Auxiliary) คือหน่วยงานช่วย บางที่เรียกว่าหน่วยงานแม่บ้าน (House-keeping agency) ซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับธุรการ และอำนวยความสะดวก เช่น งานเลขานุการ และงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น



ภาพที่ ๔ : แสดงโครงสร้างองค์การแบบอนุกรม

**โครงสร้างองค์การ แบบสูง และแบบกว้าง**

การออกแบบโครงสร้างองค์การ (สมคิด บางโม, ๒๕๓๘) มีสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึง คือ ความสูงและความกว้างของโครงสร้าง ถ้าโครงสร้างขององค์การมีการบังคับบัญชาชั้นหลายระดับ กระบวนการทำงานย่อมช้า แต่ถ้าโครงสร้างองค์การมีระดับการสั่งการน้อย กระบวนการทำงานย่อมรวดเร็วกว่า ช่วงของการควบคุม (span of control) หมายถึง จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ถูกควบคุมหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ตัวอย่างเช่น



ภาพที่ ๕ : แสดงโครงสร้างแบบสูง สมาชิก ๓๑ คน ๕ ระดับ ช่วงการควบคุม ๒

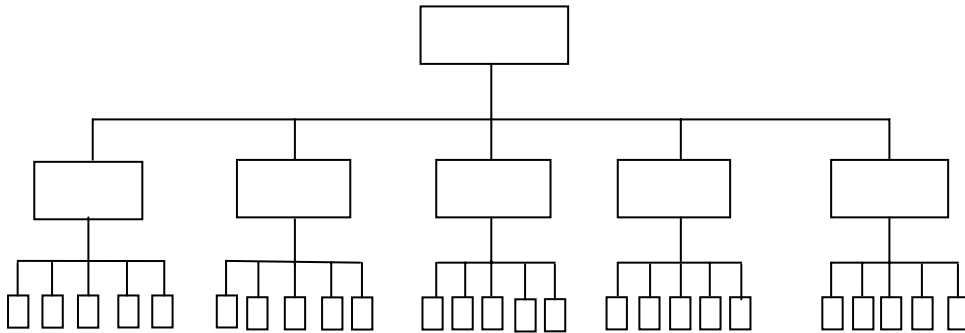


### ข้อดีของโครงสร้างแบบสูง

๑. การบริหารงานใกล้ชิด
๒. การควบคุมใกล้ชิด
๓. การติดต่อสื่อสารรวดเร็วระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง
๔. งานมีคุณภาพเพราะอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้ชำนาญการเฉพาะ

### ข้อจำกัดของโครงสร้างแบบสูง

๑. ค่าใช้จ่ายสำหรับหัวหน้าแต่ละระดับ
๒. มีระดับการจัดการมาก
๓. ระยะทางระหว่างระดับสูงถึงระดับต่ำห่างเกินไป
๔. หัวหน้ามีแนวโน้มที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานของลูกน้องมากเกินไป



ภาพที่ ๖ : แสดงโครงสร้างแบบกว้าง สมาชิก ๓๑ คน ๓ ระดับ ช่วงการควบคุม ๕

### ข้อดีของโครงสร้างแบบกว้าง

๑. ลดค่าใช้จ่ายในการบริหาร
๒. ลูกน้องมีอิสระสูงในการทำงาน เนื่องจากหัวหน้ามีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากจึงมีการควบคุม น้อย

### ข้อจำกัดของโครงสร้างแบบกว้าง

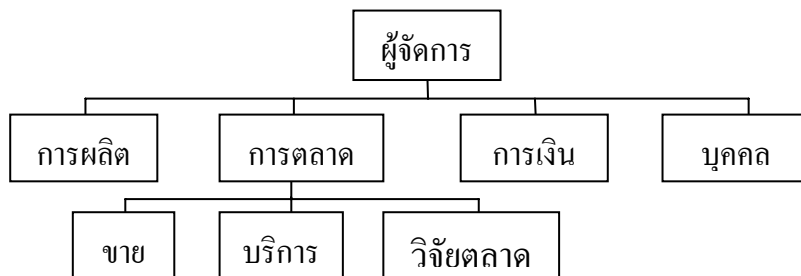
๑. ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถมาก
๒. ผู้บังคับบัญชาอาจจะควบคุมงานทุกอย่างได้ไม่ทั่วถึง



## การจัดแผนงาน (Departmentation)

การจัดแผนงาน หมายถึง การรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยการรวมกิจกรรมที่คล้ายกัน และเหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติ ในกลุ่มเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเป็นกลุ่ม แผนก หรือหน่วยงาน หลักเกณฑ์พื้นฐานที่จะใช้สำหรับการจัดแผนงาน มีดังนี้

๑. **การจัดแผนงานตามหน้าที่ (Departmentation by Function)** การจัดแผนงานตามหน้าที่นี้ เป็นการจัดองค์การที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และหน้าที่หลัก ส่วนใหญ่แผนกต่าง ๆ จะมีก็คือ หน้าที่ทางด้านธุรการ ด้านบัญชีและการเงิน ด้านกฎหมาย ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการ เป็นต้น



ภาพที่ ๗ : แสดงการจัดแผนงานตามหน้าที่

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๓๗) ได้กล่าวถึงข้อดีและข้อเสีย ของแต่ละแบบการจัดแผนงานไว้ตามตารางข้างล่าง ต่อไปนี้

### ข้อดีการจัดแผนงานตามหน้าที่

๑. เหมาะกับองค์กรขนาดเล็กในระยะเริ่มแรก
๒. เป็นการจัดที่ถูกต้องตามเหตุผลในเรื่องของหน้าที่หลัก
๓. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างผู้บริหารในแต่ละหน้าที่ก็จะสามารถทำการประสานงานให้ทุกอย่างเป็นไปโดยสอดคล้องกัน
๔. ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของการแบ่งอาชีพตามความถนัด

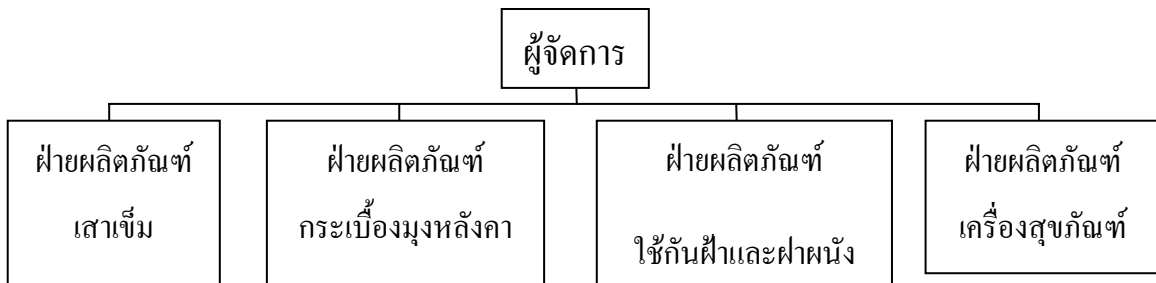
### ข้อเสียการจัดแผนงานตามหน้าที่

๑. ไม่เหมาะสมกับองค์กรที่มีการขยายตัว
๒. การทำงานของทุกกลุ่มไม่สามารถเน้นถึงวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวมได้



- ๓. การประสานงานติดต่อระหว่างหน้าที่ต่างๆเป็นไปได้ยาก
- ๔. ไม่เปิดโอกาสให้มีการฝึกฝนตัวผู้บริหารในระดับรองลงและไม่มีโอกาสเรียนรู้งานของส่วนต่างๆ

**๒. การจัดแผนงานตามประเภทผลิตภัณฑ์ (Departmentation by Product)** การจัดแผนกแบบนี้มักจะใช้ในการจัดแผนงานขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่มีกระบวนการในการปฏิบัติงานซับซ้อน องค์การธุรกิจผลิตสินค้าหลายอย่าง ถ้าจะใช้การจัดแผนงานตามหน้าที่ก็จะทำให้แต่ละแผนกมีงานมากเกินไป การดูแลผลิตภัณฑ์แต่ละอย่างอาจดูแลไม่ทั่วถึง การขยายงานก็จะมีปัญหาอย่างมาก ทำให้องค์การธุรกิจขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานและเสียโอกาสในการแสวงหาผลประโยชน์กับองค์การได้



ภาพที่ ๘ : แสดงการจัดแผนงานตามประเภทผลิตภัณฑ์

**ข้อดีการจัดแผนงานตามผลิตภัณฑ์**

- ๑. เหมาะสมกับองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น
- ๒. ช่วยให้ผู้บริหารสูงสุดสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการทำงานตามหน้าที่ต่างๆให้กับผู้บริหารของหน่วยได้
- ๓. ช่วยให้ประเภทสินค้าต่างๆได้รับความสนใจเต็มที่
- ๔. ช่วยให้ผู้ทำงานในหน้าที่ต่างๆมีโอกาสฝึกฝนความรู้ความสามารถของตน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์แต่ละอย่างได้อย่างดี

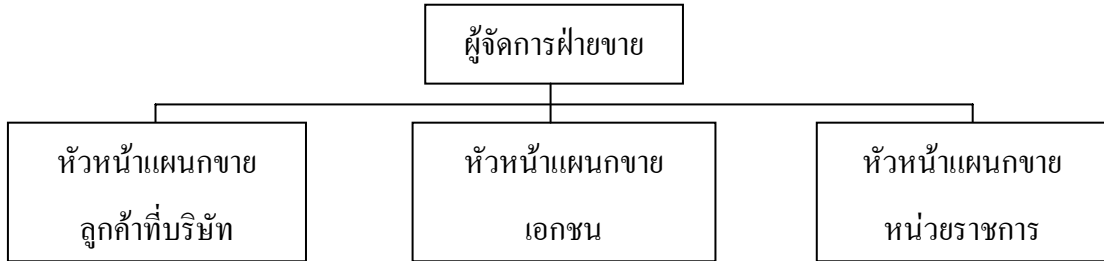
**ข้อเสียการจัดแผนงานตามผลิตภัณฑ์**

- ๑. เกิดปัญหาในเรื่องของการประสานงานในองค์การ
- ๒. หน่วยต่างๆที่แบ่งแยกตามผลิตภัณฑ์มีอำนาจมากเกินไป
- ๓. การจัดแผนงานตามหรือลูกค้า (Departmentation by Customer) เป็นวิธีจัดแผนงานอีกอย่างหนึ่งที่องค์การธุรกิจจะให้ความสำคัญแก่กลุ่มลูกค้า เพราะสินค้าที่องค์การผลิออกมาชิ้นอาจ





ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคแตกต่างกัน เนื่องจากพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้าที่จะซื้อสินค้านั้นแตกต่างกัน



ภาพที่ ๙ : แสดงการจัดแผนกงานตามลูกค้า

### ข้อดีการจัดแผนกงานตามลูกค้า

๑. ช่วยให้สามารถสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มต่างๆได้ดี
๒. เป็นการพัฒนาให้มีผู้เชี่ยวชาญและความชำนาญในการขายสินค้าให้กับกลุ่มลูกค้าแต่ละกลุ่ม

### ข้อเสียการจัดแผนกงานตามลูกค้า

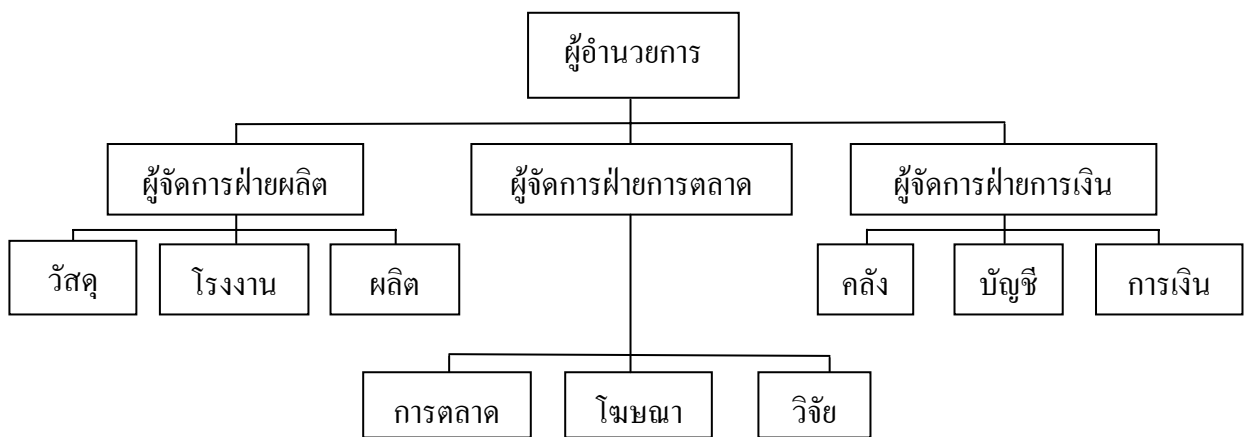
๑. การประสานงานของแต่ละหน่วยงานจะเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต่างฝ่ายต่างแข่งขันกัน
๒. การจัดแบ่งกลุ่มผู้บริโภคอาจทำได้ยาก หากผู้บริโภคบางรายประกอบธุรกิจหลายประเภท
๓. หากมีการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มของลูกค้าอาจจะทำให้การทำงานของบางแผนกน้อยลงไปหรือไม่มีการทำงานเลยก็ได้

### แผนภูมิองค์การ(Organization charts)

**แผนภูมิองค์การ หรือผังโครงสร้างองค์การ** หมายถึง แผนผังที่แสดงถึงกลุ่มตำแหน่งงาน ซึ่งรวมกลุ่มเป็นสายการบังคับบัญชา โดยมีการแบ่งกลุ่มแบ่งระดับ โครงสร้างองค์การที่มีการจัดขึ้นอย่างถูกต้อง โดยมีการจัดตำแหน่งชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน และมีชื่อตำแหน่งระบุไว้ ก็จะช่วยให้ได้ข้อมูลการจัดการที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผังโครงสร้างองค์การเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์การ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายการบังคับบัญชาในองค์การนั้นๆ (ศิริอร ชันธหัตถ์,๒๕๓๖) ได้จัดแบ่งประเภทของแผนภูมิองค์การไว้ ๒ ประเภทคือ

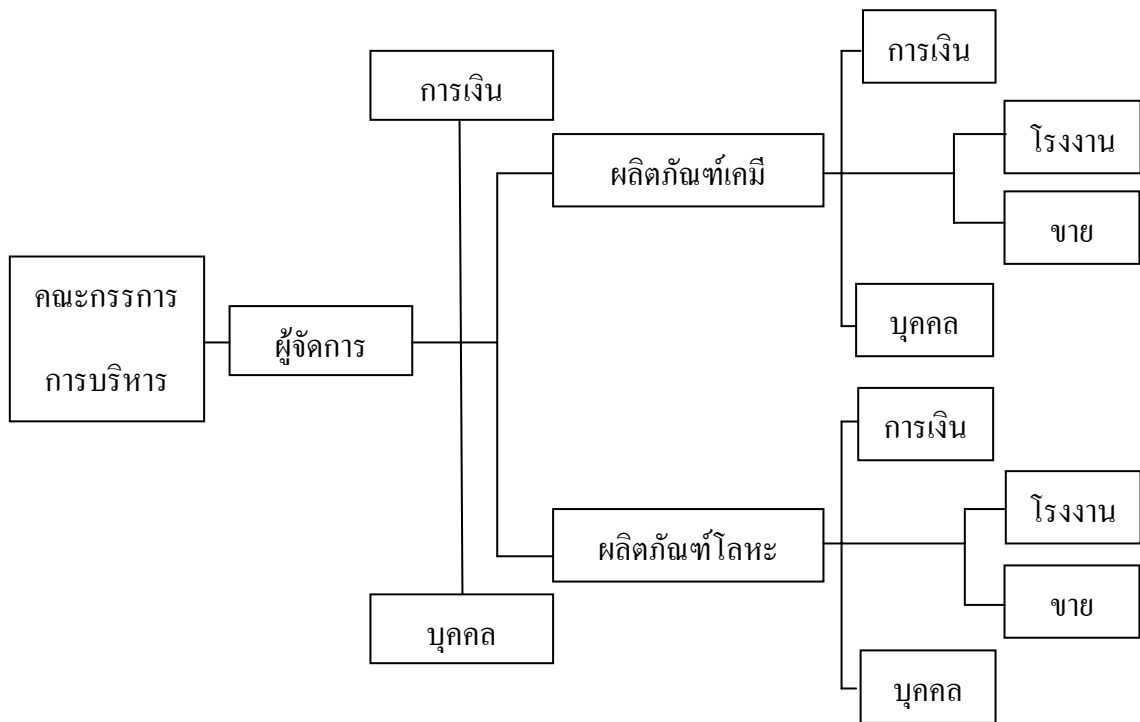


**แผนภูมิหลัก (Master Chart)** เป็นแผนภูมิที่แสดงโครงสร้างขององค์การทั้งหมดขององค์การว่า มีการแบ่งส่วนงานใหญ่ ออกเป็นกี่หน่วย ที่กอง กี่แผนที่สำคัญ ๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกัน เนื่องจากแผนภูมินี้แสดงสายการบังคับบัญชาลดหลั่นตามลำดับ จึงอาจเรียกได้ว่า "Hierarchical Chart" แบบแผนภูมิหลัก หรือ Master Chart นี้แบ่งออกได้ ๓ แบบคือ แบบสายงานปิรามิด (Conventional Chart) แบบนี้เรียกได้อีกหลายอย่าง เช่น Line or Military เป็นแบบที่จัดรูปคล้ายกองทัพหรืออาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า แบบตามแนวดิ่ง (Vertical Chart) แผนภูมิลักษณะนี้ได้กำหนดให้ตำแหน่งสูงสุด เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการใหญ่อยู่สูงสุด ตำแหน่งรอง ๆ ลงมาก็เขียนไว้ในระดับที่ต่ำลงมาตามลำดับ ดังนั้นจึงมีลักษณะคล้ายรูปปิรามิด ดังนี้



ภาพที่ ๑๐ : แสดงแผนภูมิแบบสายงานปิรามิด

**แบบตามแนวนอน (Horizontal Chart)** หรือแบบซ้ายไปขวา (Left to Right Chart) แบบนี้ เป็นลักษณะการเขียนแผนภูมิที่แสดงตำแหน่งสูงสุดไว้ทางซ้ายมือ และหน่วยงานระดับรอง ๆ เลื่อนออกไปทางขวามือตามลำดับ



ภาพที่ ๑๑ : แสดงแบบแผนผังองค์กรตามแนวนอน

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)

ในการจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทุกคนรู้จักงานและหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานภายในขอบเขตที่องค์การมอบหมายมา แต่งานที่ดำเนินการจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารที่มีอำนาจในการมอบหมายอำนาจหน้าที่นั้นจะต้องกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานอีกด้วย

**อำนาจหน้าที่ (Authority)** หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารระดับสูงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาระดับต่อไปเมื่อมีการสั่งงานเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ส่วนมากแล้วอำนาจหน้าที่จะต้องมีอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจควบคู่กันไปด้วย โดยรู้จักการสั่งการ คือมอบหมายงานให้กับใต้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างต่อเนื่อง และตัดสินใจ ในลักษณะงานที่อยู่ภายในขอบเขตแห่งอำนาจตนเองอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่บุคคลผู้มีอยู่ได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และขณะเดียวกันก็มีสิทธิให้รางวัลและลงโทษผู้ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้นได้อีกด้วย



**อำนาจหน้าที่ (Authority) แตกต่างจากอำนาจ (Power)** คือ อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่ได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย แต่อำนาจเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นสร้างขึ้นมาเองและทำให้บุคคลอื่นยอมรับเพื่อที่จะปฏิบัติตาม อำนาจเกิดในด้านบวกหรือด้านลบก็ได้

**ความรับผิดชอบ (Responsibility)** เป็นภาระผูกพันของบุคคลในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยบุคคลจะต้องรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในองค์การที่มีการวางโครงสร้างแบบเป็นทางการจะมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่ในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างชัดเจนและให้อำนาจหน้าที่ (Authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี อย่างไรก็ตามปัญหาของความสมดุลกันระหว่างความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ก็มีมากขึ้นในขณะที่ยุคการขยายใหญ่ขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนของตนเพิ่มขึ้นด้วย จึงมีความสับสนในเรื่องของงาน ตลอดจนปัญหาของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดแบ่งความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆขององค์การนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัย ต่อไปนี้

- กิจกรรมที่คล้ายกันควรที่จะให้อยู่ในความรับผิดชอบของคนๆเดียว การแบ่งความรับผิดชอบให้คนหลายคนก่อให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบดังกล่าว
- พิจารณาคณสมบัติของผู้รับมอบหมายงาน เช่นมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นๆได้หรือไม่

### ๒.๓ กรอบความคิดด้านการวางแผนกำลังคนของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ.,๒๕๔๙)

#### แนวคิดการใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (สำนักงาน ก.พ.)

หลักการสำคัญที่ผลักดันให้การบริหารจัดการภาครัฐต้องปรับปรุงใหม่เกือบทั้งระบบ คือ “การบริหารราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ทั้งนี้เพราะกระบวนการและวิธีการปฏิบัติ/การบริหารราชการแบบเดิมและที่ยังเป็นอยู่ขณะนี้มักมุ่งเน้นการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติที่ล้าสมัยและไม่ยืดหยุ่น ทำให้การบริการจากราชการโดยคนภาครัฐ (ข้าราชการและเจ้าหน้าที่) ไม่รวดเร็ว ไม่มีคุณภาพ และไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการในภูมิภาคหรือพื้นที่ต่าง ๆ

สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการส่วนกลาง (Central Agency) จึงต้องปรับยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานให้มุ่งเน้นถึงประชาชนหรือผู้รับบริการทั้งหลายด้วย แม้จะเป็นหน่วยงานกลางที่มีศูนย์กลางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร (ศูนย์กลางของอำนาจของประเทศ) แต่การปฏิบัติของสำนักงาน ก.พ. จะมีผลกระจายไปทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ เพราะข้าราชการที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงมีประจำอยู่ทั่วไปทุกอำเภอ ทุกตำบล ทั่วประเทศ ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างแท้จริง การ



ปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภูมิภาค รวมทั้งพนักงานของรัฐในท้องถิ่น จะส่งโดยตรงต่อประชาชนทั่วไป ดังนั้น คำถามเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ จะมีวิธีการอย่างไรที่สำนักงาน ก.พ. จะสามารถขยายขอบเขตการปฏิบัติงานของสำนักงานไปถึงข้าราชการทั่วไปในทุกพื้นที่ โดยไม่ต้องเพิ่มกำลังคน และไม่จำเป็นต้องสร้างสำนักงานในภูมิภาคเหมือนส่วนราชการอื่น ๆ ที่ให้บริการประชาชนโดยตรง

### แนวคิดในการพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานแบบเครือข่าย (สีมา สีมานันท์, ๒๕๔๙)

- แนวคิดสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานแบบเครือข่ายของสำนักงาน ก.พ. คือ
๑. ผู้บริหารระดับสูง และทีมผู้บริหารของส่วนราชการ รวมถึงจังหวัด ควรมีบทบาทและรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสังกัด (มิใช่อยู่ที่สำนักงาน ก.พ. แบบที่เคยปฏิบัติกันมา) ผู้บริหารที่มีสถานะภาพเป็น CEO (Chief Executive Officer) ต้องบริหารทั้งงาน เงินและคน เพื่อผลประโยชน์สูงสุดและตอบสนองประชาชนได้รวดเร็วและทั่วถึง
  ๒. การบริหารราชการยุคใหม่แบบบูรณาการ ที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการบริหารจัดการมีผลทำให้ต้องปรับมาตรการ กลไก หรือวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการพัฒนาการบริหารแบบ CEO ด้วย
  ๓. การกระจายอำนาจด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. พยายามผลักดันให้เป็นผลจริงในทางปฏิบัติเริ่มมีแนวโน้มชัดเจนขึ้น ดังปรากฏในปรัชญาการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับใหม่) ที่จะกระจายอำนาจ (มิใช่มอบหมาย) อย่างแท้จริงไปยังส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับนโยบายของเลขาธิการ ก.พ.(สีมา สีมานันท์) ที่ต้องการให้สำนักงาน ก.พ. ออกสู่ภูมิภาค/จังหวัด (Go Province) เพื่อเข้าไปมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐของจังหวัด สนับสนุนบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบ CEO
  ๔. การปรับเปลี่ยนบทบาทของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จากเดิมที่เป็นงานสนับสนุน (Supportive Functions) มาเป็น งานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Functions) เพื่อนำการบริหารที่ยึดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ (Vision- Strategy Based) สู่ความสัมฤทธิ์ผล มีผลทำให้เกิดกระแสผลักดันให้สำนักงาน ก.พ. ต้องปรับยุทธศาสตร์ใหม่ให้สอดคล้องและขยายผลออกไปยังภูมิภาค/จังหวัด ซึ่งต้องพึ่งพิงหรือจับมือกับหน่วยงานในภูมิภาคที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ (Knowledge Based Organization) เพื่อถ่ายทอดงานและบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในเชิงยุทธศาสตร์สู่ภูมิภาคระดับจังหวัด อำเภอ และท้องถิ่น



## กรอบความคิดด้านการวางแผนกำลังคนของสำนักงาน ก.พ.

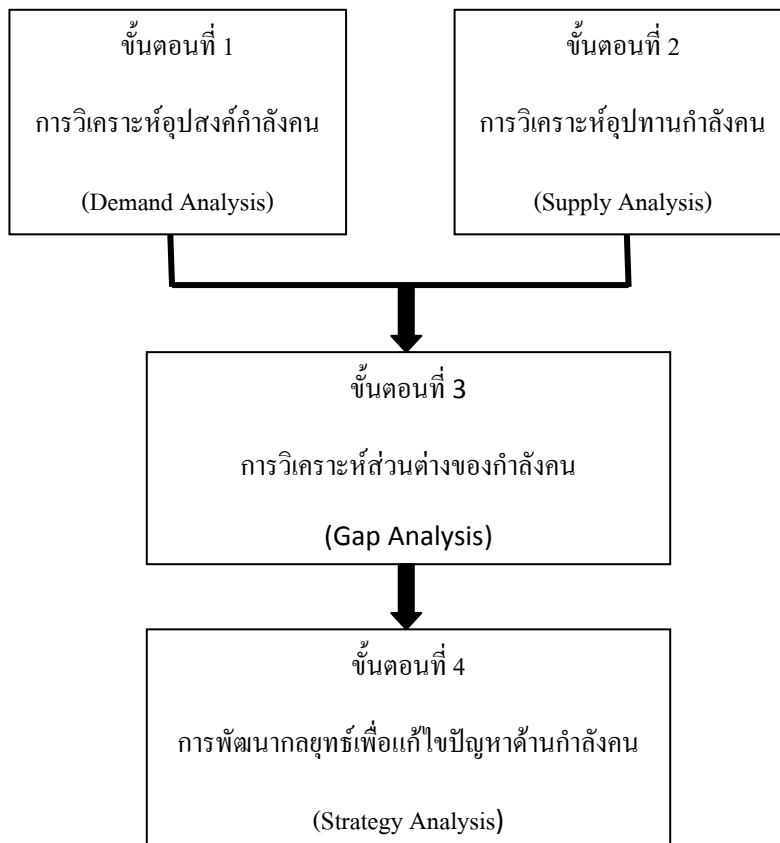
สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ “แนวทางการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ” (Strategic Workforce Planning Guide) เมื่อ ปี ๒๕๕๙ โดยนำกรอบความคิดมาจากการวางแผนกำลังคนของรัฐบาลมลรัฐในสหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือรองรับการบริหารจัดการภายใต้กรอบแผนกลยุทธ์ (HR Scorecard) ของแต่ละส่วนราชการในมิติเรื่องความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

แนวทางดังกล่าวถือเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้และเครื่องมือจากองค์กรกลางไปสู่ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ท่ามกลางกระแสการปรับบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ที่กำลังถ่ายโอนอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลไปสู่ส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นเพียงผู้กำหนดกรอบกติกา ในกรอบของการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ สำนักงาน ก.พ.ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

- เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร
- เป็นไปตามระบบคุณธรรม (แนวใหม่ – Redefined Public Principle)
- ยึดผลการปฏิบัติงาน
- ใช้คนน้อย ประสิทธิภาพสูง
- มีเจ้าภาพเรื่องคน
- ยืดหยุ่น หลากหลาย
- ยึดหลักสมรรถนะ

การวางแผนกำลังคนเป็นจุดเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์กับการจัดการทรัพยากรบุคคล “ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการวางแผนกำลังคนก็คือการที่จะต้องศึกษาแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้ถ่องแท้เพื่อให้สามารถวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์และดำเนินการตามแผนให้องค์กรมีจำนวนกำลังคนที่ต้องการ กำลังคนมีสมรรถนะที่ต้องการ และมีกำลังคนทันเวลาที่ต้องการ ...” (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๙)

สำนักงาน ก.พ. แบ่งการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์เป็น ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Supply Analysis) ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน (Strategy Development)



ภาพที่ ๑๒ : แสดงกลยุทธ์ในการพัฒนากำลังคน

ในขั้นตอนของการวิเคราะห์อุปสงค์ ให้ใช้แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน และแผนงาน/โครงการเป็นตัวตั้งเพื่อกำหนดว่า จะต้องใช้คนจำนวนเท่าใด ประเภทใด ระดับชั้นใด และมีสมรรถนะอย่างไร โดยในกระบวนการนี้ ให้ส่วนราชการคำนึงถึงยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (ไม่เพิ่ม) เป็นสำคัญ

ในขั้นตอนที่สองการวิเคราะห์อุปทาน รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหาปัจจุบัน รวมทั้งคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะส่งผลกระทบต่อจำนวนและสมรรถนะของคนในหน่วยงาน โดยให้วิเคราะห์ในเรื่องของโครงสร้าง (characteristics/profiles) ของกำลังคนด้วย

เมื่อได้จำนวนและคุณลักษณะของอุปสงค์และอุปทานกำลังคนแล้ว ส่วนราชการก็สามารถวิเคราะห์หาส่วนต่าง เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนากลยุทธ์เกี่ยวกับกำลังคนได้ ซึ่งในส่วนของแผนปฏิบัติการ นั้น สำนักงาน ก.พ.ได้ศึกษาและริเริ่มโครงการที่เกี่ยวข้องไว้จำนวนหนึ่งตามแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ซึ่งส่วนราชการสามารถนำมาเป็นแนวทางการจัดทำแผนได้



เมื่อส่วนราชการมีความ “เป็นเจ้าของ” การบริหารอัตรากำลัง ภายใต้ข้อจำกัดของการลดอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม และการจำกัดงบประมาณด้านบุคลากร “คำตอบสุดท้าย” ของการมีคนที่เหมาะสมเพื่อดำเนินภารกิจให้ลุล่วงตามแผนงานจึงอยู่ที่ความสามารถในการบริหารจัดการของส่วนราชการเอง เครื่องมือในการจัดทำแผนกำลังคนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่ส่วนราชการใช้ “เพิ่มประสิทธิภาพของการใช้กำลังคน” ภายในกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่

### การแปลงแผนไปสู่กรอบอัตรากำลังที่เป็นจริง

ราชการพลเรือนไทยต้องสามารถบริหารจัดการทรัพยากรกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ตามเป้าประสงค์ให้ได้ โดยมีข้อจำกัดในเรื่องกฎระเบียบ รวมทั้งข้อจำกัดที่เกิดจากพันธสัญญาทางใจและความคาดหวังของข้าราชการ ซึ่งภาระหลักในการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจเหล่านี้ จะตกอยู่กับผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการและ อ.ก.พ.กระทรวง รวมทั้งฝ่ายการเจ้าหน้าที่ขององค์กรซึ่งจะต้องเป็นผู้ศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะในเบื้องต้น

ในทางปฏิบัติส่วนราชการไทยไม่อาจแยกขั้นตอนการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคนออกจากกันได้เด็ดขาด เนื่องจากยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเป็นตัวกำกับกำลังคนไม่ให้เกิดเกินกำลังคนที่มีอยู่ทั้งในด้านจำนวนและงบประมาณ ดังนั้น อุปทานกำลังคนในส่วนราชการในภาพรวมจึงเป็นเพดานกำหนดความเป็นไปได้ของอุปสงค์

เมื่อพิจารณาร่วมกับวัฒนธรรมของส่วนราชการที่ไม่ปลดข้าราชการออก จะเห็นได้ว่าในส่วนของการกำหนดตำแหน่ง การใช้อำนาจของผู้บริหารส่วนราชการ ในสาระสำคัญคืออำนาจในการ “บริหารตำแหน่งว่าง” นั่นเอง ซึ่งการตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งว่าง มี ๒ ระดับ คือ

๑. ตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างไปแล้ว ทำได้ ๓ ทาง คือ

๑.๑ ปลอ่ยให้ว่างไปก่อน (ไม่มีประสิทธิภาพ)

๑.๒ ยุบ (คืน คปร. หรือเพื่อไปปรับพอกตำแหน่งอื่นที่จะปรับระดับขึ้น)

๑.๓ บรรจุแต่งตั้งคนทำงาน

๒. วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะว่างต่อไปในอนาคต ทำได้ ๓ ทาง

เช่นกัน คือ

๒.๑ เจตนาไม่ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดกับตำแหน่งนั้น

๒.๒ เตรียมดำเนินการในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงเพื่อยุบ เปลี่ยนตำแหน่ง

หรือปรับลด

๒.๓ เตรียมดำเนินการสรรหา หรือคัดเลือก เพื่อบรรจุแต่งตั้ง หรือโอนย้าย

จะเห็นว่า การตัดสินใจดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่างไปแล้ว แม้จะมีประสิทธิภาพในระดับที่ต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับการวางแผนดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะว่างต่อไปในอนาคต (proactive) วิธีที่สองกลับยังมีประสิทธิภาพมากกว่า และวิธีที่สองนี้ ก็เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนนั่นเอง แต่จะทำได้สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีเงื่อนไขสามประการดังนี้

- มีข้อมูล
- มีเจตนา
- มีเครื่องมือวิธีการคำนวณ วิเคราะห์และคาดการณ์





หากส่วนราชการรู้ชัดว่าต้องการกำลังคนในงานหลัก งานรอง เช่นไร และรู้ล่วงหน้าว่าจะมีตำแหน่งใดว่างเมื่อไร ก็จะสามารถดำเนินการเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือสรรหาได้อย่างสมเหตุสมผล เกิดประโยชน์สูงสุด และทันที่

การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๑) คือใช้ตำแหน่งที่มีอยู่เพื่อการบรรจุแต่งตั้งโดยรวดเร็ว ทำให้ตำแหน่งว่างกลายเป็นตำแหน่งที่มีคนครองโดยรวดเร็ว (ใช้ประโยชน์สูงสุดจากตำแหน่งที่ว่างอยู่และที่จะว่าง) หากเป็นการสรรหาบุคคลภายนอก ให้มีวิธีสรรหาที่รวดเร็วให้ได้คนที่เหมาะสม หากเป็นการบรรจุแต่งตั้งบุคคลภายใน ควรทำได้ทันที่ และ ๒) โดยการเพิ่มผลิตภาพของคนที่อยู่ ด้วยมาตรการทางการบริหาร และการพัฒนา อ.ก.พ.กรม และผู้บริหารสามารถใช้อำนาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งที่ง่ายต่อการสรรหาบุคลากร และลดภาระในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรจุแต่งตั้งในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งการจะกำหนดตำแหน่งใด ระดับใด เป็นจำนวนเท่าใด เลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องให้ความสำคัญกับคนที่อยู่เดิมและจะมีต่อไป ดังนั้น จึงต้องอาศัยทั้งการวิเคราะห์อุปสงค์และแนวโน้มอุปทานกำลังคน เพื่อให้สามารถระบุได้ว่าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ไม่กระทบต่อโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการที่มีอยู่เดิม ขณะเดียวกันก็ทำให้สรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างรวดเร็ว ตรงกับความต้องการ ควรกำหนดตำแหน่งเช่นไร

นอกเหนือจากกรอบอัตราแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะความรู้ และสมรรถนะจะมีส่วนสำคัญอย่างมากในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงพึงวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มของอุปทาน และอุปสงค์ในอนาคต เพื่อวางแผนแต่งตั้งโยกย้าย และพัฒนาบุคลากรให้พอดีกับความต้องการ

คุณูปการอีกประการหนึ่งของกรอบแนวคิดในการวางแผนกำลังคนที่ดีในภาครัฐการ ไม่เพียงแต่คำนึงถึงภารกิจและกรอบกฎเกณฑ์เท่านั้น หากแต่ยังต้องสามารถเชื่อมโยงและให้คำตอบในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการสืบทอดตำแหน่งได้ด้วย

## ๒.๔ แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน

ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ หน่วยงานระหว่างประเทศ ๓ องค์กร ได้แก่ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือเรียกย่อว่า ILO) องค์กรศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization หรือเรียกย่อว่า UNESCO) และ องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization หรือเรียกย่อว่า WHO) ได้จัดทำเอกสารแสดงจุดยืนการทำงานร่วมกัน พ.ศ. ๒๕๓๗ (Joint Position Paper on CBR, ๑๙๙๔) เพื่อใช้เป็นแนวทางพื้นฐานร่วม สำหรับการพัฒนางานการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน และนำไปประเด็นที่ถูกประเมินว่ายังขาดตกไป มาพิจารณา ปรากฏเป็นคำนิยาม ดังนี้

“Community-based rehabilitation is a strategy within community development for the rehabilitation, equalization of opportunities and social integration of all people with disabilities. CBR is implemented through the combined efforts of people with disabilities themselves, their families,



organizations and communities, and the relevant governmental and non-governmental health, education, vocational, social and other services”

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน (CBR) เป็นยุทธศาสตร์ภายในการพัฒนาชุมชนโดยมี เป้าหมายเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ความเท่าเทียมกันของโอกาส และคนพิการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชนเป็นการดำเนินงาน ที่อาศัยความร่วมมือกันของคนพิการเอง ครอบครัว องค์กรคนพิการ ชุมชน หน่วยงานบริการของรัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสาธารณสุข การศึกษา อาชีพ สังคม และอื่นๆ”

(รายงานบทสังเคราะห์ความรู้จากงานมหกรรม “นวัตกรรมส่งเสริมศักยภาพคนพิการไทย” เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน, กมลพรรณ พันพิ่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี ๒๕๕๑:๑๐)

ดังนั้นแนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน จึงเป็นการผสมผสาน/บูรณาการ กระบวนการพัฒนา/ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยชุมชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันในกรอบแนวคิด ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

๑. **ความพิการกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ (Disability and Rehabilitation)** ผู้จัดให้บริการ ฟื้นฟูสมรรถภาพรับผิดชอบจัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้คนพิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแทน สามารถตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการเลือกรับบริการที่เห็นว่าเหมาะสมกับคนพิการ สิ่งนี้เป็นบทบาทใหม่ ซึ่งจากเดิมผู้ให้บริการจะเป็นฝ่ายตัดสินใจเท่านั้น
๒. **สิทธิมนุษยชน (Human Rights)** เป็นความเท่าเทียมของคนพิการในฐานะพลเมือง ได้รับสิทธิตามกติกาที่ตั้งไว้ในสังคมเหมือนคนทั่วไป สามารถใช้ชีวิตที่มีความสุขร่วมในกิจกรรมต่างๆ เข้าเรียน ทำงาน พักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมศาสนา วัฒนธรรม
- ความยากจน (Poverty)** ความพิการมีความสัมพันธ์กับความยากจน การส่งเสริมศักยภาพ คนพิการจะเป็นการบรรเทาความยากจนลงด้วย
๓. **ชุมชนแห่งการอยู่ร่วมกัน (Inclusive Communities)** การจัดปรับโครงสร้างของชุมชน ตั้งแต่ระเบียบ ขั้นตอน สถาปัตยกรรม ทัศนคติของกลุ่มคน ให้เอื้อแก่ทุกคนสามารถใช้ชีวิต อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข มิใช่การให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมแต่เพียงฝ่ายเดียว
๔. **บทบาทองค์กรของคนพิการและองค์กรผู้ปกครอง (Role of Organizations of Persons with Disabilities หรือเรียกกย่อว่า DPOs and Organizations of Parents of Children with Disabilities)** องค์กรของคนพิการและผู้ปกครอง จะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม โดยเฉพาะเรื่องการพิทักษ์สิทธิ์ เป็นตัวแทนบอกความต้องการของกลุ่มคนพิการใน ชุมชน รวมทั้งสามารถริเริ่มให้มีโปรแกรมปฏิบัติการ



และประเมินผลโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนได้ องค์กรของคนพิการ และผู้ปกครองเป็นแหล่งทรัพยากรที่จะทำให้โปรแกรมมีความเข้มแข็ง เป็นหน่วยที่จะนำให้คนพิการในระดับท้องถิ่นเข้ามาร่วมกิจกรรม รวมทั้งส่งผลกระทบต่อการจัดทำนโยบายระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการดำเนินการขับเคลื่อนโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนทุกแห่ง คือ การมีส่วนร่วม โดยทั่วไปผู้จัดการโครงการจะรับผิดชอบทำหน้าที่ที่ตัดสินใจในท้ายที่สุด แต่ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวของคนพิการเองและสมาชิกในครอบครัวจะได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของวงจรการจัดการ ผู้เกี่ยวข้องสามารถช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้โดยการเล่าเรื่องราวประสบการณ์ที่ตัวเองได้พบมา แบ่งปันข้อสังเกตและเสนอแนะในสิ่งที่ตนเห็นสมควรเป็นต้น การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องตลอดทั้งวงจรการจัดการนี้จะทำให้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนสามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนได้ดีที่สุดและทำให้ชุมชนมีส่วนช่วยให้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนดำเนินการก้าวหน้าต่อไปในระยะยาวด้วย

จากประสบการณ์ของการดำเนินงานการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชนในประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ (รายงานบทสังเคราะห์ความรู้จากงานมหกรรม “นวัตกรรมส่งเสริมศักยภาพคนพิการไทย” เรื่องการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน, กมลพรรณ พันพิ่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี ๒๕๕๑:๔๗) พบว่าโปรแกรมที่นำโดยรัฐบาลหรือได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจะมีทรัพยากรมากกว่า สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั่วถึงกว่าและมีความยั่งยืนกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโปรแกรมที่องค์กรประชาสังคมดูแล แต่ในทางกลับกันโปรแกรมที่นำโดยองค์กรประชาสังคมก็กลับมีความสอดคล้องและเกิดผลมากกว่าในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ทั้งยังทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของโปรแกรมได้ดีกว่าด้วย ด้วยเหตุนี้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนที่ประสบความสำเร็จสูงสุดคือโปรแกรมที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและมีการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ในท้องถิ่น อาทิ วัฒนธรรม การเงิน ทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นและองค์กรเพื่อคนพิการ(องค์การอนามัยโลก,๒๕๕๖)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน มีความยั่งยืน ได้แก่ (องค์การอนามัยโลก,๒๕๕๖)



- การนำอย่างมีประสิทธิภาพ
 

การสร้างความยั่งยืนให้กับโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการ โดยชุมชน จะเป็นเรื่องยากมากหากไม่มีภาวะผู้นำและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้จัดการโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน มีหน้าที่ในการกระตุ้น
- การเป็นพันธมิตรซึ่งกันและกัน
 

โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน หลายๆโปรแกรมที่ดำเนินงานแยกจากกันโดยอิสระมีความเสี่ยงที่จะทำงานแข่งหรือซ้ำซ้อนกันเองจนเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองทรัพยากรอันมีค่าได้ การเป็นพันธมิตรซึ่งกันและกันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรให้ถึงขีดสุดและทำให้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน มีความยั่งยืนด้วยการมอบโอกาส ความรู้ ทักษะ บริการทางด้านการเงินและเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้มีการออกกฎหมายและนโยบายของภาครัฐในเรื่องของสิทธิคนพิการ ในหลายกรณีนั้นการจัดแจงเรื่องต่างๆ อย่างเป็นทางการด้วยการทำสัญญาให้บริการ บันทึกความเข้าใจและสัญญารูปแบบอื่นๆ ก็สามารถเป็นประกันถึงการมีส่วนร่วมในระยะยาวของพันธมิตรได้ด้วยเช่นกัน
- ความรู้สึกเป็นเจ้าของของชุมชน
 

โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนที่ประสบความสำเร็จมักเป็นโปรแกรมที่ประชาชนในชุมชนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโปรแกรม เหล่านี้ก็ทำให้ชุมชนรู้สึกเป็นเจ้าของจะเกิดขึ้นได้ด้วยการนำผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของวงจรการจัดการ
- การใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น
 

การลดความพึ่งพาทรัพยากรบุคคล ทุนทรัพย์และวัสดุต่างๆจากแหล่งภายนอกจะช่วยให้โปรแกรมมีความยั่งยืนยิ่งขึ้น ชุมชนควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรของตนเองในการแก้ปัญหาที่ตนประสบ โดยจัดลำดับให้มีการใช้ทรัพยากรระดับท้องถิ่นก่อนที่จะใช้ทรัพยากรระดับชาติและใช้ทรัพยากรระดับชาติก่อนที่จะใช้ทรัพยากรจากประเทศอื่นๆ
- การคำนึงถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรม
 

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างกันไปและสิ่งที่เหมาะสมในเชิงวัฒนธรรมสำหรับคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่เหมาะสมสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ ในการที่จะทำให้โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชนมีความยั่งยืนในบริบทต่างๆ ได้นั้น จำเป็นต้องพิจารณาว่าโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ที่พัฒนาขึ้นจะไม่มีผลต่อธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นอย่างไร โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นอาจจะ



ประสบแรงต่อต้านอะไรบางอย่างจากผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถจัดการแรงต่อต้านนั้นได้อย่างไร ในส่วนนี้ก็เป็นเรื่องสำคัญที่เราจะต้องหาจุดสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงความเชื่อและพฤติกรรมที่ผิดๆ เกี่ยวกับคนพิการและการปรับเปลี่ยนโปรแกรมและกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่นด้วย

- การก่อเกิดความสามารถ

การทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในการวางแผน จัดตั้ง ฝ่าสิ่งกีดขวางและประเมินโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน จะทำให้โปรแกรมมีความยั่งยืนยิ่งกว่าเดิม โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ควรจะมีองค์ประกอบในการสร้างความตระหนักและการฝึกอบรมที่แข็งแกร่งเพื่อช่วยให้ก่อเกิดความสามารถนี้ในกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้อง ยกตัวอย่างเช่น การสร้างความสามารถในกลุ่มคนพิการจะทำให้เขาเหล่านั้นมีทักษะที่จำเป็นในการรณรงค์ให้เรื่องความพิการเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาสายหลักต่างๆ เป็นต้น

- การสนับสนุนทางการเงิน

โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ทุกโปรแกรมควรมีการจัดหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนที่มั่นคง แหล่งเงินทุนประเภทต่างๆ ได้แก่ เงินทุนจากรัฐบาล (เช่น การจัดสรรงบประมาณโดยตรงหรือการมอบเงิน) เงินทุนจากผู้บริจาค (เช่น การส่งข้อความเสนอโครงการเพื่อการพิจารณาของผู้บริจาคในประเทศหรือจากต่างประเทศ การบริจาคด้วยสิ่งของหรือการอุปถัมภ์) และการสร้างรายได้ด้วยตนเอง (เช่น การขายผลิตภัณฑ์ ค่าธรรมเนียม ค่าบริการหรือไมโครไฟแนนซ์)

- การสนับสนุนจากภาคการเมือง

นโยบายการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ระดับประเทศ เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน และการสนับสนุนทางงบประมาณที่จำเป็นจะทำให้ผลประโยชน์ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ และแนวทางการพัฒนาต่างๆ ไปถึงคนพิการทุกคนและครอบครัวได้จริง การบรรจุเรื่องคนพิการในกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์ที่จีรังสำหรับคนพิการในการที่จะได้เข้าถึงบริการและโอกาสต่างๆ ในด้านสุขภาพ การศึกษา ความเป็นอยู่ที่ดีและสังคม

### วงจรการจัดการ

วงจรการจัดการประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนด้วยกัน (องค์การอนามัยโลก, ๒๕๕๖)

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ - ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสถานการณ์ในปัจจุบันที่คนพิการและครอบครัวประสบและระบุข้อปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข



๒. การวางแผนและการออกแบบ - ขั้นตอนต่อไปคือการตัดสินใจว่าโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนควรจะทำอะไรเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ จากนั้นจึงวางแผนเพื่อการลงมือทำจริง
๓. การจัดตั้งและการเฝ้าสังเกต - ขั้นตอนนี้โปรแกรมมีการจัดตั้งขึ้นแล้ว มีการเฝ้าสังเกตและทบทวนเป็นประจำเพื่อให้แน่ใจได้ว่าโปรแกรมดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม
๔. การประเมินผล - ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินโปรแกรม เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้เพื่อดูว่าเป้าหมายต่างๆ มีการบรรลุแล้วหรือไม่อย่างไร และประเมินผลที่เกิดขึ้นโดยรวมของโปรแกรมนี้ เช่น ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเป็นผลสืบเนื่องจากโปรแกรมนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สถานการณ์ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงและภาพรวมของชุมชน
๒. การวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย
๓. การวิเคราะห์ปัญหา
๔. การวิเคราะห์วัตถุประสงค์
๕. การวิเคราะห์ทรัพยากร

#### ๑. การรวบรวมข้อเท็จจริงและภาพรวมของชุมชน

การรวบรวมข้อเท็จจริงและภาพรวมของชุมชนพื้นฐานช่วยให้เห็นว่ามีสิ่งใดที่เราทราบอยู่แล้วเกี่ยวกับตัวคนพิการและสถานการณ์แวดล้อมในการใช้ชีวิตของเขา ทั้งยังเป็นข้อมูลเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เป็นฐานหรือสาเหตุบางประการซึ่งอาจเป็นประโยชน์สำหรับการประเมินผลในอนาคตด้วย ข้อเท็จจริงและตัวเลขดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมืองในระดับชาติ ระดับภูมิภาคและหรือระดับท้องถิ่น

ตัวอย่างข้อมูลที่ควรมีการเก็บ ได้แก่

- ประชากร เช่น จำนวนคนพิการ อายุ เพศ ประเภทของความทุพพลภาพ
- สภาพความเป็นอยู่ เช่น ลักษณะของบ้านเรือน แหล่งน้ำ และสุขอนามัย
- สุขภาพ เช่น อัตราการเสียชีวิต สาเหตุของการเสียชีวิตและป่วยเป็นโรค บริการด้านสุขภาพในท้องถิ่น
- การศึกษา เช่น จำนวนเด็กพิการที่เข้าเรียนในโรงเรียน อัตราผู้รู้หนังสือหรือสามารถอ่านเขียนได้
- เศรษฐศาสตร์ เช่น แหล่งที่มาของรายได้ รายได้ต่อวันโดยเฉลี่ย



- รัฐบาล เช่น นโยบายและกฎหมาย ระดับความสนใจในปัญหาเรื่องความพิการ สถานะการยอมรับและปฏิบัติใช้  
อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ มาตรฐานและข้อบังคับเกี่ยวกับการเข้าถึงต่างๆ
  - วัฒนธรรม เช่น กลุ่มวัฒนธรรม ภาษา การปฏิบัติและทัศนคติที่มีต่อความพิการ
  - ศาสนา เช่น ความเชื่อและกลุ่มทางศาสนา
  - ภูมิศาสตร์และสภาพอากาศ
- การรวบรวมข้อเท็จจริงอาจอาศัยการพูดคุยกับผู้คน เข้าพบหน่วยงานรัฐในท้องถิ่นและหรือศึกษาเอกสารข้อมูลซึ่งอาจมีอยู่บนอินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ของรัฐบาล หนังสือและงานวิจัยต่างๆ

## ๒. การวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย

ในการสำรวจและเก็บข้อมูลจำเป็นต้องระบุว่าผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียหลักทั้งหมดมีใครบ้างและนำผู้มีส่วนได้เสียจะทำให้เราเห็นถึงผู้มีส่วนได้เสีย (บุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร) ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน อาจจะสามารถทำอะไรเพื่อโปรแกรมฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนหรือส่งผลโน้มน้าวในทางใดทางหนึ่งได้ เราสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ เพื่อพิจารณาให้เห็นถึงตัวผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บันทึกระดับอิทธิพลที่มีและกิจกรรมต่างๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น การวิเคราะห์ SWOT ก็เป็นหนึ่งเครื่องมือที่สามารถใช้เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนของกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้เสียตลอดจน โอกาสและผลกระทบที่อันตรายจากภายนอกซึ่งผู้มีส่วนได้เสียอาจต้องประสบ

## ๓. บทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียอาจทำให้เห็นถึงบุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน อาทิ คนพิการและสมาชิกในครอบครัว สมาชิกในชุมชน (รวมถึงผู้นำชุมชน ครู ฯลฯ) องค์กรประชาสังคม (องค์กรพัฒนาภาคเอกชน องค์กรศาสนา และกลุ่มสตรี) องค์กรเพื่อคนพิการและหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ตัวบุคลากรการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน และผู้จัดการโปรแกรมก็ถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียด้วย ซึ่งแต่ละฝ่ายสามารถนำทักษะ ความรู้ ทรัพยากรและเครือข่ายมาร่วมกันสร้างสรรค์ และจะมีบทบาทและความรับผิดชอบชัดเจนในการพัฒนาและจัดตั้งโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

### คนพิการและครอบครัวคนพิการ

คนพิการและครอบครัวมีบทบาทสำคัญยิ่งในโครงการ บทบาทและความรับผิดชอบคนพิการและครอบครัวพอสรุปได้ดังนี้



- การมีบทบาทอย่างกระตือรือร้นในทุกแง่มุมของการจัดการโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน
- การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ระดับท้องถิ่น
- การมีส่วนร่วมโดยการอาสาและทำงานเป็นบุคลากรการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน
- การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความพิการในชุมชน เช่น การชี้ให้เห็นถึงกำแพงที่ขวางกั้นอยู่และการเรียกร้องให้สมาชิกในชุมชนหลายกำแพงนั้นเสีย

### สมาชิกในชุมชน

โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน สามารถยังประโยชน์ให้ทุกคนในชุมชนได้ ไม่เพียงเฉพาะคนพิการเท่านั้น โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ควรจะกระตุ้นให้สมาชิกในชุมชนรับทราบบทบาทและความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- การเข้าร่วมในการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจกับความพิการ
- การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและทัศนคติที่อาจไปจำกัดโอกาสของคนพิการและครอบครัว
- การพิจารณาให้เห็นถึงอุปสรรคอื่นๆ ที่จะทำให้คนพิการและครอบครัวไม่สามารถร่วมใช้ชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้
- การเป็นตัวอย่างและการนำคนพิการและครอบครัวให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมด้วย
- การมอบทรัพยากร (เช่น เวลา เงิน อุปกรณ์) ให้กับโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน
- การปกป้องชุมชนและพิจารณาให้เห็นถึงต้นเหตุแห่งความพิการ
- การให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือที่จำเป็นสำหรับคนพิการและครอบครัว

### องค์กรประชาสังคม

บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรและกลุ่มประชาสังคมต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับระดับขององค์กร เช่น ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภูมิภาคหรือระดับชุมชน และยังได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และการมีส่วนร่วมในงานด้านความพิการ และการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ด้วย แต่เดิมองค์กรพัฒนาภาคเอกชนจำนวนมากเคยเป็นศูนย์กลางในการทำงานการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ดังนั้น องค์กรในกลุ่มนี้จึงเป็นแรงขับเคลื่อน





เบื้องหลังโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ที่จัดตั้งใหม่หรือมีอยู่แล้ว บทบาทความรับผิดชอบขององค์กรประชาชนสังคมโดยทั่วไป มีดังนี้

- การพัฒนาและจัดตั้งโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ในกรณีที่มีการสนับสนุนจากรัฐบาลในระดับที่จำกัด
- การให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค ทรัพยากรและการฝึกอบรมสำหรับโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน
- การสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายการส่งต่อระหว่างผู้มีส่วนได้เสียด้วยกันเอง
- การสนับสนุนโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ในการก่อให้เกิดความสามารถให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ
- การนำเรื่องความพิการเข้าสู่โปรแกรมและบริหารสายหลักที่มีอยู่แล้วอื่นๆ
- การสนับสนุนให้มีการประเมิน วิจัยและพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

### องค์กรเพื่อคนพิการ

องค์กรเพื่อคนพิการเป็นทรัพยากรสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน และหลายองค์กรก็มีบทบาทอย่างมากในโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ต่างๆ ด้วย บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรเพื่อคนพิการ ได้แก่

- การเป็นตัวแทนพิทักษ์ผลประโยชน์ของคนพิการ
- การให้คำแนะนำเกี่ยวกับความต้องการของคนพิการ
- การทำความรู้คนพิการเกี่ยวกับสิทธิของตน
- การรณรงค์และโน้มน้าวให้เกิดการลงมือจริงเพื่อให้รัฐบาลและผู้ให้บริการคำนึงถึงสิทธิของคนพิการ เช่น การจัดตั้งโปรแกรมที่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ
- การให้ข้อมูลด้านการบริการต่างๆ แก่คนพิการ
- การมีส่วนร่วมโดยตรงในการจัดการโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

### รัฐบาล

ปัญหาเรื่องความพิการนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับรัฐบาลทุกระดับและทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็น สุขภาพ การศึกษา การว่างงานและสังคม บทบาทและความรับผิดชอบของรัฐบาลมีดังนี้



- การเป็นองค์กรหลักในการจัดการและ/หรือการจัดตั้งโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ระดับชาติ
- การออกกฎหมายและกรอบนโยบายที่เหมาะสมเพื่อการสนับสนุนสิทธิของคนพิการ
- การพัฒนานโยบายการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ระดับชาติ หรือ การทำให้การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในนโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายการฟื้นฟูหรือการพัฒนา
- การจัดทรัพยากรบุคคล วัสดุและเงินทุนให้แก่โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน
- การทำให้คนพิการและสมาชิกในครอบครัวสามารถเข้าถึงโปรแกรม บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกสาธารณะทั้งปวง
- การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ให้เป็นวิธีการในเชิงปฏิบัติ หรือเป็นกลไกนำส่งบริการฟื้นฟูต่างๆ ทั่วประเทศ

### ผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

บทบาทและความรับผิดชอบของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน นั้นขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้จัดตั้งโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน และขึ้นอยู่กับว่าโปรแกรมนี้มีการกระจายการจัดการออกจากศูนย์กลางมากน้อยเพียงใด อาทิ โปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมระดับชาติ ระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่น เป็นต้น แต่ในภาพรวมแล้ว บทบาทและความรับผิดชอบของผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน มีดังต่อไปนี้

- การดูแลความเป็นไปของแต่ละขั้นตอนของวงจรการจัดการ
- การดูแลให้มียุทธศาสตร์ ระบบและกระบวนการเป็นที่เรียบร้อยเพื่อการจัดการโปรแกรม
- การสร้างและการรักษาเครือข่ายและพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกชุมชน
- การทำให้ผู้เกี่ยวข้องหลักทุกรายมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของวงจรการบริหาร และได้รับการแจ้งให้ทราบถึงความสำเร็จและการพัฒนาต่างๆ
- การขับเคลื่อนและการจัดการทรัพยากร อาทิ ทรัพยากรด้านเงินทุน บุคคล และวัสดุ
- การก่อให้เกิดความสามารถให้กับชุมชนและการทำให้ปัญหาเรื่องความพิการเข้าเป็นวาระหนึ่งของแนวทางการพัฒนาสายหลัก
- การจัดการในแต่ละวันโดยการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ
- การสนับสนุนและกำกับบุคลากรการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน อาทิ การทำให้บุคลากรการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ตระหนักถึงบทบาท



และความรับผิดชอบ ตลอดจนการพบปะกับบุคลากรการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน เป็นประจำเพื่อทบทวนประสิทธิภาพและการพัฒนาการและการจัดการโปรแกรมฝึกอบรม

- การจัดการระบบข้อมูลเพื่อเฝ้าสังเกตความก้าวหน้าและประสิทธิภาพ

### บุคลากรศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

บุคลากรศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน เป็นแกนกลางสำคัญของการขับเคลื่อนโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน และเป็นทรัพยากรสำหรับคนพิการ ครอบครัวของคนพิการและสมาชิกในชุมชน บทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน จะมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

- การคัดคนพิการ การตรวจการประเมินความสามารถเบื้องต้นและการให้การบำบัดขั้นพื้นฐาน
- การให้ความรู้และฝึกอบรมสมาชิกในครอบครัวให้สนับสนุนและช่วยเหลือคนพิการได้
- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีภายในชุมชน และการเชื่อมโยงคนพิการและครอบครัวเข้ากับบริการเหล่านี้โดยการส่งต่อและติดตามผล
- การช่วยคนพิการให้รวมตัวกันเป็นกลุ่มพึ่งพาตนเองได้
- การรณรงค์เพื่อการปรับปรุงการเข้าถึงการบริการต่างๆ และการทำให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยการติดต่อกับศูนย์สุขภาพ โรงเรียนและสถานที่ทำงานต่างๆ
- การยกระดับความตระหนักในชุมชนเกี่ยวกับความพิการเพื่อสนับสนุนให้มีการนำคนพิการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตครอบครัวและชีวิตชุมชน

### ๒.๕ การดำเนินงานด้านคนพิการในประเทศไทย

นับตั้งแต่ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ริเริ่มฝึกอบรมและทดลองทำโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน ช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๕ ในเขตภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดยมีประเทศที่ได้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ อินเดีย อินโดนีเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ และศรีลังกา ประกอบกับสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นปีคนพิการสากลในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ได้ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกเริ่มตระหนักถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงสาธารณสุขได้รับเอานโยบายการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน๒๑ ในขณะนั้น โดยได้ใช้ “คู่มือฝึกคนพิการ ของ องค์การอนามัยโลก” “Training Disability People In The Community” ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ เป็นแนวทางในการฝึกคนพิการในชุมชน ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการ เวชศาสตร์ฟื้นฟู



กรมการแพทย์เป็นผู้แปลและเรียบเรียง คณะอนุกรรมการชุดนี้ได้ทดลองใช้คู่มือนี้ที่อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ และที่อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ในปี พ.ศ. ๒๕๓๐ หลังจากการทดลองใช้คู่มือและดำเนินการในหลายพื้นที่ จนได้ข้อสรุปว่า แนวทางการดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนของรัฐคือ “การใช้แรงงานของสาธารณสุขมูลฐาน” เป็นแนวทางในการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการในชุมชน

โดยสรุป ในระยะเริ่มต้นของงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชน คำว่า “ชุมชน” ถูกใช้ในความหมาย สถานที่ปฏิบัติงานให้บริการคนพิการ ซึ่งตรงข้ามกับรูปแบบบริการแบบสถาบัน เช่น สถานสงเคราะห์ สถานบำบัด ศูนย์บำบัด โรงพยาบาล ส่วนหนึ่งจะมีบริการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครอบครัวของคนพิการ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือคนพิการได้ด้วยตนเอง แนวคิดงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจึงเป็นรูปแบบการให้บริการชุมชน โดยต่อมาได้เปลี่ยนจาก “ในชุมชน” เป็น “โดยชุมชน” ในช่วงต้นประมาณปี พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๓ เพราะการฟื้นฟูสมรรถภาพความพิการจะได้ผลอย่างยั่งยืน และคนพิการสามารถพึ่งตนเองได้จริงนั้น ต้องให้คนในชุมชนได้เข้ามามีบทบาทโดยตรง โดยเฉพาะการฟื้นฟูที่ครอบครัวจะต้องเป็นหลักในฝึกทักษะด้านต่างๆ ให้กับคนพิการ ประยุกต์วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นเพื่อใช้ในการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพความพิการโดยชุมชน ซึ่งมุ่งเสริมสร้างสมรรถภาพ หรือความสามารถของคนพิการ ให้มีสภาพที่ดีขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด โดยสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนอย่างแท้จริง หน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่หนุนเสริมให้คนพิการ ครอบครัวและชุมชน จัดให้มีการประสานทรัพยากรในชุมชนที่เอื้อต่อการพัฒนาดังกล่าว

### ๒.๕.๑ ศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน

จากการดำเนินงานที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ส่งเสริมให้ชุมชนดูแลคนพิการ(Community Base Rehabilitation – CBR) ที่ผ่านมา พบว่า ครอบครัวและชุมชน มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันในการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการ มีการจัดปรับสภาพสิ่งแวดล้อม การจัดทำกายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์ในการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านและชุมชนของตนเอง ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาโดยชุมชน (Community Learning Center) จะเป็นแนวทางให้ชุมชนและครอบครัวได้ศึกษาเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้คนพิการที่ขาดโอกาสในการฟื้นฟูและพัฒนาในระบบต่าง ๆ ได้เตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ การประกอบอาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมต่อไป การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน (ศูนย์ CLC) เพื่อให้เป็นศูนย์ต้นแบบในการดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อ

๑. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพคนพิการโดยมุ่งเน้นคนพิการเป็นศูนย์กลางการฟื้นฟูและพัฒนา
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานช่วยเหลือ ดูแล และพัฒนาศักยภาพคนพิการ
๓. เพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอิสระและมีส่วนร่วมอยู่ในครอบครัวและชุมชนได้อย่างปกติสุข



การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน (ศูนย์ CLC) เพื่อให้เป็นศูนย์ต้นแบบในการดำเนินการ ดังนี้

๑. เป็นศูนย์รวมความรู้ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
๒. ศูนย์ถ่ายทอดประสบการณ์ดูแลคนพิการ
๓. ศูนย์กลางของกิจกรรม/บริการหลากหลายที่เป็นประโยชน์สำหรับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ
๔. บริการของศูนย์อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของคนในชุมชน และองค์กรท้องถิ่น

### ๒.๕.๒ สถานสงเคราะห์คนพิการ

สถานสงเคราะห์คนพิการ เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานแห่งแรกในประเทศไทยที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้บริการคุ้มครอง สงเคราะห์ ฟื้นฟูปรับสภาพ และ พัฒนาศักยภาพทั้งทางร่างกาย สังคม อารมณ์ และจิตใจ แก่คนพิการ ชาย – หญิง ทุกประเภท ที่ยากจนและด้อยโอกาส ขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู หรือถูกทอดทิ้งอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานและโรงพยาบาล ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ นำส่งเข้ารับการสงเคราะห์ และให้การฟื้นฟูในทางการแพทย์ การศึกษา การอาชีพ และสังคม ตามมาตรฐานการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถานสงเคราะห์ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและความมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และบางส่วนสามารถกลับคืนสู่สังคมและพึ่งตนเองได้

### ๒.๕.๓ สถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

สถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นหน่วยงานในสังกัด กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการเพื่อในด้านอาชีพให้แก่คนพิการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการมีทักษะในการประกอบอาชีพในด้านช่างเทคนิค เพื่อการประกอบอาชีพอิสระหรือทำงานในสถานประกอบการโดยมีสวัสดิการ

#### วิสัยทัศน์

คนพิการมีสมรรถภาพทางอาชีพสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพบนพื้นฐานสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพคนพิการให้สามารถพึ่งตนเองได้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายในการจัดการสวัสดิการแก่คนพิการมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน



### ๓. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรเพื่อจัดสวัสดิการมีคุณภาพประสิทธิภาพมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน

#### นโยบาย

จัดสวัสดิการและทรัพยากรให้คนพิการมีอาชีพตามมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้บนฐานการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน

#### เป้าประสงค์

๑. มีรูปแบบและวิธีการให้บริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมแก่คนพิการ
๒. มีการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน
๓. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนสังคมในประเทศและกลุ่มอาเซียน ยอมรับศักยภาพของคนพิการ
๔. มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับความพิการตามมาตรฐานสากลมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน
๕. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน
๖. มีการพัฒนาหลักสูตร สื่อการสอนในการพัฒนาศักยภาพคนพิการให้รองรับการเข้าสู่สังคมอาเซียน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้คนพิการมีอาชีพตามมาตรฐาน สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้
๒. เพื่อให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสำหรับคนพิการ
๓. เพื่อให้องค์กรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขและสังคมอาเซียน

#### ภารกิจ

๑. ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพความพิการด้านอาเซียนสำหรับคนพิการให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีอาชีพ มีรายได้ ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัว และสังคม โดยให้บริการด้านอาชีพ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านจิตใจ อารมณ์และสังคม เป็นต้น

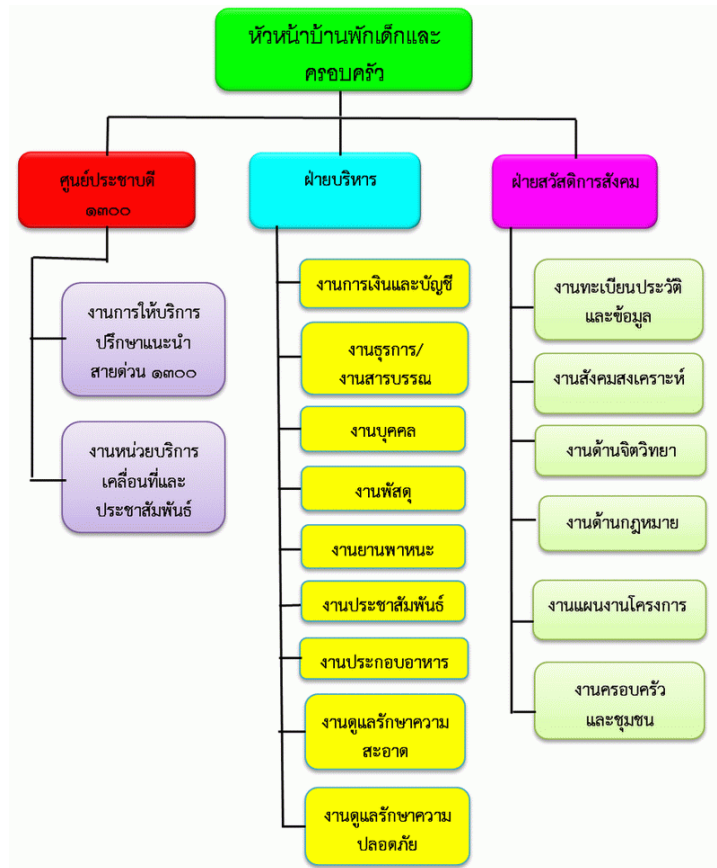


๒. ให้การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในครอบครัว ชุมชน และส่งเสริมการดำรงชีวิตอิสระของผู้พิการในชุมชน
๓. ให้การสงเคราะห์คนพิการในครอบครัวและชุมชน ได้แก่ รถโยก รถวีลแชร์ เงินสงเคราะห์ การปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เป็นต้น
๔. ให้บริการหน่วยเคลื่อนที่เชิงรุกในชุมชน
๕. ประสานเครือข่ายร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๒.๕.๔ โครงสร้างบ้านพักเด็กและครอบครัว

เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีภารกิจเป็นสถานแรกรับ และบ้านพักฉุกเฉิน ดำเนินงานด้านสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพแก่ผู้ประสบปัญหาทางสังคมทุกกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้กฎหมาย ๓ ฉบับ ได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการช่วยเหลือ แก้ไข บำบัดฟื้นฟู และพัฒนา โดยมุ่งเน้นให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมสามารถพึ่งพาตนเอง และกลับคืนสู่ครอบครัวหรือสังคมได้ โดยมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

๑. ให้สถานที่พักพิงชั่วคราวสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน
๒. ให้การช่วยเหลือคุ้มครองสวัสดิภาพ และจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย
๓. พัฒนาระบบการคุ้มครองฟื้นฟู เยียวยากลุ่มเป้าหมายเพื่อส่งกลับหรือคืนสู่สังคมในรูปแบบที่สมทวิชาชีพ
๔. เป็นศูนย์รับแจ้งเรื่องราวข่าวสาร ให้คำปรึกษาแนะนำตลอด ๒๔ ชั่วโมง (ศูนย์ประชาชนที่ ๑๓๐๐)
๕. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาองค์กรเครือข่ายในการจัดสวัสดิการสังคมแก่กลุ่มเป้าหมาย
๖. บูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านสวัสดิการสังคม ซึ่งบทบาทและภารกิจของบ้านพักเด็กและครอบครัว คล้ายคลึงกับศูนย์บริการคนพิการในระดับจังหวัด โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์ยุทธศาสตร์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประสานงานกับเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ด้อยโอกาส ซึ่งบ้านพักเด็กและครอบครัวมีโครงสร้างดังนี้



ภาพที่ ๑๓ : แสดงโครงสร้างองค์กรบ้านพักเด็กและครอบครัว

ที่มา: กรมการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๗

### ๒.๕.๕ ศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีนโยบายเน้นการมีสุขภาพดี เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล ซึ่งในประเทศไทยได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ หลายมาตรา อาทิ บุคคลมีสิทธิดำรงชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพมนุษย์ หรือรับรู้ข้อมูลและคำชี้แจงจากหน่วยงานของรัฐก่อนการอนุญาตหรือดำเนินตามโครงการหรือกิจกรรมใดๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของตนเองหรือชุมชน และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว รวมถึงสิทธิการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และบุคคลมีสิทธิทำหนังสือแสดงเจตนาไม่ประสงค์จะรับบริการสาธารณสุขที่เป็นการยืดการตายในวาระสุดท้ายของชีวิตตน หรือยุติการทรมานจากการเจ็บป่วยได้ หรือสามารถทำหนังสือร้องทุกข์จากการที่ผู้รับบริการ (มาตรา ๔๑) หรือแม้แต่ผู้ให้บริการ มาตรา ๑๘(๔) เป็นการช่วยเหลือเยียวยาเบื้องต้นโดยไม่ตัดสินว่าฝ่ายใดผิดหรือฝ่ายใดถูกเป็นต้น การให้บริการสาธารณสุขของรัฐต้อง





เป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการให้บริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนให้ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในระบบหลักประกันสุขภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่แกนนำ อสม.ทุกอำเภอให้เข้ามามีบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพ / การตรวจสอบสิทธิ / วิธีการใช้สิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า / สิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า การคุ้มครองดูแลในการรักษาพยาบาล และให้คำแนะนำปรึกษาประสานแก้ไขปัญหาร่วมกับศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพในหน่วยบริการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในสถานพยาบาล และการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นกรณีได้รับความเสียหายจากการบริการสาธารณสุข โดยมีโครงสร้างองค์กรดังนี้



ภาพที่ ๑๔ : แสดงโครงสร้างองค์กรศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ  
ที่มา ศูนย์บริการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ,กระทรวงสาธารณสุข,๒๕๕๗

## ๒.๖ การดำเนินงานด้านคนพิการในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีประชากรประมาณ ๓,๗๕๐,๐๐๐ คน และมีคนพิการประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ ของจำนวนประชากรทั้งหมด (กระทรวงพัฒนาสังคมสาธารณรัฐสิงคโปร์,๒๐๑๒) การดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการจะเป็นภารกิจภายใต้กระทรวงพัฒนาสังคม (Ministry of Social Development : MCD) ซึ่งจะดำเนินการในภารกิจหลักในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านการศึกษา การฝึกอาชีพ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและทางจิตใจ การส่งเสริมให้มิงานทำ การส่งเสริมให้เข้าสังคมโดยอาศัยการกีฬาและนันทนาการ ทั้งนี้การดำเนินงานของกระทรวงพัฒนาสังคมจะเป็นไปในรูปแบบของการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และในส่วนของการทำงานโดยตรงนั้นจะมอบหมายให้หน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาล (Non-Government Agency: NGO) ชื่อ The Social for the Physically Disabled (SPD) เป็นผู้ดำเนินการ โดย SPD จะมีการประสานงานกับองค์กรคนพิการต่าง ๆ ในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์



เพื่อดูแลและประสานส่งต่อ ในด้านการศึกษา การสุขภาพ และการอาชีพ ซึ่งคนพิการในประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์จะมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับประถมศึกษา และจะเข้ารับการอบรม ด้านอาชีพต่าง ๆ ในระดับสูงขึ้น เช่น การอบรมด้านคอมพิวเตอร์ การอบรมด้านวิชาชีพเช่น การทอผ้า การปักกลอง การตัดลวด เป็นต้น เพื่อมุ่งหวังให้คนพิการเหล่านั้นได้มีการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ตนเองและครอบครัว

การดำเนินงานของ ศูนย์ SPD นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคยและความเป็นสมาชิก ของสังคมให้แก่คนพิการ สร้างความตระหนักรู้ให้แก่สังคมว่าคนพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและคน สิงคโปร์ทุกคนต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในประเทศเดียวกันได้อย่างมีความสุข ศูนย์ SPD มีนโยบายในการ ละลายกำแพงระหว่างคนปกติและคนพิการให้หายไป และพัฒนาศักยภาพของคนพิการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวัน การศึกษาทั้งการศึกษาแบบปกติและการศึกษาพิเศษ การให้ความรู้ในด้านเทคโนโลยี การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมและสร้าง ความเข้าใจในเชิงจิตวิทยากับคนพิการตั้งแต่วัยเด็ก การอบรมด้านอาชีพ การจัดหางานที่เหมาะสม โดยในแต่ละส่วนงานมีการให้บริการดังนี้

#### ๑. ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ

- บริการการฟื้นฟูสมรรถภาพรายวัน และติดตามการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการทางร่างกาย
- พัฒนатарายกายภาพบำบัดกับนักกายภาพบำบัดเพื่อให้คนพิการและผู้ดูแลคนพิการ สามารถนำไปปฏิบัติเองได้
- การประเมินสมรรถภาพคนพิการเพื่อวางแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการประเภทต่าง ๆ
- การให้ความรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านการทำกายภาพบำบัดสำหรับคนพิการเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๖ ปี

- ให้การดูแลคนพิการที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

- ให้บริการการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างต่อเนื่องสำหรับคนพิการทางร่างกายในสถานศึกษา

#### ๒. การอาชีพและการเข้าสังคมให้การฝึกอบรมด้านชีวิตประจำวัน และการเข้าสังคม

- การฝึกอบรมด้านอาชีพ การกีฬา
- การช่วยเหลือให้คนพิการเข้าสู่สังคมด้วยการเตรียมพร้อมคนพิการเพื่อการทำงานในสถานประกอบการ
- ให้บริการการคัดเลือกคนพิการเพื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการที่เหมาะสม และมีการช่วยเหลือด้านการทำงาน และประเมินผลสถานประกอบการทั้งก่อนและหลังรับคนพิการเข้าทำงาน

#### ๓. ด้านเทคโนโลยีและการฝึกอบรมด้านอาชีพ

- ให้บริการการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์เพื่อประโยชน์ในการทำงาน /มีงานทำของคนพิการ
- ให้บริการฝึกอบรมในระหว่างทำงาน (On-the-job-training) และ หลักสูตรหลักในการประกอบอาชีพในแต่ละอุตสาหกรรมทั้งด้านการทำงาน การเข้าสังคมเพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าทำงาน



- ดำเนินการให้ความรู้แก่สาธารณะ การฝึกอบรม การประเมินผลรวมทั้งให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือคนพิการ เช่น อุปกรณ์นำทางคนตาบอด แป้นพิมพ์สำหรับคนตาบอด อุปกรณ์ช่วยพูดและช่วยฟัง

- ให้บริการห้องสมุดด้านเทคโนโลยีสำหรับคนพิการที่ต้องการความช่วยเหลือ

#### ๔. การบริการสังคมและชุมชน

- ให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และการบริการจัดการ การให้ความช่วยเหลือและความแนะนำสำหรับคนพิการและครอบครัว

- ให้ความ / เงินกู้ยืมสำหรับคนพิการที่เป็นนักเรียน หรือ นักเรียนที่มีพ่อแม่พิการ

- ในเงินสงเคราะห์รายเดือนสำหรับครอบครัวที่ขัดสน หรือ ครอบครัวที่มีคนพิการ

#### ๕. การมีส่วนร่วมในชุมชน

- จัดหาทุนสำหรับการดำเนินงานโดยการจัดการประชุม สัมมนา การแสดงนิทรรศการทั้งในโรงเรียนและในชุมชน

- การเข้าอุปการะ หรือบริจาคให้ชุมชน หรือ อาสาสมัคร

- สร้างความตระหนักให้แก่ชุมชนในด้านคนพิการ และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างคนปกติและคนพิการ

- บริหารจัดการภาพลักษณ์องค์กร เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ

- ผลิตเอกสารและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ สำหรับองค์กร

เนื่องจากศูนย์บริการคนพิการของชุมชนมีการพัฒนาจนกลายเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพหุภาคีจึงมีการกำหนดเมทริกซ์การฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชนขึ้นในปี ค.ศ.๒๐๐๔ เพื่อให้เป็นกรอบพื้นฐานร่วมกันสำหรับโปรแกรมต่างๆ เมทริกซ์นี้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญห้าองค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา สภาพความเป็นอยู่สังคมและการสร้างศักยภาพ ในแต่ละองค์ประกอบทั้งห้านี้ประกอบไปด้วยห้าองค์ประกอบย่อย องค์ประกอบย่อยสี่องค์ประกอบแรกนั้นสัมพันธ์กับภาคส่วนหลักของการพัฒนา สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นพหุภาคีของโปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟู และพัฒนาคนพิการโดยชุมชน ส่วนองค์ประกอบย่อยสุดท้ายนั้นสัมพันธ์กับการสร้างศักยภาพให้คนพิการ ครอบครัวของคนพิการและชุมชนซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงภาคส่วนของการพัฒนา การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการและการทำให้คนพิการได้รับสิทธิมนุษยชน (SPD,๒๐๑๓)

อย่างไรก็ดีโปรแกรมของศูนย์บริการคนพิการของชุมชนไม่สามารถก่อให้เกิดทุกองค์ประกอบของเมทริกซ์นี้ได้ จุดประสงค์ของการมีเมทริกซ์นี้คือ เพื่อให้โปรแกรมต่างๆ เลือกเอาองค์ประกอบที่ตรงกับความต้องการของคนในพื้นที่ ลำดับความสำคัญและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นของตนเองไปตั้งเป็น



เป้าหมาย และนอกจากเหนือจากการจัดตั้งกิจกรรมต่างๆ สำหรับคนพิการโดยเฉพาะแล้ว ศูนย์บริการคนพิการของชุมชนยังจำเป็นต้องสร้างพันธมิตรและความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าคนพิการและสมาชิกในครอบครัวจะสามารถเข้าถึงประโยชน์ที่ภาคส่วนเหล่านั้นมีให้

ตารางที่ ๑ : โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน- บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง (ที่มา: SPD, ๒๐๑๓)		
ระดับ	ผู้เกี่ยวข้อง	บทบาทและความรับผิดชอบ
หมู่บ้าน	คนพิการและครอบครัว	การจัดตั้งระบบการฟื้นฟูในบ้าน การดัดแปลงสภาพแวดล้อมของบ้านการรวมตัวกันเป็นสมาคม การทำงานเป็นผู้ประสานงาน(อาสาสมัคร)
หมู่บ้าน	อาสาสมัครการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาคนพิการโดยชุมชน	การตรวจหรือระบุลักษณะความพิการโดยเร็ว การส่งต่อและติดตามผล การรวบรวมและรายงานข้อมูล การยกระดับความตระหนัก การกระตุ้นการรณรงค์กับคนพิการ ครอบครัวและชุมชน การสร้างความเชื่อมโยงกับภาคส่วนอื่นๆ
ชุมชน (กลุ่มหมู่บ้าน)	คณะกรรมการที่กำหนดทิศทาง เจ้าหน้าที่ศูนย์	การจัดการ ประสานงานและการสนับสนุนกิจกรรมของผู้ประสานงาน การรายงาน การขับเคลื่อนและจัดสรรทรัพยากร การจัดตั้งระบบการฟื้นฟูในบ้านและการอำนวยความสะดวก
เขต	คณะกรรมการกำหนดทิศทาง ผู้จัดการศูนย์ เลขานุการศูนย์ ผู้ฝึกอบรม และผู้อำนวยการ	การจัดการและการประสานงาน การเฝ้าสังเกต การรายงาน การสนับสนุนระบบการฟื้นฟูในบ้าน การวินิจฉัย การประเมิน การฝึกอบรมและการจัดสรรทรัพยากร
ประเทศ	กลุ่มผู้ฝึกอบรมระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ออกนโยบาย	การพัฒนานโยบาย การพัฒนาวัสดุ การเข้าไปแก้ไขโดยมีสถาบันเป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรม การวิจัย

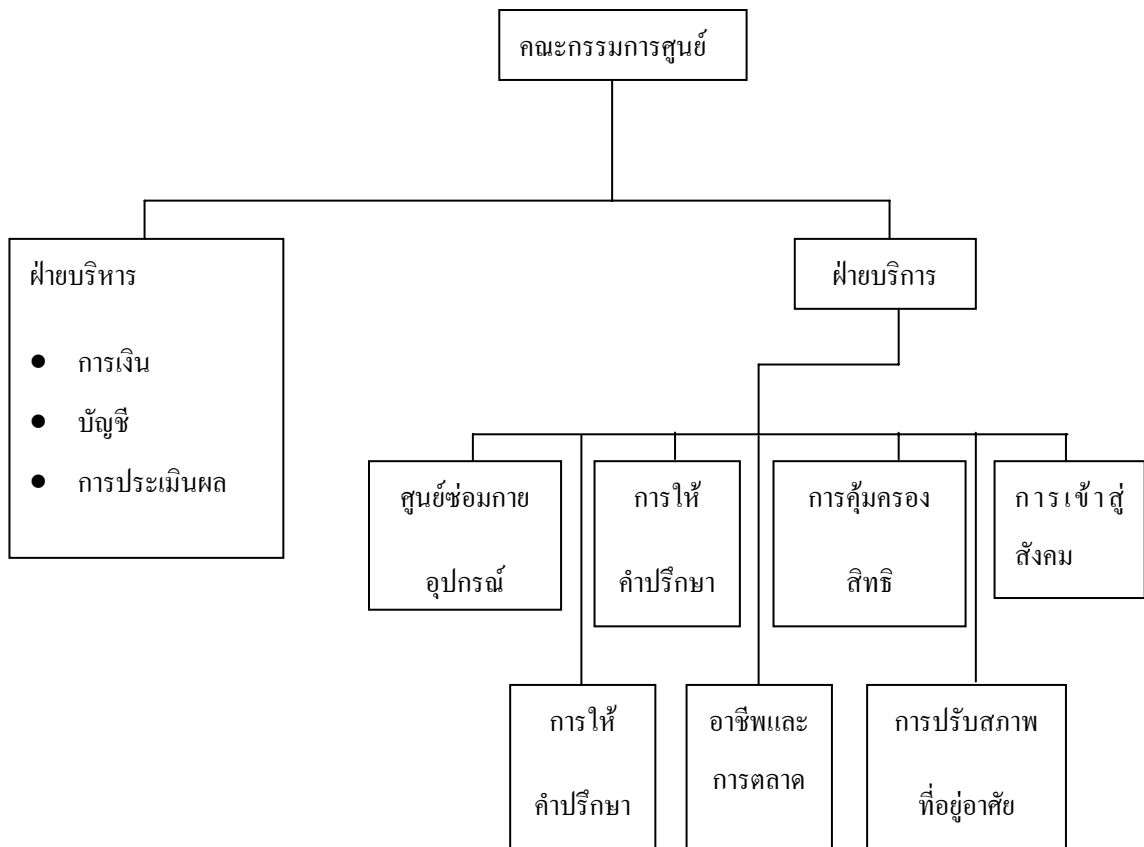
การดำเนินงานของ SPD ยึดหลัก SMART ซึ่งประกอบด้วย

- Specific หรือความเฉพาะเจาะจง – ตัวบ่งชี้ควรระบุระดับความเปลี่ยนแปลงที่มุ่งหวังโดยเจาะจงลงไป เช่น จำนวน (อย่างน้อยเพียงใด) ลักษณะของการเปลี่ยนแปลง เช่น คุณภาพ (ความพึงพอใจ ความคิดเห็น ความสามารถในการตัดสินใจหรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ) และ ระยะเวลาในการเกิดความเปลี่ยนแปลง (เมื่อใดหรือบ่อยเพียงใด)



- Measurable หรือ สามารถวัดได้ – ตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นในความเป็นจริงแล้วสามารถวัดได้หรือไม่
- Attainable หรือ สามารถทำสำเร็จได้ – ผู้ดำเนินโปรแกรม สามารถบรรลุตามตัวบ่งชี้ภายในต้นทุน หรือ ค่าใช้จ่ายที่สมเหตุสมผลได้หรือไม่
- Relevant หรือ มีความสอดคล้อง – ตัวบ่งชี้สอดคล้องกับสิ่งที่วัดหรือไม่
- Timely หรือ ทันต่อเวลา – สามารถรวบรวมข้อมูลสำหรับตัวบ่งชี้เมื่อต้องการใช้ข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่

โครงสร้างศูนย์บริการคนพิการของ SPD, ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์





ตารางที่ ๒ : เปรียบเทียบโครงสร้างและการดำเนินการให้บริการคนพิการ ระหว่างประเทศไทย และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ด้าน	ประเทศไทย	ประเทศสิงคโปร์
๑.กฎหมาย	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖	เข้าร่วมอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (UNCRPD) และแผนชาติในด้านพัฒนาคนพิการ (EM)
๒. โครงสร้างศูนย์บริการ	๑.เป็นรูปแบบการให้บริการโดยหน่วยงานของรัฐ,องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ๒.บุคลากรที่ปฏิบัติงานจะมีทั้งข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	๑.เป็นรูปแบบขององค์กรมหาชนโดยได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล ๒.บุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัคร มีเจ้าหน้าที่ประจำเพียง ๑ - ๒ คน
๓. ประเภทของการบริการ	๑. สำรวจ ติดตามสภาพปัญหาคนพิการ และจัดทำระบบข้อมูลการให้บริการในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ๒. ให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความช่วยเหลือตามที่คนพิการร้องขอ และตามที่หน่วยงานของรัฐกำหนด รวมทั้งการให้คำปรึกษาหรือช่วยดำเนินการเกี่ยวกับการขอใช้สิทธิประโยชน์แก่คนพิการ ๓. เรียกร้องแทนคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้ ๔. ให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางานให้แก่คนพิการ	๑. ฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ๒. ให้การศึกษาทั้งในสถานศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย ๓. มีสถานที่สำหรับสนับสนุนการและนันทนาการ ๔. มีการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสม ๕. มีการจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ๖. มีการส่งเสริมการเข้าร่วมกลุ่มการเข้าสังคม



ด้าน	ประเทศไทย	ประเทศสิงคโปร์
	<p>๕. ให้ความช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับเครื่องมือหรืออุปกรณ์ตามความต้องการจำเป็นพิเศษเฉพาะบุคคล</p> <p>๖. ประสาน คัดกรอง ส่งต่อ และให้ความช่วยเหลือคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่เหมาะสม</p> <p>๗. ประสานความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ความช่วยเหลือคนพิการตามประเภทความพิการ</p> <p>๘. ติดตามและประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ และการดำรงชีวิตของคนพิการ</p> <p>๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมาย</p>	
๔.งบประมาณ	ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ/ศูนย์บริการร่วมส่วนใหญ่จะได้รับงบประมาณโดยตรงจากรัฐบาล และได้มีการสนับสนุนจากภาคเอกชนในรูปแบบของเงินบริจาค	ได้รับงบประมาณจากรัฐบาล และได้รับเงินบริจาคจากภาคเอกชน
๕.การบริหารการจัดการ	รูปแบบการบังคับบัญชาแบบราชการมีการประเมินผลรายปี	รูปแบบการบริหารจัดการแบบคณะกรรมการ มีการประชุมสามัญประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง เพื่ออนุมัติงบประมาณ และเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารประจำปี



จากตารางที่ ๒ การเปรียบเทียบโครงสร้างและการดำเนินการให้บริการระหว่างประเทศไทย และประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้ทำการเปรียบเทียบใน ๕ ด้าน ดังนี้

**ด้านกฎหมาย** ประเทศไทยมีการออกกฎหมายเพื่อให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการและการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างชัดเจนโดยการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๕๖ ในขณะที่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นไม่ได้มีการออกกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างชัดเจน เพียงแต่เข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (UNCRPD)และแผนชาติในด้านการพัฒนาคนพิการ(EM)

**ด้านโครงสร้างศูนย์บริการ** สำหรับประเทศไทยนั้นเป็นรูปแบบการให้บริการโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรที่ให้บริการหรือองค์กรที่ให้บริการคนพิการซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งในด้านรูปแบบของศูนย์บริการนั้นเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ อันมี ๒ ประเภท (ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ ธ.ค.๒๕๕๖) ได้แก่ ศูนย์บริการคนพิการระดับจังหวัดจัดตั้งโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ และศูนย์บริการคนพิการทั่วไป จัดตั้งโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรด้านอื่นใดที่ให้บริการคนพิการซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐานตามมาตรา ๖(๑๐) ในขณะที่สาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นศูนย์บริการคนพิการเป็นองค์กรมหาชนที่ได้รับเป็นทุนอุดหนุนจากรัฐบาลและในส่วนของบุคลากรนั้น บุคลากรที่จะทำงานในศูนย์บริการคนพิการของประเทศไทยมีทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว แต่ในสาธารณรัฐสิงคโปร์บุคลากรจะอยู่ในรูปแบบของอาสาสมัคร

**ด้านประเภทของการบริการ** สำหรับการให้บริการในประเทศไทยได้แก่ ในด้านการสำรวจศึกษา วิเคราะห์ และติดตามสภาพและปัญหาเกี่ยวกับคนพิการในเขตพื้นที่จังหวัด ด้านการประสานคัดกรอง และส่งต่อคนพิการหรือผู้ที่มีแนวโน้มว่าจะพิการ ให้แก่ศูนย์ หน่วยงานของรัฐ หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับการดูแล รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพที่เหมาะสม ด้านการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องเพื่อนำนโยบาย และยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด รวมทั้งบูรณาการแผนดังกล่าวเข้ากับแผนพัฒนาจังหวัดหรือท้องถิ่น ด้านการจัดทำทะเบียน ฐานข้อมูล และให้บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการภายในจังหวัด ด้านการส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และอำนวยความสะดวกด้านอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนบริการทางวิชาการแก่ศูนย์ องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใด เพื่อบริการแก่คนพิการให้ได้มาตรฐาน ด้านการให้บริการความช่วยเหลือเพื่อให้คนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จาก





สิทธิตามที่กฎหมายกำหนด เฉพาะในกรณีไม่มีศูนย์ให้บริการในเรื่องนั้นๆ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิประโยชน์ของคนพิการ รวมถึงการจัดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น ตามที่สำนักงานมอบหมาย ด้าน การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายวิชาการและเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการประจำจังหวัด รวมทั้งทำหน้าที่ตรวจเยี่ยม กลั่นกรองคำขอกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพและเงิน สนับสนุนโครงการ และด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น หรือตามที่คณะกรรมการหรือสำนักงานมอบหมายแต่ในส่วนของสาธารณรัฐสิงคโปร์มีการให้บริการ ๖ ประเภท ได้แก่ ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ ด้านการให้การศึกษาทั้งในสถานศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการจัดให้มีสถานที่สำหรับสันตนาการและนันทนาการ ด้านการจัดให้ มีการฝึกอาชีพและจัดหางานที่เหมาะสม ด้านการจัดให้มีการจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม และด้านการ จัดให้มีการส่งเสริมการเข้าร่วมกลุ่ม การเข้าสังคม

*ด้านงบประมาณ* ในประเทศไทยนั้น ถ้าเป็นศูนย์บริการระดับจังหวัดจะได้รับงบประมาณจากรัฐบาล แต่ถ้าเป็นศูนย์บริการทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้งบประมาณของท้องถิ่น และ ศูนย์บริการทั่วไปโดยองค์กรด้านคนพิการจะใช้เงินจากการให้บริการโดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการจะเป็นผู้สนับสนุนตามกิจกรรม แต่ในส่วนของสาธารณรัฐสิงคโปร์นั้นจะได้รับ งบประมาณโดยตรงจากรัฐบาลรวมกับเงินบริจาคของภาคเอกชน

*ด้านการบริหารจัดการ* กรณีศูนย์บริการจังหวัดนั้น รูปแบบจะเป็นแบบทางการเพราะใช้ งบประมาณราชการและมีการประเมินผลงานรายเดือนและรายปี สำหรับศูนย์บริการทั่วไปโดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นรูปแบบตามโครงสร้างองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ศูนย์บริการทั่วไป โดยองค์กรคนพิการจะเป็นในรูปแบบของคณะกรรมการ สำหรับสาธารณรัฐสิงคโปร์ การบริหารจัดการจะเป็นไปในรูปแบบคณะกรรมการมีการประชุมเพื่อรายงานผลปีละครั้ง

เมื่อได้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการด้านการบริการคนพิการทั้งของประเทศสาธารณรัฐ สิงคโปร์และไทยแล้ว พบว่า การให้บริการคนพิการการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประเทศ ไทยจะให้ความสำคัญมากกว่าเนื่องจากมีกฎหมายรองรับ และเป็นกาให้บริการที่ยั่งยืนเพราะมี โครงการการจัดการมาจากภาครัฐ รวมถึงมีงบประมาณประจำทำให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง แต่มีข้อเสียคือ ด้วยโครงสร้างการทำงานแบบรัฐ จะทำให้มีขั้นตอน ระเบียบค่อนข้างมากทำให้ ดำเนินการได้ช้าหากมีกรณีเร่งด่วน อาจไม่สามารถตอบสนองได้ทันท่วงที อันแตกต่างจากประเทศ สาธารณรัฐสิงคโปร์ที่เป็นรูปแบบองค์กรมหาชนจะมีขั้นตอนน้อยกว่าและสามารถตัดสินใจได้เร็วกว่า ในด้านการให้บริการไทยจะครอบคลุมในการให้บริการมากกว่า คือ มีการดูแลผู้มีแนวโน้มจะพิการ ด้วย แต่ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์มีข้อดีที่มีสถานที่เฉพาะสำหรับให้คนพิการมาทำกิจกรรมสันตนา การและนันทนาการ มีการส่งเสริมการเข้าร่วมกลุ่ม การเข้าสังคม



## ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ ธนพล อเนกสิทธิสิน(๒๕๔๗) ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการจัดศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย ของนักเรียน ของครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในโครงการสอนเด็กเจ็บป่วยในโรงพยาบาล ๒) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน ๑๕ คน ครูผู้สอน ๕ คน และเจ้าหน้าที่ ๕ คน จากโรงพยาบาลที่จัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กเจ็บป่วย ๕ แห่ง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๒๐ คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามเทคนิคเดลฟาย จำนวน ๓ รอบ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑. สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลพบว่ามี การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร จัดกิจกรรมศิลปะ การเรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและโปรแกรมเสริมทักษะ การเล่นเกมคอมพิวเตอร์ การดูวีดิทัศน์ สื่อการสอนที่ใช้ส่วนใหญ่ได้แก่ เอกสาร ตำราและแบบฝึกหัด คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โทรทัศน์และวีดิทัศน์ การจัดพื้นที่ภายในศูนย์การเรียนรู้ มีการจัดพื้นที่ตามขนาดของห้อง แต่ละแห่งขาดแนวทางในการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมขึ้นอยู่กับความสามารถและความถนัดของครูผู้สอน สื่อการสอนที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน และเกมคอมพิวเตอร์

๒. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย จากข้อคำถาม ๑๘๕ ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน จำนวน ๑๔๐ ข้อ

๓. รูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาลสำหรับเด็กเจ็บป่วย ประกอบด้วย ๑) การจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงความพร้อมและจำนวนเด็ก จัดกิจกรรมตามเนื้อหาช่วงชั้นและระดับความรู้ของเด็ก มีกิจกรรมเสริมทักษะด้านร่างกายและจิตใจ ๒) กิจกรรมกลุ่ม ควรจัดแบบศูนย์การเรียนรู้และสอนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กิจกรรมเสริมประกอบด้วย กิจกรรมศิลปะ เล่นเกม เล่นนิทาน ดูวีดีโอ งานฝีมือและกิจกรรมดนตรี ถ้านักเรียนแตกต่างกันให้จัดแบบร่วมมือ ๓) กิจกรรมรายบุคคล เน้นการเรียนจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน กิจกรรมเสริมประกอบด้วย กิจกรรมกิจกรรมศิลปะ กิจกรรมเล่นเกม ตามความสนใจ กิจกรรมเสริมร่างกาย ๔) ประเภทของสื่อ : สื่อสิ่งพิมพ์ประกอบด้วย แบบเรียนและแบบฝึกหัด หนังสือพิมพ์ การ์ตูน นิทาน วารสารสำหรับเด็ก วิธีการใช้ให้ครูจัดทำเป็นเอกสารขนาดย่อ สื่อคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมคือ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เกมคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิธีเล่นเกมคอมพิวเตอร์ ๔๕ นาที โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ควรมี เช่น MS-WORD โปรแกรมฝึกเขาวน ปัญญา วัสดุและอุปกรณ์ควรมีวีดิทัศน์ประเภทสารคดี การ์ตูน ตลก เด็ก และผจญภัย เทปเสียง ซีดี เพลง และ ๕) การจัดพื้นที่ในศูนย์การเรียนรู้ ต้องจัดวางผังตามขนาดของห้อง จัดพื้นที่สำหรับกิจกรรม โต๊ะ เก้าอี้ ต้องเคลื่อนย้ายได้ง่าย จัดพื้นที่สำหรับรายบุคคลแยกเป็นชุด ๆ แยกพื้นที่สำหรับสื่อคอมพิวเตอร์และพื้นที่จัดมุมความรู้



**๒.๗.๒ ศูนย์บริการนศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์(๒๕๕๗)** ศึกษาเปรียบเทียบ ศูนย์บริการนศึกษาธิการของวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับ ศูนย์บริการนศึกษาธิการของมหาวิทยาลัย ในประเทศสหรัฐอเมริกา ตามที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และหลักการที่จะ เสริมสร้างความเสมอภาคให้แก่คนทุกกลุ่ม ทุกภาค ในสังคม โดยได้ก่อตั้งโครงการต่าง ๆ เพื่อปิด ช่องว่าง แห่งความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม ได้แก่ โครงการนศึกษาเรียนดีจากชนบท นศึกษาเรียนดี ในเขตเมือง นศึกษาผู้มีความสามารถดีเด่นทางการกีฬา และโครงการนศึกษา ธิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่เปิดโอกาสให้แก่ผู้พิการเข้าศึกษาโดย ระบบการให้โควต้า และเพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาพิการได้มีโอกาสเข้าถึงการศศึกษา ให้ได้มากที่สุด โดยพยายามให้ความบกพร่องของร่างกายเป็นอุปสรรคน้อยที่สุด อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล นิติไกรพจน์ จึงจัดตั้งศูนย์บริการนศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้มีหน้าที่สนับสนุนการจัดการศศึกษา สำหรับนศึกษาพิการอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศศึกษาพบว่า ศูนย์บริการนศึกษาธิการของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไม่ได้ด้อยกว่าศูนย์บริการนศึกษาธิการ ของมหาวิทยาลัย ใน สหรัฐอเมริกา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘ แห่ง (กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจาก ๔ ภูมิภาค ๆ ละ ๒ มหาวิทยาลัย) ดังนี้

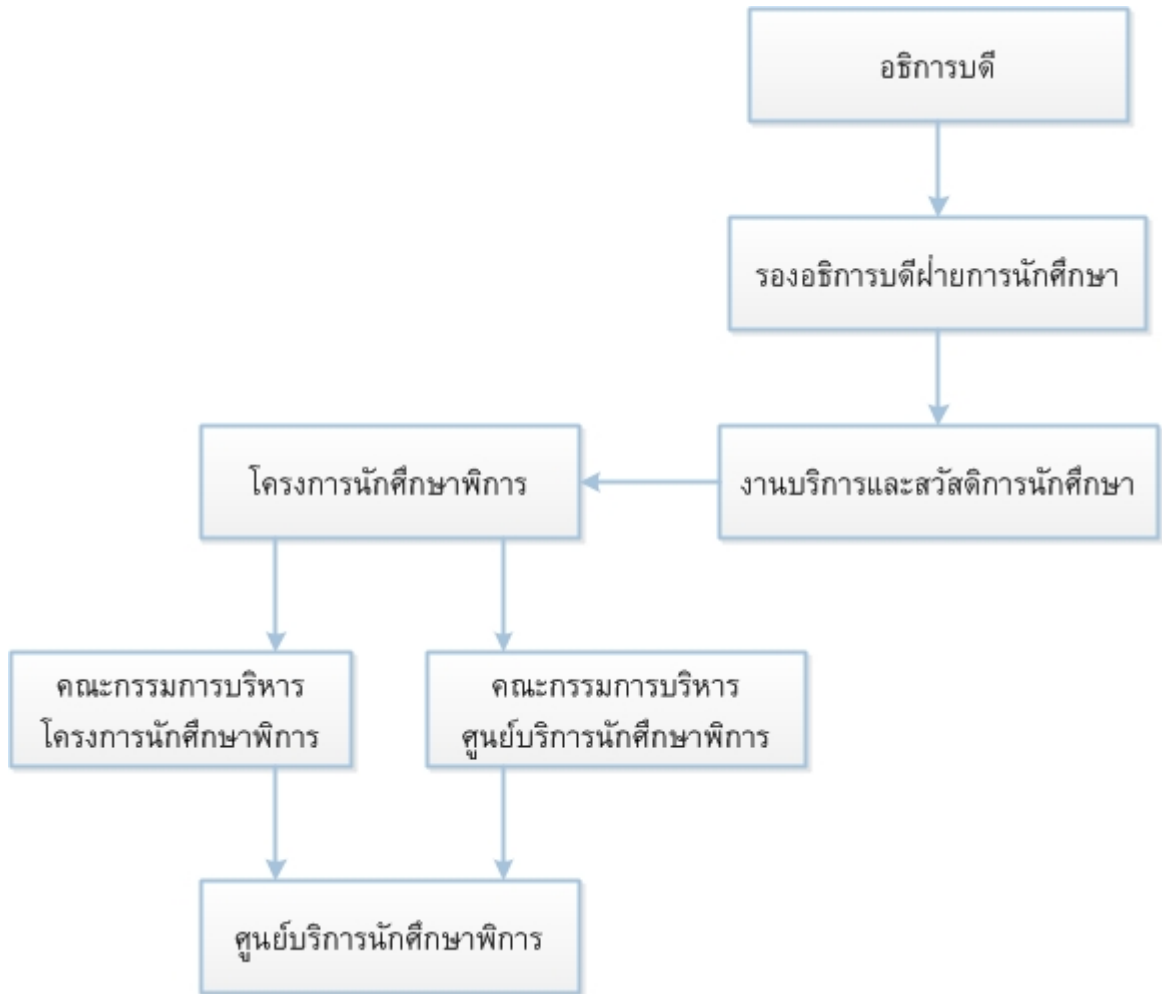
๑. Cornell UniversityThe State University of New Jersey
๒. The State University of Michigan
๓. University of North Dakota
๔. North Carolina State University
๕. Vanderbilt University
๖. Stanford University
๗. University of Washington

ส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศศึกษา และการเปรียบเทียบศูนย์บริการนศึกษาธิการของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับศูนย์บริการ นศึกษาธิการของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ดังนี้

\



แผนผังการบริหารงานของโครงการนักศึกษาพิการ



Thammasat University (Bangkok , Thailand)  
 Disabled student Services (DSS)

การแบ่งสายงาน ศูนย์บริการนักศึกษาพิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (Disabled student Services) อยู่ในงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา ในสายการบังคับบัญชา ของรองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- โครงการนักศึกษาพิการ เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้ผู้พิการมีโอกาสเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา จัดตั้งขึ้นในปีการศึกษา ๒๕๔๖ โดยเปิดโอกาสในผู้พิการ ด้วยการให้โควตาคนพิการ ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย สอบคัดเลือกเข้ามาเป็นนักศึกษา ประมาณปีละ ๕๐ คน จำนวน ๑๒ คณะ



๒. คณะกรรมการบริหารโครงการนักศึกษาพิการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่งตั้ง  
คณะกรรมการบริหารโครงการนักศึกษาพิการ ประกอบด้วย

รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาเป็นประธานกรรมการ

ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้พิการเป็นที่ปรึกษา

คณบดีหรือผู้แทนคณะต่าง ๆ ที่รับผู้พิการเข้าศึกษา เป็นกรรมการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

หัวหน้างานบริการและสวัสดิการนักศึกษาและหัวหน้าศูนย์บริการนักศึกษาพิการ  
เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารโครงการนักศึกษาพิการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายของการดำเนินงาน  
โครงการนักศึกษาพิการ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะสอบเข้าเป็นนักศึกษาพิการ ตัดสินใจและ  
แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโครงการนักศึกษาพิการ

๓. คณะกรรมการบริหารศูนย์บริการนักศึกษาพิการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาเป็น  
ประธานกรรมการประกอบด้วยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้พิการและหัวหน้าศูนย์บริการนักศึกษาพิการ  
เป็นเลขานุการ คณะกรรมการมีหน้าที่จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ ให้แก่นักศึกษาพิการ

๔. ศูนย์บริการนักศึกษาพิการมีหน้าที่จัดการ และให้บริการ ที่เกี่ยวกับนักศึกษาพิการทั้งหมด

### Mission

เป็นมหาวิทยาลัยของประชาชน (People University) ที่ยึดมั่นในความเสมอภาคทาง  
การศึกษา เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกฐานะ ทุกพื้นที่ ภูมิภาค ไม่ว่าจะมีโอกาสหรือด้อยโอกาส ได้  
ศึกษาเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง และเป็นไปตามแนวทางการปฏิรูป  
การศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในการขยายโอกาสทางการศึกษา  
ให้กับผู้พิการ

### วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปยังกลุ่มผู้พิการที่มีศักยภาพในการ-  
ศึกษาตามความสนใจและความถนัด

๒. เพื่อให้ผู้พิการได้รับโอกาสทางการศึกษาชั้นอุดมศึกษา และพัฒนาทักษะในการดำรง  
ชีวิตอย่างอิสระ

๓. เพื่อให้ผู้พิการได้มีโอกาสศึกษาร่วมกันกับนักศึกษาปกติ ในชั้นเรียนเดียวกันบนพื้น-  
ฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน



## แนวทางการบริหารงานของโครงการนักศึกษาพิการ

๑. เป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาพิการของมหาวิทยาลัยทั้งหมด
๒. จัดทำฐานข้อมูลของโครงการนักศึกษาพิการทั้งหมด
๓. เป็นแหล่งรวมเอกสารที่จำเป็นที่นักศึกษาพิการจะต้องใช้ระหว่างการศึกษาในมหาวิทยาลัย
๔. รวบรวมความต้องการรับนักศึกษาพิการของทั้งมหาวิทยาลัย
๕. Pre - Admission ส่งข้อมูลเกี่ยวกับการรับนักศึกษาพิการไปยังโรงเรียนเฉพาะทาง (พิการ) และโรงเรียนเครือข่ายเรียนร่วม และตอบปัญหาเกี่ยวกับการรับเข้าต่าง ๆ
๖. Admission ออกประกาศรับสมัครผู้พิการเข้าเป็นนักศึกษาโครงการนักศึกษาพิการ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ประสานงานกับผู้แทน คณะตรวจสอบความพิการ ให้เป็นไปตามประกาศรับสมัคร ประสานงานร่วมกับสำนักทะเบียนและประมวลผลในการจัดสอบ คัดเลือก ประสานงานกับคณะในการจัดตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ และประกาศผลการคัดเลือก
๗. Academic ประสานงานกับคณะในการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่นักศึกษาพิการในการศึกษา
๘. Rehabilitation ฟื้นฟูสุขภาพให้นักศึกษาพิการ จัดส่งนักศึกษาพิการไปฟื้นฟูสุขภาพ เช่น จัดส่งนักศึกษาพิการนั่ง Wheelchair ไปทำกายภาพบำบัดและธาราบำบัด
๙. ประสานงานกับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่นักศึกษาพิการ
๑๐. ให้นักศึกษาพิการ เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา และบริการทุกด้านของมหาวิทยาลัย
๑๑. ร่วมเป็นเครือข่ายกับหน่วยราชการ องค์กรภาคเอกชน มูลนิธิ และสมาคมคนพิการต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัยในการพัฒนา ช่วยเหลือ และให้บริการแก่นักศึกษาพิการ
๑๒. สนับสนุนและช่วยเหลือให้นักศึกษาพิการสามารถพัฒนาทักษะที่จะช่วยเหลือตนเอง
๑๓. จัดสภาพแวดล้อมและการก่อสร้างทางกายภาพให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตประจำวัน และการศึกษา
๑๔. ดำเนินการให้นักศึกษาพิการสามารถเข้าถึงสถานที่เรียน
๑๕. ดำเนินการให้นักศึกษาพิการสามารถเข้าถึงการเรียน ได้แก่ การจัดทำบทเรียนอักษรเบรลล์
๑๖. Test Accommodation ดำเนินการให้นักศึกษาพิการสามารถเข้าถึงการสอบ โดยได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก
๑๗. อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการเดินทาง และที่พักอาศัย
๑๘. ช่วยลดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการศึกษา เช่น การขาดเงินทุนในการเล่าเรียน
๑๙. ดูแลสุขภาพจิต และเป็นที่ปรึกษาทางการศึกษา การปรับตัว การใช้ชีวิตประจำวัน



๒๐. จัดหาและจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษาพิการ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับนักศึกษาพิการ เช่น เครื่อง FM สำหรับนักศึกษาพิการทางการได้ยิน เครื่องพิมพ์อักษรเบรลล์ สำหรับนักศึกษาพิการทางการมองเห็น เป็นต้น
๒๑. อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
๒๒. เสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาพิการ
๒๓. พัฒนานักศึกษาพิการให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ต้องการของตลาดงาน
๒๔. Job Placement จัดหางาน และประสานงานกับสถานประกอบการในการส่งนักศึกษาพิการฝึกงาน และติดตามผลการทำงานของบัณฑิตพิการ

**๒.๗.๓ วีระชัย วีระนันทะชาติ (๒๕๕๕) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการของศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบล ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการดำเนินงานและต้นแบบศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลสรุปได้เป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่**

๑. รูปแบบศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลที่เป็นงานส่วนหนึ่งในอปท.
๒. รูปแบบศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลที่พัฒนามาจากศูนย์การเรียนรู้การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดย อปท. รพ.สต. เป็นผู้กำกับดูแล

ทั้งสองรูปแบบมีบริการสำหรับคนพิการและครอบครัวโดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน และกลุ่มงานตามความต้องการเฉพาะพื้นที่ ได้แก่

กลุ่มงานบริการพื้นฐาน ๖ งาน ได้แก่

- ๑) การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิคนพิการ
- ๒) การประสานส่งต่อด้านต่างๆ และ ภายอุปกรณ์เครื่องช่วยคนพิการ
- ๓) การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานคนพิการ
- ๔) การเยี่ยมบ้าน และการดูแลสุขอนามัยส่วนบุคคล
- ๕) ข้อมูลข่าวสาร
- ๖) ผู้ช่วยคนพิการ

กลุ่มงานตามความต้องการเฉพาะพื้นที่ ประกอบด้วย

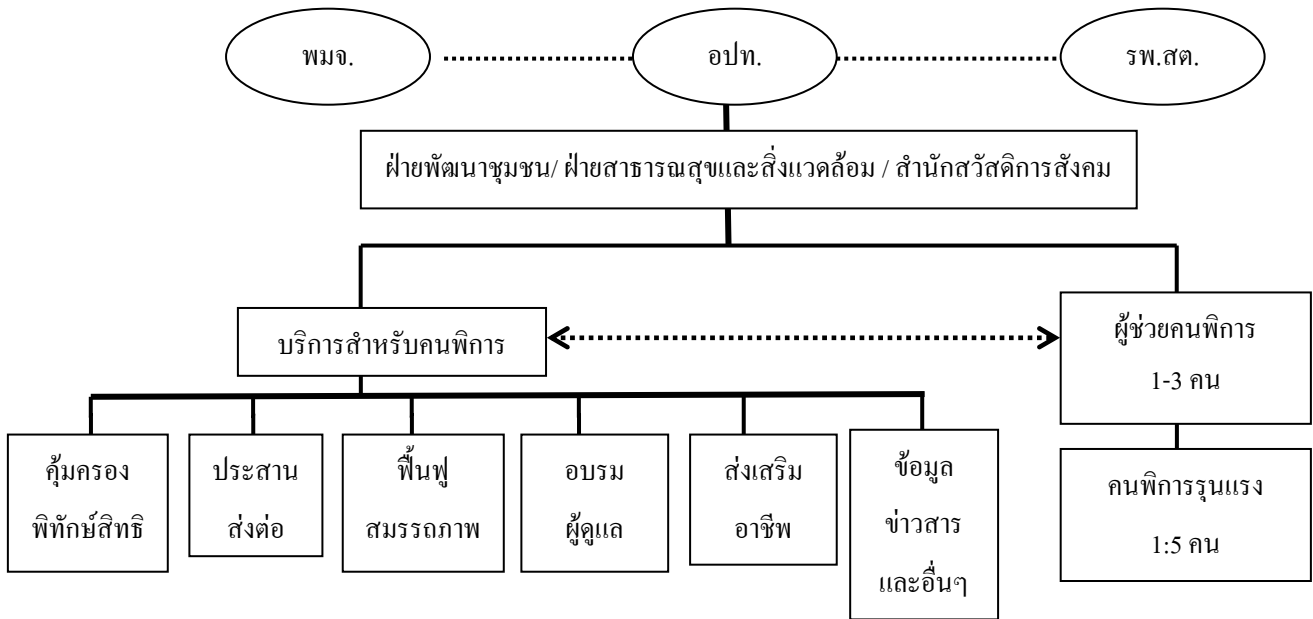
- ๑) การให้คำปรึกษา
- ๒) การส่งเสริมการรวมกลุ่ม
- ๓) การเสริมพลังคนพิการและครอบครัว
- ๔) บริการที่เกี่ยวข้องกับพรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีการประสานร่วมกับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดและหน่วยงานอื่นๆ เช่น การซ่อมแซมหรือจัดปรับสภาพแวดล้อมในบ้าน การฝึกอบรมผู้ดูแลตามหลักสูตรพื้นฐานแต่ละประเภทความพิการ เป็นต้น

ดังนั้น ๖ บริการพื้นฐานและ ๔ บริการตามความต้องการเฉพาะพื้นที่ จะเป็นปัจจัยกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างของศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบล และกำหนดตำแหน่งงานใน



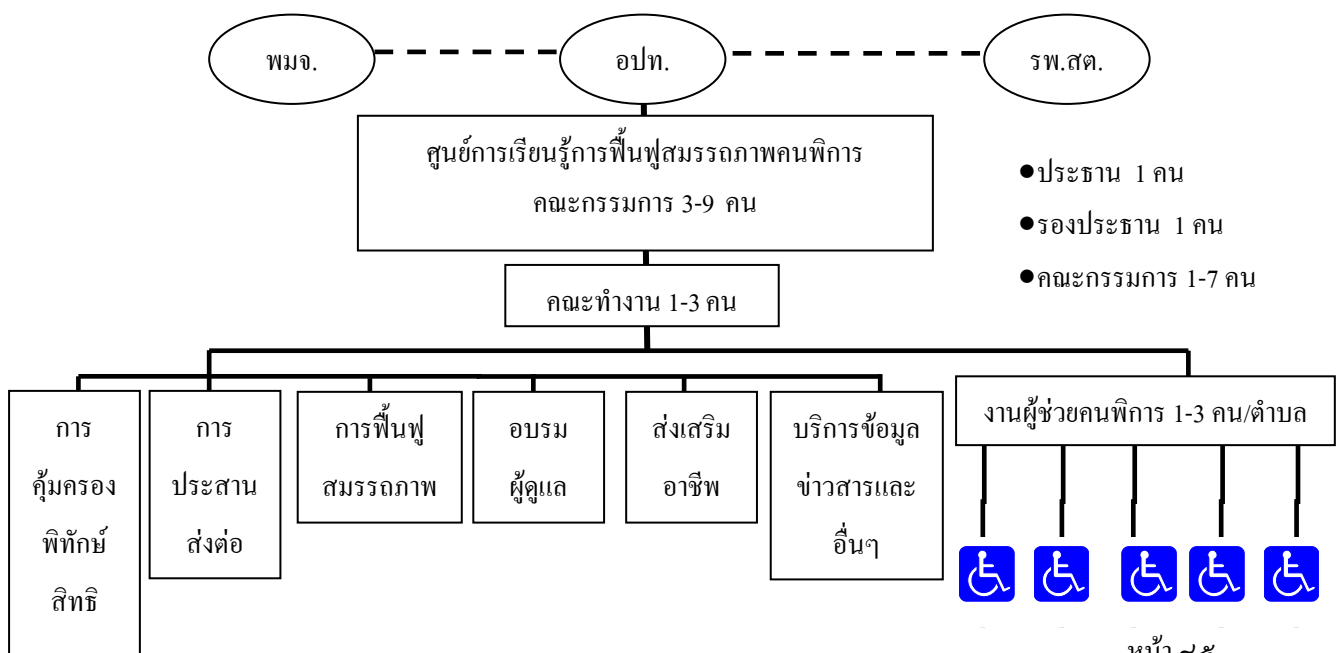
โครงสร้างองค์กร ระบุบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อช่วยเลือกคนทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งงาน

รูปแบบที่ ๑ ศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลที่อปท.เป็นผู้ดำเนินการหลัก



ภาพที่ ๑๖ แสดงโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบล

รูปแบบที่ ๒ ศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลที่พัฒนาจากศูนย์การเรียนรู้การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยอปท. รพ.สต. เป็นผู้กำกับดูแล







**ภาพที่ ๑๗ แสดงโครงสร้างศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบลที่พัฒนาจากศูนย์การเรียนรู้ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยอปท. รพ.สต. เป็นผู้กำกับดูแล บทบาทหน้าที่ของอปท. โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

๑. ให้นโยบาย การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในด้านต่างๆ กับหัวหน้า นักพัฒนาชุมชน และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เช่น ให้คนพิการทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิ พื้นฐานตามกฎหมาย ส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการในทุกระดับตั้งแต่เด็กเล็ก เด็กโต และวัยรุ่น สามารถเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำให้แก่คนพิการที่มีศักยภาพ ทำงานได้ จัดประชุม รมรงค์ให้ความรู้กับประชาชนในตำบลให้ยอมรับคนพิการมีความสามารถ หาก มีโอกาสที่เหมาะสม ส่งเสริมการรวมกลุ่มของคนพิการ จัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเข้าถึงบริการของ คนพิการจัดเตรียมรถพยาบาล หรือ รถอปท. หรือ รถ อบต. เพื่อนำส่งบริการด้านสาธารณสุข การศึกษา หรือ การฝึกอาชีพ เป็นต้น

๒. การจัดทำสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกในอปท. และอาคาร สถานที่เพื่อให้คนพิการเข้าถึง ซึ่งในเบื้องต้นจะมี ๕ รายการ ได้แก่ ทางลาด ห้องน้ำคนพิการ ที่จอดรถ ป้ายสัญลักษณ์ และจุด บริการคนพิการ

๓. การดำเนินการบริหารจัดการศูนย์บริการคนพิการในชุมชนระดับตำบล ได้แก่การคัดเลือก และฝึกอบรมผู้ช่วยคนพิการ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจกับคนพิการและครอบครัวที่ต้องการ ผู้ช่วยคนพิการให้เข้าใจหลักการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ และบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยคนพิการ บทบาทของคนพิการและครอบครัว ตลอดจน การมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลอย่างถูกต้องตามจริง การตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่คนพิการและครอบครัวเสนอ หรือขอรับบริการผู้ช่วยคนพิการ

**๒.๗.๔ พิษชาติ ตลเฉลิมยุทธนาและ ปิยนุช บุญกอง (๒๕๕๐)** ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการดูแลสุขภาพคนพิการทางการเคลื่อนไหว ของสถานบริการเครือข่ายสุขภาพ โรงพยาบาล สกลนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพการดูแลคนพิการทางการเคลื่อนไหวของสถาน บริการสุขภาพเครือข่ายโรงพยาบาลสกลนคร การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยเน้นปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมวิเคราะห์สถานการณ์, ประเมินความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงาน, พัฒนาบุคลากร,วางแผนจัดการระบบ, ดำเนินการตามแผน และร่วมประเมินผลการดำเนินงาน รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาระบบโดย ๑) จัดบริการสำหรับคนพิการแบบเบ็ดเสร็จ ๑ จุดเดียว (One stop service) ๒) กระบวนการดูแลสุขภาพครอบคลุมองค์รวมและต่อเนื่อง ทั้ง ๓ ระยะ ได้แก่ ระยะเตรียมความพร้อม ระยะฝึกทักษะ และระยะให้บริการดูแลสุขภาพที่บ้าน ๓) จัดบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพทางโทรศัพท์ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ที่หมายเลข ๐๔๒-๗๑๕๓๙๒ และ ๐๔๒-๗๑๕๓๙๖ ๔) ประยุกต์กายอุปกรณ์ที่สามารถผลิตเองได้จากวัสดุในท้องถิ่น ราคาประหยัด คุณภาพเทียบเท่ากายอุปกรณ์นำเข้าจากต่างประเทศได้แก่ เทียงอกกกำลังแขน ขา เทียงนอนขจัดแผลกดทับ Handgrip บริหารนิ้วมือ และรอกบริหารข้อไหล่ ผลลัพธ์การดูแล



พบว่า ผู้รับบริการจำนวน ๕๘ ราย ทุกรายได้รับการดูแลจากสถานบริการใกล้บ้าน ระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ไม่พบภาวะแทรกซ้อนภายหลังจำหน่าย ไม่มีการกลับมารักษาซ้ำ ภายใน ๒๘ วัน หลังจำหน่าย และระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นทุกราย

## ๒.๘ กรอบแนวคิดการศึกษา

