

คนพิการ ต้องมีงานทำ

คู่มือพัฒนาขีดความสามารถการจ้างงานคนพิการ
สำหรับศูนย์บริการคนพิการ
และหน่วยประสานการจ้างงานในพื้นที่ (นจพ.)





จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม



เลขที่ 286 อาคารราฟเฟิล คอร์ท
ถนนรัชดาภิเษก 20 (ซอยรุ่งเรือง)
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง
กรุงเทพฯ 10310



โทรศัพท์ : 02-279-9385



www.sif.or.th/



คนพิการต้องมึงานทำ



มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม



คนพิการต้องมึงานทำ

สนับสนุนโดย



สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ

คำนำ

คู่มือพัฒนาขีดความสามารถการจ้างงานคนพิการ สำหรับศูนย์บริการคนพิการและหน่วยประสานการจ้างงานในพื้นที่ (นจพ.) ฉบับนี้ เกิดจากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการศูนย์บริการคนพิการทั่วไป 25 แห่ง ด้วยการทวนสอบกระบวนการจ้างงานคนพิการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ข้อเท็จจริงที่พบคือ ศักยภาพ ข้อจำกัดของศูนย์บริการ มีความแตกต่างกันมากพอควร แม้ว่าจะมีโอกาสเข้าถึงสิทธิการจ้างงานในระดับใกล้เคียงกัน ปัจจัยหนึ่งมาจากความต่างแนวคิด ความเชื่อและมุมมองการพัฒนาศักยภาพคนพิการ ศูนย์บริการคนพิการแต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดอ่อนที่ต่างกัน ซึ่งควรค่าต่อการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ “แบ่งปันความรู้จากประสบการณ์จริง” ด้วยการจัดเวทีการแบ่งปันรูปแบบการฝึกอบรม จำนวน 4 หลักสูตรหลัก และ 3 หลักสูตรเสริมสำหรับศูนย์บริการคนพิการขนาดเล็ก โดยวิทยากรทั้งหมดซึ่งมาจากหน่วยงานในศูนย์บริการคนพิการต่างๆ 15 คน บอกเล่าประสบการณ์การทำงาน กลั่นเป็นแนวทางปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนที่สั้นและกระชับเข้าใจง่าย ตามประเด็นการเรียนรู้ และจากผลการอบรม 7 หลักสูตร มูลนิธินวัตกรรมทางสังคมได้เรียนรู้และตระหนักถึงคุณค่า ความรู้จากการทำงานจริง จึงได้รวบรวม เรียบเรียงขึ้นเป็นคู่มือการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถการจ้างงานคนพิการของศูนย์บริการคนพิการ และคาดว่าจะจะเป็นแนวทางปฏิบัติงาน (Guideline) ของหน่วยงาน (นจพ.) หรือองค์กรอื่นที่สนใจศึกษาเรียนรู้และนำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวัง

คู่มือนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : 4 หลักสูตรหลักของการจ้างงานคนพิการ ประกอบด้วย (1) กระบวนการทำงาน (2) เส้นทางความสำเร็จของคนพิการ (3) การสอนงาน (4) การกำกับงาน การติดตาม การประเมินผล การให้คำแนะนำคนพิการในหน่วยงานและคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ

ส่วนที่ 2 : 3 หลักสูตรเสริมสำหรับศูนย์บริการคนพิการขนาดเล็ก ประกอบด้วย (1) การสร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมผู้นำรุ่นใหม่ (2) การประสานทรัพยากรภายนอกเพื่อคนพิการและเทคนิคการเขียนโครงการ (3) การเยี่ยมบ้าน การวิเคราะห์คนพิการและการเสริมพลัง ซึ่งทั้งหมดจะมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน ตั้งแต่การจ้างงานคนพิการเป็นประตูโอกาสด่านแรกของการทำงานคนพิการ และนำไปสู่แนวทางเสริมศักยภาพคนพิการโดยศูนย์บริการคนพิการ ภายใต้แนวคิด “การใช้โอกาสการจ้างงานควบคู่การพัฒนาคนพิการให้พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน”

ณ โอกาสนี้ คณะผู้จัดทำขอขอบคุณ วิทยากรของศูนย์บริการคนพิการโรงพยาบาลน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น โรงพยาบาลสงขลา สมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหวจังหวัดตาก ชมรมเพื่อนคนพิการตำบลแจ้ซ้อน จังหวัดลำปาง เทศบาลตำบลจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล สมาคมคนพิการอำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม โรงพยาบาลหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้นำเสนอชุดความรู้จากประสบการณ์จริงภาคสนามในการพัฒนาเป็นคู่มือฉบับนี้

คณะทำงานผู้จัดทำ
มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม
พฤศจิกายน 2564

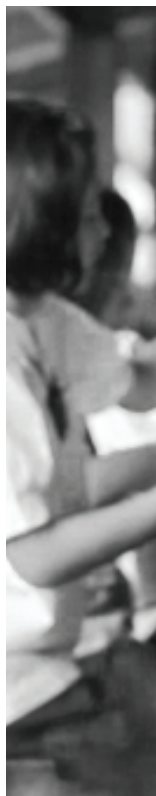
สารบัญ

ส่วนที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถการจ้างงานคนพิการ

| | |
|--|----|
| บทที่ 1 | |
| การจ้างงานคนพิการ | 03 |
| บทที่ 2 | |
| เส้นทางความสำเร็จของคนพิการ | 13 |
| บทที่ 3 | |
| การสอนงานคนพิการ | 20 |
| บทที่ 4 | |
| การกำกับงาน ติดตามและให้คำแนะนำคนพิการ ในหน่วยงาน และประกอบอาชีพอิสระ | 25 |

ส่วนที่ 2 การพัฒนาองค์กร “ศูนย์บริการคนพิการขนาดเล็ก”

| | |
|---|----|
| บทที่ 5 | |
| การเสริมสร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมผู้นำรุ่นใหม่ | 36 |
| บทที่ 6 | |
| การประสานทรัพยากรภายนอกเพื่อคนพิการ และเทคนิคการเขียนโครงการ | 41 |
| บทที่ 7 | |
| การเยี่ยมบ้าน การวิเคราะห์คนพิการและการเสริมพลัง | 46 |



ส่วนที่ 1

การพัฒนาขีดความสามารถ
การจ้างงานคนพิการ

-----●

การสร้างโอกาสการเข้าถึงการจ้างงานคนพิการ

เป็นภารกิจร่วมหลายฝ่าย ตั้งแต่คนพิการ หน่วยงาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อขับเคลื่อนกลุ่มเฉพาะให้เข้าถึงทางเลือกเศรษฐกิจ มีอาชีพ มีรายได้เพิ่ม และก่อเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีสุขภาพดี มีการออม **ภายใต้แนวคิดการจ้างงานทางสังคม จะมีคนพิการที่ต้องการทำงานจำนวนประมาณ 800,000 กว่าคน แต่สามารถดำเนินการได้เพียง 200,000 กว่าคน** ซึ่งหมายถึงยังมีอีก **600,000 กว่าคนที่ไม่มีการจ้างงาน** โดยคนพิการเหล่านั้นส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและส่วนใหญ่อยู่ในชนบท

ด้วยช่องทางตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการมาตรา 33 และมาตรา 35 เป็นโอกาสที่สร้างรูปธรรมการจ้างงานทางสังคม ทำให้คนพิการมีรายได้เฉลี่ยปีละประมาณ 2,000 กว่าล้านบาทจากงบประมาณของ 400 กว่าบริษัท

ในระยะต่อไปมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมและเครือข่ายจะยังคงเดินบนเส้นทางการจ้างงานต่อไป ในบทบาทคู่ขนานกับสมาคมสร้างเสริมโอกาสและอาชีพคนพิการไทย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

3 เป้าหมายสู่การพัฒนาคนพิการไทยแบบยั่งยืน

1. คนพิการได้แสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์ผ่านการทำงานที่มีคุณค่า มีรายได้และพึ่งพาตนเอง
2. คนพิการมีสุขภาพที่ดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ เป็นแกนนำส่งเสริมสุขภาพแก่กับคนพิการทั่วไปได้ เช่น การดำเนินกิจกรรม “70 วัน มหัศจรรย์ของฉัน” ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. คนพิการมีเศรษฐกิจดีขึ้น หมายถึง หนี้สินลด มีเงินออม และมีอาชีพเสริม

6 แนวทางการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไทย

จาก 3 เป้าหมายจะนำมาสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน โดยสร้างเป็นข้อกำหนดร่วม เป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. คงระบบการสนับสนุนอัตราเดิมไว้ ส่วนอัตราใหม่จะเป็นภารกิจของสมาคมสร้างเสริมโอกาสและอาชีพคนพิการไทย
2. การเชื่อมโยงข้อมูลในระบบ SIF Portal กับระบบการจัดการภายใน
3. เกิดระบบการตรวจสอบคุณภาพงาน เพื่อรับประกันการจ้างงานคนพิการอย่างมีคุณค่า
4. ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์
5. สร้างกลไกส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้วยการออมและอาชีพเสริม
6. การพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการคนพิการให้เป็นหน่วยจ้างงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

จากข้อกำหนดร่วมกัน ข้อที่ 6 การพัฒนาศักยภาพศูนย์บริการคนพิการ จึงเป็นประเด็นให้เกิดเวทีการแบ่งปันความรู้การจ้างงานคนพิการ โดยสรุปจากการทำงานจริงภาคสนาม ดังนี้

บทที่ 1 การจ้างงานคนพิการ

ประตูโอกาสบานแรกของการจ้างงานคนพิการ ที่มีมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ศูนย์บริการคนพิการ และเครือข่าย นจพ. ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ได้เอื้อประโยชน์ต่อคนพิการและครอบครัวคนพิการ และส่งผลกระทบต่อทางสังคมเชิงบวกที่หลากหลายด้าน สุขภาพ การออม ความมั่นคงในชีวิต-ทรัพย์สิน และที่สุดคือความมั่นใจ มั่นคง ที่จะดำรงชีวิตตามที่ตนเองกำหนดในระดับหนึ่งได้

ประสบการณ์การประสานสิทธิเพื่อให้ได้โควตาตำแหน่งงานคนพิการจากสถานประกอบการ เปลี่ยนจากการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นการจ้างงานคนพิการ จึงเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ศูนย์บริการคนพิการต้องเริ่มที่จุดนี้ ที่จะแสดงถึงหลักการ กระบวนการ แนวทางการเข้าถึงสิทธิได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการ การประสานสิทธิการจ้างงานคนพิการกับสถานประกอบการ

หลักนิติธรรม
(Human Rights)

หลักการอยู่ร่วม
ของสังคม
(Inclusive)

หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม
(CSR : Cooperative
Social Responsible)

การมีส่วนร่วม
หลากหลายภาคี
(Participation)

แนวทาง ขั้นตอน

1. ศูนย์บริการคนพิการประสานงานข้อมูลกับหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด โดยดำเนินการ
 - 1.1 ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์เพื่อจะขอข้อมูลบริษัทหรือสถานประกอบการที่ยังส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โควตาที่คงเหลือ ภาพลักษณ์ของบริษัทจากผลงานที่ผ่านมา และบุคคลที่ติดต่อได้
 - 1.2 ในบางจังหวัดอาจเพียงประสานงานนัดขอเข้าพบกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีหนังสือจากศูนย์บริการคนพิการถึงหน่วยงานอื่น เพื่อพูดคุยและประสานข้อมูลตามที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่พร้อมให้ความร่วมมือ แต่อาจมีข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ครบตามที่ต้องการ จึงต้องใช้ข้อมูลหลายหน่วยงานประกอบพิจารณาาร่วมกัน
2. ประชุมคณะทำงานของศูนย์บริการคนพิการ เพื่อวิเคราะห์บริษัทและจัดลำดับความสำคัญ ในการเข้าพบเจรจาประสานสิทธิการจ้างงานคนพิการ โดยพิจารณา

หลักเกณฑ์...!

- ✓ บริษัทเคยทำกิจกรรม CSR เพื่อสังคมมาก่อน ต่อเนื่องพอสมควร
- ✓ บริษัทมีภาพลักษณ์ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนชุมชน กลุ่มคนพิการ
- ✓ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนพิการมีความสัมพันธ์กับบริษัทอย่างใกล้ชิดพอสมควร
- ✓ สะดวกในการเดินทางของคนพิการ
- ✓ มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

3. ติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลของบริษัท เพื่อให้ข้อมูลการจ้างงานเบื้องต้นและนัดหมายขอพบกับผู้บริหารบริษัท
4. ศูนย์บริการคนพิการต้องทำหนังสือนัดหมายพูดคุยกับผู้บริหาร และเอกสารแนบที่จำเป็นกับบริษัทโดยเร็ว
5. การเตรียมการของศูนย์บริการคนพิการ

5.1 การเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

ขั้นตอนการยื่นเอกสาร 6 ขั้นตอน

1) ยืนยันมาตรฐานและรูปแบบการจ้างงาน

การยืนยันจำนวนอัตราการจ้างงานผ่านศูนย์บริการคนพิการในพื้นที่ หรือผ่านระบบ Online ของมูลนิธิธิดาธรรมทางสังคม www.sif.or.th/Portal โดยสถานประกอบการสามารถเลือกตามมาตรา 33 หรือมาตรา 35

มาตรา 33

- สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการ 1 คน ตามอัตราส่วน 100 : 1
- คนพิการมีสถานะเป็นลูกจ้าง และมีการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม
- สถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากมาตรการทางภาษีตามกฎหมาย

มาตรา 34

- สถานประกอบการจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และสามารถหักเป็นเงินบริจาค 100%

มาตรา 35

- เป็นทางเลือกสนับสนุนคนพิการส่งเสริมอาชีพได้ 7 รูปแบบ โดยมีมูลค่าการตัดเท่ากับเงินที่ต้องจ่ายเข้ากองทุนฯ
- ผลทางภาษี สถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากมาตรการทางภาษีตามกฎหมาย
- ต้องยื่นคำขอใช้สิทธิกับสำนักงานจัดหางานพื้นที่ ภายในวันที่ 1 ตุลาคม – 31 ธันวาคม ของทุกปี

การยืนยันอัตราจ้างใช้อัตราส่วน 100 : 1 คน โดยคำนวณจากจำนวนลูกจ้างปีที่ผ่านมา (ณ วันที่ 1 ตุลาคม) หากมีเศษ 51 คนขึ้นไปต้องจ้างคนพิการเพิ่ม 1 คน

2) เตรียมเอกสารของบริษัทให้ครบ

- จดหมายถึงกรรมการจัดหางาน
 - ○ ผู้รับมอบอำนาจเซ็นรับรอง
 - ○ ประทับตราบริษัทหรือใส่หัวจดหมายบริษัท
- หนังสือมอบอำนาจจากกรรมการ
 - ○ จำนวน 2 ชุด
 - ○ ลงนาม ด้วยปากกาสีน้ำเงินเท่านั้น
 - ○ ประทับตราบริษัท หรือใส่หัวจดหมายบริษัท
 - ○ ตีอากรแสตมป์ 30 บาท
- สำเนาบัตรประชาชนของกรรมการและผู้รับมอบอำนาจ
 - ○ จำนวนคนละ 2 ชุด
 - ○ กรณีกรรมการเป็นชาวต่างชาติ ให้แนบ Work Permit
 - ○ ลงนาม ด้วยปากกาสีน้ำเงินเท่านั้น
- สำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนบริษัท พร้อมหน้าวัตถุประสงค์และ ภ.พ.20
 - ○ **รับรองไม่เกิน 6 เดือน**
 - ○ จำนวนอย่างละ 2 ชุด
 - ○ กรรมการ ผู้รับมอบอำนาจ ลงนาม
 - ○ ลงนาม ด้วยปากกาสีน้ำเงินเท่านั้น
 - ○ ประทับตราบริษัททุกหน้า
- สำเนาบัตรนายจ้าง
 - ○ ผู้รับมอบอำนาจลงนาม
- แผนที่บริษัท



- 3) หมายเหตุยื่นเอกสารที่สำนักงานจัดหางานพื้นที่ ช่วง 1 ตุลาคม – 31 ธันวาคม
- 4) การขอยื่นขอใช้สิทธิมาตรา 35 ได้ที่สำนักงานจัดหางานในพื้นที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่ในวันเวลาราชการ และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 31 ธันวาคม
- 5) การยื่นขอใช้สิทธิมาตรา 35 ต้องได้รับการอนุมัติจากสำนักงานจัดหางาน โดยเจ้าหน้าที่จัดหางานจะลงตรวจคนพิการตามสถานที่ทำงานก่อน จึงจะสามารถให้หนังสือ **“แจ้งผลการให้สิทธิและขอรับสิทธิตามมาตรา 35”** หรือเรียกกันว่า **“เอกสารตราครุฑ”** จะได้รับช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับสำนักงานจัดหางาน
- 6) รายงานกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

เมื่อเตรียมเอกสารครบแล้ว บริษัทต้องรายงานด้วยตนเองที่ **สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (ศูนย์บริการคนพิการจังหวัด)** และในเขตกรุงเทพมหานครให้รายงานที่ กองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ

5.2 การเตรียมคณะทำงานที่จะไปพบ เจรจากับผู้ประกอบการ ควรไป 2-3 คน ที่มีความพร้อมและคุณสมบัติ

- สถานประกอบการเคยทำกิจกรรม **CSR : Cooperative Social Responsible** มาอย่างต่อเนื่อง
- ภาพลักษณ์องค์กรเป็นที่รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมกับชุมชน หลากหลายรูปแบบ
- สถานประกอบการและศูนย์บริการคนพิการ มีสายสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมหรือประชุม สัมมนาร่วมกัน เช่น การตรวจสอบ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ หรือเป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ทำให้รู้จักบทบาท หน้าที่ของกันและกัน เป็นต้น



6. การเข้าพบและเจรจากับผู้ประกอบการ

ก่อนเดินทางตามวัน เวลาที่นัดหมาย ควรโทรศัพท์ยืนยันการนัดพบล่วงหน้า 1-2 วัน ควรอยู่ในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม เพราะเป็นช่วงที่สถานประกอบการต้องสรุปยอดจำนวนพนักงาน และสรุปยอดคนพิการที่ทำงานจริงเท่าไร คงเหลือสามารถจ้างคนพิการเพิ่มเท่าไร

3 ประเด็นสำคัญ ที่ควรสร้างความเข้าใจร่วมกัน



แนะนำศูนย์บริการคนพิการและคณะทำงานที่ไปร่วมกัน



ให้ข้อมูลเปรียบเทียบการจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ กับการจ้างงานคนพิการ และบริษัทจะได้รับประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม



รูปธรรมคนพิการที่ประสบความสำเร็จ



ในระหว่างเจรจา อาจต้องตอบคำถามกับผู้บริหารให้ชัดเจน ซึ่งส่วนใหญ่สถานประกอบการต้องการ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย สถานประกอบการได้รับประโยชน์จากมาตรการทางภาษีตามกฎหมาย ภารกิจบริษัทไม่เพิ่มขึ้นมากนัก และมีส่วนร่วมในระดับหนึ่ง



7. การติดตามผลทางโทรศัพท์ โดยศูนย์บริการคนพิการจะโทรศัพท์ติดตามผลการเจรจากับฝ่ายบุคคลของบริษัท

ประเด็นสำคัญ

1. ศูนย์บริการคนพิการต้องได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในระดับหนึ่งพร้อมบอกชี้แจงนโยบายให้มีการจ้างงานคนพิการ พร้อมเฝ้าอำนวยความสะดวกในระดับหนึ่ง เช่น ระบบเอกสารต่างๆ
2. ศูนย์บริการคนพิการต้องสร้างความชัดเจนกับสถานประกอบการถึงการจ้างงานคนพิการถูกต้องตามกฎหมายสถานประกอบการจะได้อะไรบ้างและต้องมีภาระอะไรบ้างที่เป็นรูปธรรม ต้องมีตัวอย่างคนพิการที่ประสบความสำเร็จ และการมีส่วนร่วม ในเส้นทางการจ้างงานคนพิการ

เริ่มจ้างงานคนพิการตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ.2559 จำนวน 4 คน จาก บริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) และ 2 คน จากมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม ภายใต้แนวคิด **“คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง ดำรงชีวิตอิสระ ในสังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างยั่งยืน”**

แนวทาง ขั้นตอน

- 1) สืบหาข้อมูลการจ้างงานของบริษัทในจังหวัด ที่มีการจ้างงาน 100 คนขึ้นไปและยังส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ-เอกชน เช่น พมจ. สำนักงานแรงงานจังหวัด มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล รพ.สต.
- 3) วางแผน นัดหมาย เข้าชี้แจงกับบริษัทโดยไปพร้อมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด เพื่อพูดคุยให้เปลี่ยนการส่งเงินเข้ากองทุนฯ เป็นการจ้างงานคนพิการทำงานแทน ซึ่งระยะแรกไม่มีบริษัทใดสนใจ แต่คาดหวังว่าอย่างน้อยบริษัทได้รู้จักหน่วยงานที่ทำเรื่องการจ้างงานคนพิการ แต่ท้ายสุดก็มีบริษัทยินดีที่จะร่วมงาน ซึ่งเริ่มต้นจากไม่กี่ตำแหน่ง
- 4) จัดทำสัญญาการจ้างงาน โดยบริษัทจะเป็นผู้คัดเลือกคนพิการจำนวนหนึ่ง คนพิการและผู้ปกครองร่วมรับรู้พร้อมๆกับคนพิการ ในการจัดทำสัญญาจ้างงานที่บริษัท
- 5) รายงานผลการทำงานของคนพิการให้บริษัททราบเป็นรายงวด และรายงานผลกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมในระบบ SIF PORTAL

นอกจากนั้น โรงพยาบาลยังเชิญบริษัทมาดูงานคนพิการ เชิญ พมจ. แรงงานจังหวัด เยี่ยมคนพิการ จนกระทั่งครั้งหนึ่ง คนพิการได้รับการคัดเลือกเป็นคนพิการตัวอย่างของ พมจ. หรืออีกกรณีหนึ่งที่คนพิการสามารถแสดงศักยภาพ ได้ออกโทรทัศน์ ส่วนกลาง จึงเป็นโอกาสนำเสนอผลงานให้บริษัททราบ และในปีต่อมาจึงมีบริษัทอื่นๆ เข้าร่วมและให้อัตราอีก 7-8 คน จนกระทั่งปัจจุบันได้ทั้งหมด 14 คน รวมกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) อีก 1 คน และจากมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม อีก 1 คน รวมเป็น 16 คน

- 6) สรุปผลการดำเนินงานรายปี เพื่อให้บริษัทพิจารณาและต่อสัญญาจ้างปีต่อไป

ประเด็นสำคัญ

1. ต้องแสดงผลงานที่สะท้อนถึงบริษัทได้ประโยชน์ที่มากกว่าจ่ายเงินเข้ากองทุนฯ เช่น การมีชื่อเสียงสนับสนุนคนพิการให้ก้าวหน้า
2. การสร้างการมีส่วนร่วมกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่น การคัดเลือก การทำสัญญา การเยี่ยมชมงานคนพิการ
3. มีการสื่อสารผลงานของคนพิการอย่างต่อเนื่องกับบริษัท

ศูนย์บริการคนพิการได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลสิทธิประโยชน์กับคนพิการ ให้บริการช่วยเหลือคนพิการในรูปแบบต่างๆ และประสานความร่วมมือหน่วยงานภาครัฐเพื่อการพัฒนาคนพิการ มีคณะกรรมการศูนย์บริการฯ 11 คน โดยมีภารกิจ 3 ประการ ได้แก่ การจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 , 35 การส่งเสริมอาชีพ การออม และการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายศูนย์บริการฯ

โรงพยาบาลน้ำพอง เริ่มการจ้างงานคนพิการตั้งแต่ พ.ศ.2560 ถึงปัจจุบัน มีคนพิการทำงานในโรงพยาบาลและเครือข่ายรวม 42 คน 40 คน มาจากการประสานสิทธิด้วยศูนย์บริการฯ เอง และ 15 คน มาจากการประสานงานกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

สำหรับการจ้างงานคนพิการ จะแบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ ได้แก่

1. การคัดกรองคนพิการเข้าสู่ระบบการจ้างงาน

แนวทาง ขั้นตอน

- 1) การสำรวจ ค้นหาคนพิการที่ต้องการทำงานจริง โดยเครือข่ายคนพิการและเครือข่ายโรงพยาบาล เช่น รพ.สต. พยาบาลชุมชน อสม. และ อปท.
- 2) การประเมินศักยภาพคนพิการ โดยนักกายภาพบำบัด
- 3) การออกใบรับรองความพิการโดยแพทย์
- 4) การขอรับบัตรประจำตัวคนพิการ การขึ้นทะเบียนสิทธิ ท74 ซึ่งจะเป็นฐานข้อมูลคนพิการของอำเภอ น้ำพอง อยู่กับงานกายภาพบำบัด ซึ่งฐานข้อมูลจะแสดงถึงความต้องการการจ้างงานด้วย

2. การหาอัตราจ้างงานคนพิการ อัตราจ้างงานมาจากการสรรหาจากบริษัทในพื้นที่ 8 แห่ง จนได้อัตรา 15 คน ซึ่งในที่นี่จะนำเสนอเฉพาะส่วนที่ศูนย์บริการฯ ดำเนินงานเอง

แนวทาง ขั้นตอน

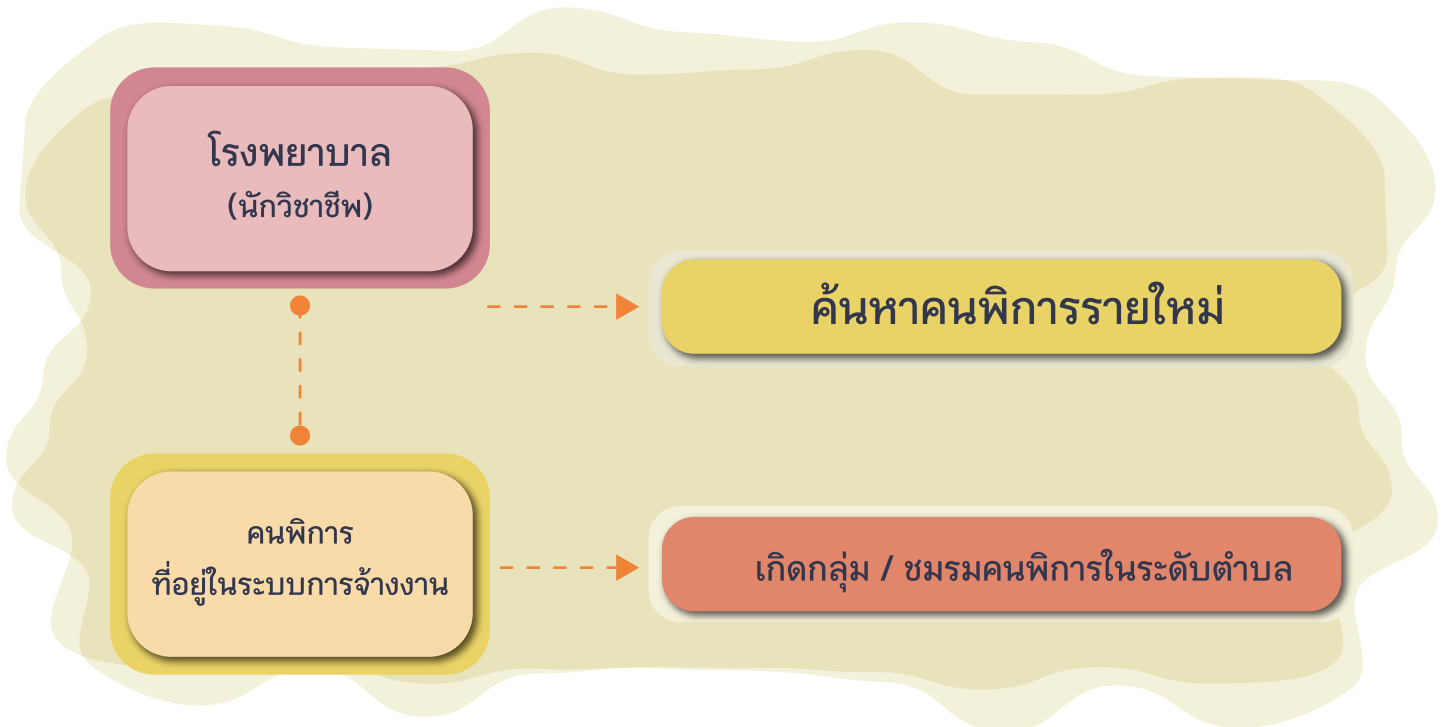
- 1) ประสานงานข้อมูลบริษัทในพื้นที่ที่มีพนักงานเกิน 100 คน และดำเนินการติดต่อบริษัท/โรงงานในพื้นที่ เช่น บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด บริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด โรงไฟฟ้าน้ำพอง เป็นต้น
- 2) เจรจากับผู้มีอำนาจตัดสินใจของบริษัท จนมีการเซ็น MOU ร่วมกัน นัดหมายขอพบ
- 3) บริษัท / โรงงานจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน รวมถึงการทำสัญญาว่าจ้างคนพิการ
- 4) ศูนย์บริการฯ ค้นหาคนพิการที่มีศักยภาพทำงานได้และต้องการทำงาน ตลอดจนการกำหนดบทบาท หน้าที่คนพิการ คัดเลือกโดยการสัมภาษณ์ สอนงาน ติดตามงานคนพิการในโรงพยาบาล 38 คน และใน รพ.สต. 19 คน
- 5) สำนักงานจัดหางานจังหวัดเข้าประสานงานพื้นที่ พบพูดคุยเพื่อตรวจสอบ เยี่ยมคนพิการและพี่เลี้ยงคนพิการ
- 6) จัดปฐมนิเทศคนพิการ 2 ครั้ง โดยบริษัทที่ว่าจ้างและโดยโรงพยาบาล
- 7) การติดตาม ประเมินผล ผ่านระบบ SIF PORTAL ประกอบด้วย รายงานประจำเดือน ภาพกิจกรรม สุขภาวะ สรุปรายงาน 4 เดือน และ VDO Conference 2 ครั้ง

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

เนื่องจากคนพิการจำนวน 57 คน ได้ทำงานในลักษณะงาน บันทึกข้อมูล งานสวน / สนาม งานทำความสะอาด งานหวด งานช่าง เวชระเบียน ชักฟอก บรรจยา ศูนย์บริการ ยังได้ดำเนินกิจกรรม ดังนี้

แนวทาง ขั้นตอน

- 1) ส่งเสริมอาชีพ / การออม โดยอบรมและส่งเสริมอาชีพ เช่น ซ่อมรถจักรยานยนต์ เกษตรผสมผสาน เลี้ยงวัว เพาะเห็ดนางฟ้า โดยเฉพาะโครงการปลูกผักปลอดสารเคมี เครือข่ายคนพิการเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการ และบุคลากรในโรงพยาบาลในพื้นที่ 1 ไร่ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ.2561 ถึงปัจจุบัน จำนวน 15 แปลง ส่งขายให้กับโรงอาหารของโรงพยาบาล มีรายได้ ปี พ.ศ.2562 และ พ.ศ.2563 ได้ประมาณ 80,000 กว่าบาท
- 2) ส่งเสริมการออมสัจจะเดือนละ 500 บาท โดยมีสมาชิก 54 คน จนถึงปัจจุบันมีเงินออม 146,321.30 บาท
- 3) การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายของอำเภอ โดย
 - จัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายระดับอำเภอแบบสัจจะเดือนละ 1 ครั้ง
 - จัดเวทีผู้ผลิตพบผู้บริโภค ประเด็นผักปลอดสารเคมี
 - ประชุมวางแผนการปลูกผักตามฤดูกาล เป็นต้น
 - ส่งเสริมการรวมกลุ่มคนพิการ โดยใช้กลไกของคนพิการร่วมกับทีมสหวิชาชีพเพื่อค้นหาคนพิการรายใหม่เพิ่มขึ้น



ประเด็นสำคัญ

1. หลักการ ต้องการให้คนพิการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด ระดับปัจเจกด้านอาชีพ / การออมและสุขภาพ
2. กลุ่ม / ชมรมคนพิการต้องมีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนาแกนนำและสร้างเครือข่ายทำงานร่วมกัน

สมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหวจังหวัดตาก มีคณะกรรมการบริการที่ชัดเจนและมีเจ้าหน้าที่ คนพิการ และคนทั่วไปมาช่วยงาน เพื่อการจ้างงานคนพิการและส่งเสริมอาชีพ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในท้องถิ่น 4 แห่ง จำนวน 10 อัตรา และได้งบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐในกิจกรรมต่างๆ และสมาคม

แนวทาง ขั้นตอน

- 1) ค้นหาชมรมคนพิการระดับตำบล (นจพ.)
- 2) รับสมัครคนพิการที่ต้องการทำงาน โดยประชาสัมพันธ์ ติดประกาศที่สำนักงาน แจงในที่ประชุมคณะกรรมการจังหวัด แจงให้คณะกรรมการสมาคม รับทราบ ใช้สื่อออนไลน์ต่างๆ
- 3) คัดกรองคนพิการ โดย
 - ให้ชมรมคนพิการ / เครือข่ายในพื้นที่สัมภาษณ์ ตรวจสอบเอกสาร ตรวจสอบความประพฤติ ให้เป็นคนขยัน ตั้งใจทำงาน
 - ไม่เกร และสัมภาษณ์คนพิการ
 - หลักเกณฑ์
 - สภาพคนพิการกับความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน
 - ความประพฤติ
 - การเดินทาง
- 4) จัดทำเอกสารและบันทึกในระบบโดย นจพ. ส่งไปที่สมาคม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 5) ประสานงานสำนักงานจัดหางานจังหวัด เพื่อเข้าตรวจสอบสิทธิ
- 6) แจงผลกับคนพิการและนัดหมายการทำสัญญาจ้างงาน
- 7) ประชุมเทคนิคนพิการทั้งหมด โดยวิทยากรจากสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และสมาคม เพื่อสร้างความเข้าใจการทำงานแต่ละงาน การประชุมเทคนิคว่าจะได้รับสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานกับคณะกรรมการจังหวัดอย่างต่อเนื่อง
- 8) ส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการ เช่น เรียน กศน. เป็นต้น
- 9) สื่อสารผลงานการจ้างงานและส่งเสริมอาชีพด้วยการสอนงานกับหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นทางการต่อเนื่อง และสื่อสารสร้างการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการ
- 10) ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ นจพ. ที่เป็นเครือข่ายที่รับคนพิการเข้าทำงาน เช่น กลุ่มคนพิการปลูกป่า เป็นต้น

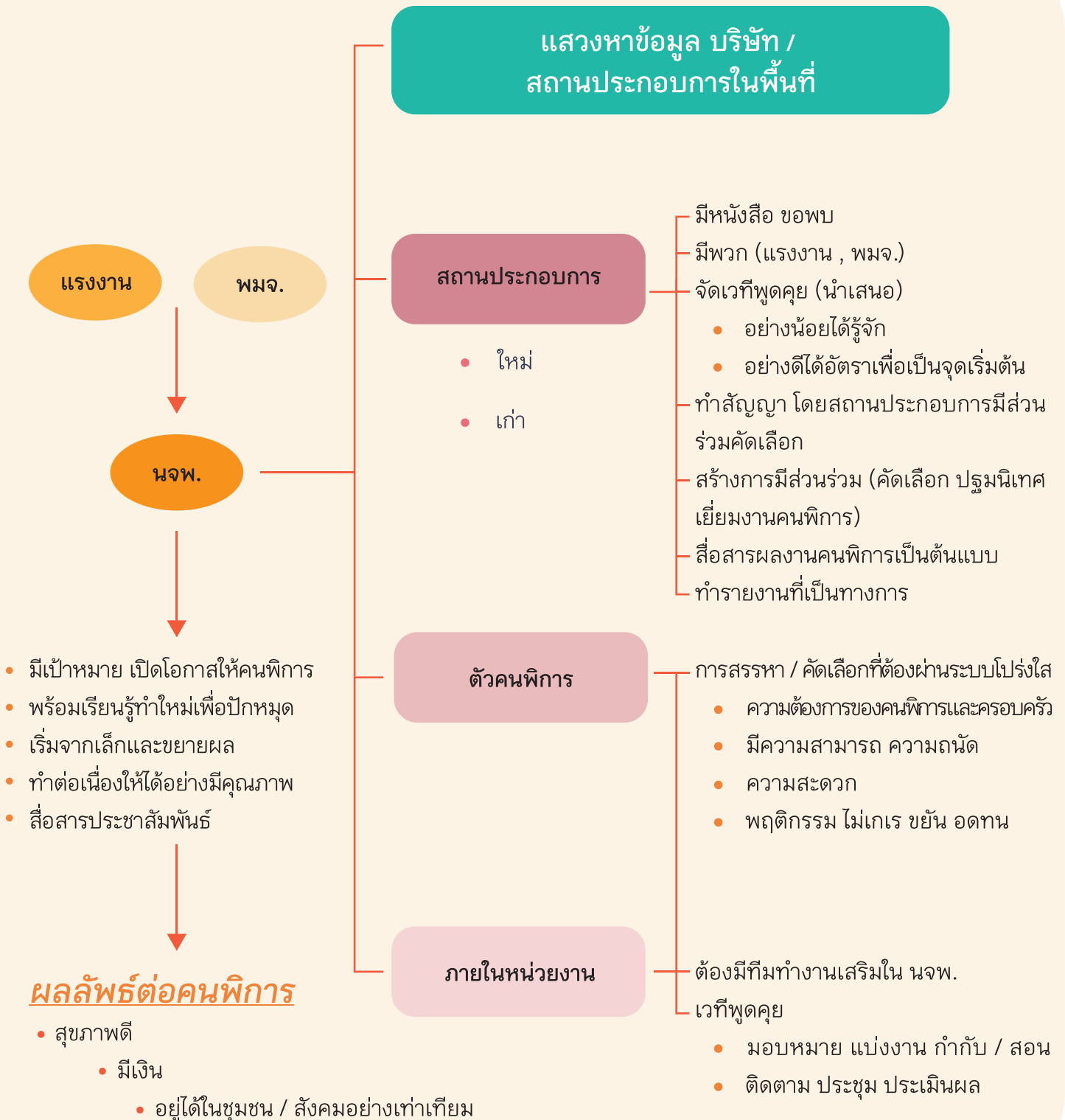
ประเด็นสำคัญ

1. การประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการ ต้องชัดเจน ต่อเนื่อง
2. ต้องรายงานผลกับหน่วยงานภาครัฐหรือผู้สนับสนุนแหล่งทุนให้ต่อเนื่อง
3. นจพ. ต้องพัฒนาฝีมือคนพิการและส่งเสริมการศึกษาด้านต่างๆ กับคนพิการ

สรุป

การจ้างงานคนพิการเป็นประตูบานแรกสู่เส้นทางเพื่อการพึ่งพาตนเองของคนพิการ

...บทบาท นจพ. เพื่อเปิดประตูบานแรกของการจ้างงาน...



คนพิการที่เข้าทำงานหรือประกอบอาชีพล้วนตั้งใจ มุ่งมั่น ต้องการงานให้เต็มประสิทธิภาพที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ มีความฝัน คิดถึงอนาคตตนเอง บุคคลรอบข้าง ครอบครัว หลายคนจึงสะท้อนต้องการทำงานจนวันเกษียณ ขณะที่ความเป็นจริงส่วนใหญ่จะได้รับการว่าจ้างตามสัญญาปีต่อปี ดังนั้นเป้าหมายบนเส้นทางความสำเร็จของคนพิการจึงคิดในกรอบที่แตกต่างออกไป ซึ่งโดยทั่วไปเส้นทางการเติบโตจะเริ่มจากเป็นพนักงานไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นหัวหน้าหน่วยงาน / แผนก เป็นผู้จัดการฝ่ายต่างๆ เป็นต้น แต่สำหรับคนพิการจะมีความแตกต่างไป แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3 ลักษณะเป้าหมายของคนพิการ

1. เป้าหมาย ต้องการเข้าสอบแข่งขันในหน่วยงานราชการหรือเอกชน เช่น สอบเข้ารับราชการในโรงเรียน อปท. หรือเป็นเจ้าของกิจการพัฒนาเอกชน เป็นต้น
2. เป้าหมาย ต้องการงานควบคู่ระหว่างทำงานในหน่วยงานและประกอบอาชีพเสริมที่ตนเองถนัดหรือเคยมีประสบการณ์มาก่อน หรือเป็นธุรกิจของครอบครัว
3. เป้าหมาย สะสมทุน ความรู้ ประสบการณ์ ชื่อเสียง เมื่อมีโอกาสจะลาออก เพื่อประกอบอาชีพอิสระที่ตนเองตั้งใจ เช่น ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างแอร์ ทำเกษตร เป็นต้น

ยกเว้น **คนพิการทางสติปัญญา จิตใจหรือพฤติกรรม บุคคลออทิสติก ที่ต้องอยู่ในการดูแลของครอบครัว** ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ร่วมสร้างเส้นทางความสำเร็จของคนพิการ

ด้วยข้อจำกัดของสัญญาจ้างงานเป็นแบบปีต่อปี คนพิการจึงคิดถึงปัจจัยหรือต้นทุนที่ตนเองมีอยู่ จะเอื้อต่อเส้นทางความสำเร็จอย่างไรกับโอกาสที่มีการว่าจ้างงานและมีรายได้แน่นอนในระดับหนึ่ง ปัจจัยหรือต้นทุนของคนพิการจะต่างกันไป เช่น

- เป้าหมายชีวิตและงาน
- ความรู้ ความถนัด ประสบการณ์ชีวิต – อาชีพ
- เงินทุน
- ปัจจัยการผลิต เช่น ที่ดิน แหล่งน้ำ ทำเล
- โอกาสทางการตลาด
- การจัดการความเสี่ยง
- ผู้ช่วยเหลือ / สนับสนุนในครอบครัว



หลักเกณฑ์...!

- ✓ คนพิการต้องเป็นเจ้าของความคิดและออกแบบเส้นทางความสำเร็จ
- ✓ เส้นทางความสำเร็จต้องตั้งบนฐานต้นทุนของตนเอง
- ✓ ความยั่งยืนของการดำรงชีวิต



(ตัวอย่าง)

ต้นแบบคนพิการที่ออกแบบเส้นทาง...

ความสำเร็จตนเอง

ก่อนทำงาน เริ่มทำงานเล็กๆ ใกล้เคียงบ้าน เข้าทำงานหน่วยงาน



คนหูตึง

| | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ถูกล้อเลียน - ไม่อยากพบปะผู้คน - หดหู่ / ไร้ค่า - หมดหวัง | <ul style="list-style-type: none"> - พอมีเงิน - เกิดความภูมิใจ - รู้สึกมีคุณค่า | <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับมอบหมายงานเอกสาร - เป็นตัวหลักศูนย์บริการ - ประสานหน่วยงาน - จัดหากายอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ |
|--|--|---|

เตรียมสอบ
เข้ารับราชการ

เป้าหมาย
เป็นพนักงาน
ราชการของ
หน่วยงาน

คติพจน์ประจำใจ

การศึกษาต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

ก่อนทำงาน เริ่มทำงานด้านคนพิการ ประสานหน่วยงาน



ร่างกายพิการ
ตั้งแต่ 5 ขวบ

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส น้ำท่วมต้องระดมเยาวชนทำฝายชะลอน้ำ - ปลุกป่า / บวชป่า - เป็นผู้นำเยาวชน | <ul style="list-style-type: none"> - ลงพื้นที่/เยี่ยมบ้าน - ประสานสิทธิ - ปรับสภาพบ้าน - จ้างงานคนพิการ - เป็นผู้นำคนพิการชมรมคนพิการตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - สนง.แรงงานจังหวัด/พมจ. - มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม - โรงพยาบาล / รพ.สต. - สถานทูต - เป็นผู้นำเครือข่ายชมรมคนพิการอำเภอ - ประธานศูนย์บริการคนพิการ |
|--|--|--|

เป้าหมาย
ศูนย์บริการคนพิการ
มีความเข้มแข็ง

คติพจน์ประจำใจ

พร้อมยอมรับและแก้ไข

กล้าขอความช่วยเหลือ / ร่วมมือ

แนวทาง ขั้นตอน การสร้างเส้นทางความสำเร็จ

1. คนพิการค้นหาศักยภาพตนเองได้อย่างชัดเจน จะเป็นอะไรในอนาคตที่เป็นจริง มีต้นทุนชีวิต-งาน และต้องมีข้อมูลรองรับ
2. คนพิการสามารถกำหนดเป้าหมายระยะสั้น 1 ปี ระยะยาว 3 ปีต่อเนื่อง และต้องเป็นรูปธรรม เช่น

สิ้นปีที่ 3

รับจ้างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าที่บ้านเป็นอาชีพเสริม

สิ้นปีที่ 2 เรียนจบสายอาชีพ ช่างไฟฟ้า

สิ้นปีที่ 1 เรียนจบ กศน. ระดับมัธยมปลาย

“กรอบันใด 3 ชั้นในการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนพิการ”

3. สามารถกำหนดขั้นตอนการพัฒนาตนเองอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ ภายใต้การทำงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เช่น **เป้าหมาย จัดสวนสมุนไพรและสวนหย่อมใน รพ.สต.**

ขั้นตอน

- 1) คนพิการคงทำงานที่เป็นปกติในการดูแลความสะอาด รดน้ำต้นไม้ ตัดแต่งกิ่งต้นไม้จัดการขยะบริเวณรอบ รพ.สต.
- 2) ศึกษาเรียนรู้ “**สมุนไพร**” กับแผนกแพทย์แผนไทยอย่างน้อย 10 ชนิด
- 3) พูดคุยกับผู้อำนวยการ รพ.สต. หรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องการออกแบบสวนหย่อม เพื่อวางแผนการดำเนินงาน
- 4) ดำเนินการจัดทำด้วยตนเอง โดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 5) ดูแลสวนสมุนไพรและสวนหย่อม จนได้ผลผลิตสมุนไพร 10 ชนิดที่ชัดเจน ส่งให้แผนกแพทย์แผนไทย

ระยะเวลา 1 ปี

โรงพยาบาลและผู้นำคนพิการได้ร่วมจัดตั้งเป็นชมรมคนพิการ ตั้งแต่ พ.ศ.2556 จัดแจ้งเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ พ.ศ.2557 และเป็นศูนย์บริการคนพิการ พ.ศ.2562 สำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ โรงพยาบาลได้ดำเนินการ ดังนี้

แนวทาง ขั้นตอน

การสร้างเส้นทางความสำเร็จ

1. การเปิดรับสมัครคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการจำเป็น และประชาสัมพันธ์ให้คนพิการที่ต้องการทำงานเข้าถึงข้อมูลประชาสัมพันธ์
2. ชมรมคนพิการคัดเลือกโดยวิธีการสรรหามาระดับหนึ่ง
3. คณะกรรมการโรงพยาบาลสัมภาษณ์ ทดสอบความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและความคาดหวังต่ออาชีพการทำงาน ซึ่งทำให้รู้ถึงเป้าหมายการทำงาน ความรู้ ความสามารถ และแนวทางวิธีการสร้างคุณค่าตนเองให้เป็นที่ยอมรับ (รู้ความฝันของคนพิการ)
4. ปฐมนิเทศมอบหมายงาน ชี้แจง และสอนงานคนพิการ
5. ระบบการสนับสนุนของโรงพยาบาล
 - หัวหน้าหน่วยงานจะควบคุม กำกับงาน และแบ่งบทบาทความรับผิดชอบให้คนพิการ
 - หัวหน้างานมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยงผู้ช่วยเหลือคนพิการ เช่น สอนงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา
 - แนะนำการเขียนรายงาน ส่งงานในระบบ SIF Portal ด้วยตนเอง
 - ตรวจสอบสุขภาพประจำปีและตรวจสมรรถภาพปอด การได้ยิน การเห็น แนะนำการออกกำลังกาย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การพักผ่อน และการออม
6. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ปลูกผัก เพาะเห็ด ทำสบู่ ตัดผม
7. ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เป็นจิตอาสา ปลูกป่า การเยี่ยมบ้านร่วมกับหมอครอบครัว
8. การติดตามและประเมินผลการทำงานของคนพิการ

บทบาทของพี่เลี้ยง ที่อยู่ใกล้ชิดกับคนพิการจะเรียนรู้เส้นทางความสำเร็จของคนพิการ ว่าเป้าหมายต้องการอะไรจากการได้รับโอกาสการทำงานและมองอนาคตอย่างไร

(ตัวอย่าง)

นาง ก ตำแหน่งผู้ช่วยผลิตยาสมุนไพร

- 1 ปลูก ดูแล บำรุง รักษา พืชสมุนไพรที่แปลงปลูก
- 2 เก็บเกี่ยว ตากแห้ง แยกชนิด
- 3 ดำเนินการบรรจุภัณฑ์
- 4 จัดเก็บให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

เป้าหมายชีวิต

- 1) ต้องการมีอาชีพหลักและมีอาชีพเสริม
- 2) เป็นผู้ช่วยแพทย์แผนไทย

แนวทาง

- 1) นาง ก นำเงินที่สะสมจากเงินเดือนลงทุนเปิดร้านค้าเล็กๆ ในชุมชน ขายเครื่องดื่มชนิดต่าง ๆ และขนม โดยมีญาติเป็นผู้ดูแลและนาง ก จะช่วยหลังเลิกงานและวันหยุด
- 2) นาง ก ต้องตั้งใจทำงาน เรียนรู้ ชักถามความรู้กับพี่เลี้ยงและฝึกฝนจนชำนาญระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2561-2563
- 3) พี่เลี้ยงและนาง ก ต้องปรึกษากันถึงแนวทางเพิ่มเติมความรู้และเปิดโอกาสให้นาง ก เข้ารับการอบรมเรื่องสมุนไพรตามความเหมาะสม และกระตุ้นส่งเสริมให้นาง ก สอบการเป็นผู้ช่วยแพทย์แผนไทยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมให้คนพิการประสบผลสำเร็จในชีวิต พี่เลี้ยงจึงต้องรู้และให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและเส้นทางของคนพิการที่แต่ละคนจะต่างกันไป

ประเด็นสำคัญ

1. คนพิการต้องตกผลึกความคิดตนเอง เก่ง ถนัดอะไร จะเป็นอะไร และพอรู้วิธีการนำสู่เป้าหมายได้อยู่บ้าง
2. พี่เลี้ยงต้องพูดคุย สังเกตความคิดของคนพิการให้ออกและช่วยทำให้ชัดต่อเป้าหมายแนวทางที่เป็นของคนพิการเอง

คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม เป็นความบกพร่องหรือผิดปกติของความคิด อารมณ์ พฤติกรรม เป็นการเจ็บป่วยเรื้อรัง มีโอกาสป่วยซ้ำได้ง่าย จึงมีข้อจำกัดในการดูแลตนเอง ต้องได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่น ถูกสังคมตีตราทำให้ด้อยค่า ทำให้รู้สึกท้อแท้ ลังคึมไม่ยอมรับจนต้องแยกตัวจากสังคม

เมื่อคนพิการทางจิตใจเข้าสู่การจ้างงาน คาดหวังถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ แต่อาจเป็นไปได้ทั้งหมดที่จะฟื้นฟูและพัฒนาให้คนพิการสำเร็จตามเป้าหมายที่เขาต้องการ ด้วยข้อจำกัดของความพิการ บางคนไม่รู้ด้วยซ้ำว่าตนเองต้องการอะไรมีเป้าหมายอะไรในชีวิต สิ่งที่เขาทำได้คือ การประคับประคอง เสริมพลัง และพร้อมจะเริ่มต้นใหม่เป็นระยะๆ

แนวทาง ขั้นตอน

1. การค้นหาความสนใจ ความถนัดของคนพิการทางจิตใจที่ผ่านการฟื้นฟูมาแล้ว 3-6 เดือน และต้องพูดคุยทำความเข้าใจการทำงานที่มีการจ้างและต้องรับผิดชอบต่อการทำงานได้ในระดับหนึ่ง
2. สรรหาแบบเจาะจงตามความถนัดที่มีอยู่บ้าง
3. ฝึกทักษะการทำงาน ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและมีการประเมินคนพิการโดยนักวิชาชีพเป็นระยะ ได้แก่ ความสามารถ ทำกิจวัตรประจำวัน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและครอบครัวได้ระดับหนึ่ง และไม่เข้ารับการรักษาชั่วที่โรงพยาบาลบ่อยครั้ง
4. คัดเลือกหน่วยงานที่มีความพร้อมรับคนพิการทางจิตใจเข้าทำงาน โดยหน่วยงานควร
 - 1) รู้จัก เข้าใจ คนพิการและความพิการ
 - 2) เคยได้รับการฝึกอบรมการดูแลคนพิการทางจิตใจพอสมควร
 - 3) ไม่คาดหวังต่อผลงานจากคนพิการทางจิตใจมากนัก
 - 4) เครือข่าย / หน่วยงาน พร้อมเผชิญปัญหาพร้อมกับโรงพยาบาล ซึ่งเน้นการดูแลผู้ป่วยร่วมกันในระหว่างที่ทำงาน ดังนั้นเส้นทางความสำเร็จจะมีเป้าหมายให้คนพิการทางจิตใจพอทำงานได้ต่อเนื่อง ไม่ป่วยซ้ำอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และกลับคืนครอบครัวแบบไม่เป็นภาระ

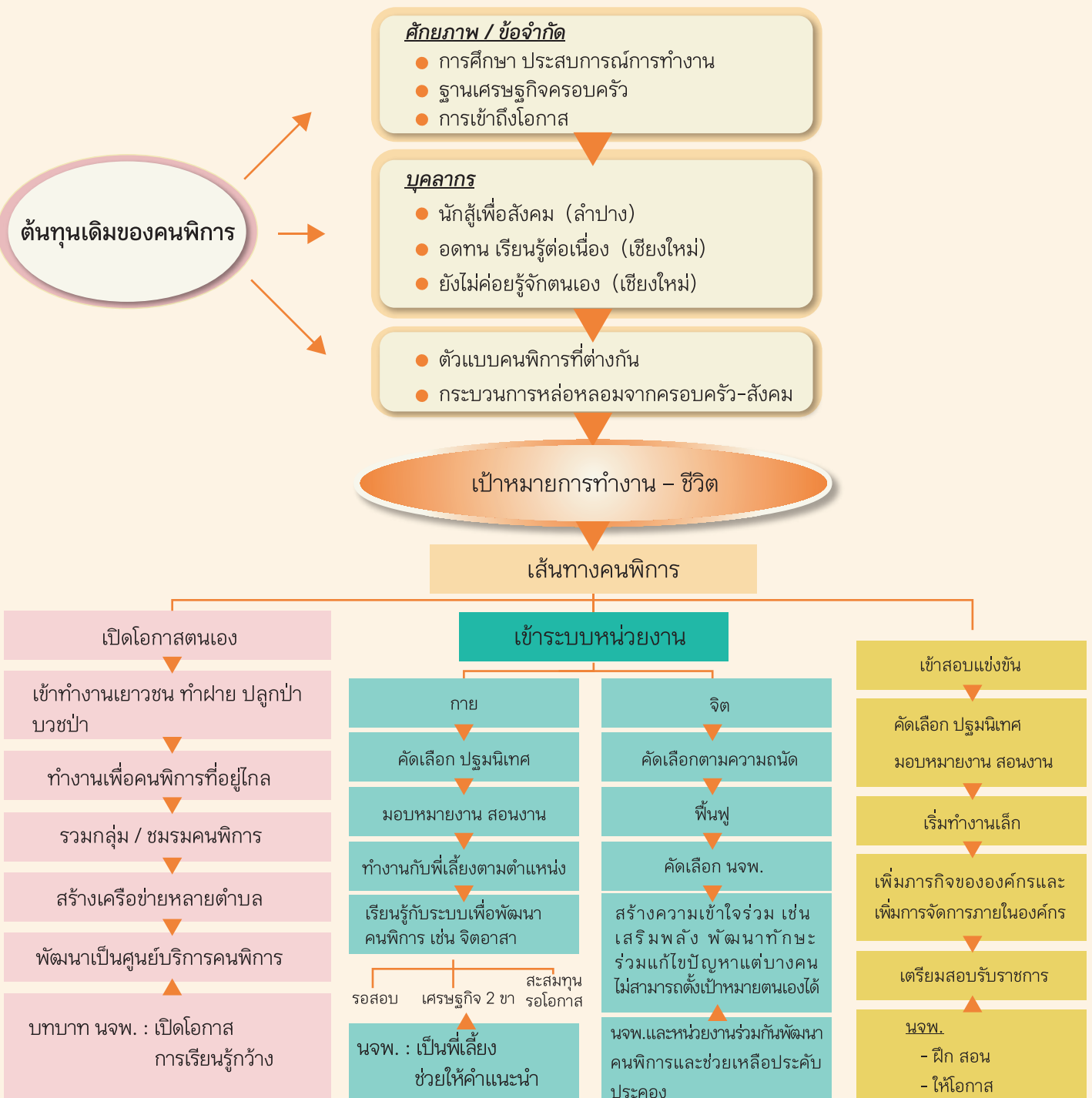
บทบาทของพี่เลี้ยง ในหน่วยงานต่อการพัฒนาคนพิการทางจิตใจ พี่เลี้ยงที่อยู่ในหน่วยงาน

- เปิดใจรับฟังคนพิการทางจิตใจทุกเรื่อง ทุกเวลา
- สังเกตอาการ พฤติกรรมของคนพิการที่อาจเป็นผลจากการทำงาน เช่น พูดคนเดียว พูดคุยไม่ตรงประเด็น ไม่มองคู่สนทนา แยกตัว ต้องแจ้งกับทีมสหวิชาชีพที่โรงพยาบาลสวนปรุงรับทราบเพื่อร่วมแก้ไขปัญหานั้นๆ
- ทีมสหวิชาชีพจะเร่งรีบติดตาม ประเมินสถานการณ์ และแก้ไขโดยทันทีเท่าที่เป็นไปได้ หากปัญหารุนแรงอาจส่งกลับมาโรงพยาบาลรักษาใหม่อีกครั้ง เพื่อฟื้นฟูแล้วจึงเริ่มต้นทำงานใหม่
- ทีมสหวิชาชีพจะให้ความรู้กับหน่วยงานและครอบครัวอย่างต่อเนื่องแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น พูดคุยแบ่งบทบาท แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้นๆ และมีการถอดบทเรียนแบบสั้น กระชับ ว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุเพราะอะไร แนวทางแก้ไข ผลที่คาดว่าจะเกิด

1. พี่เลี้ยงที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายต้องผ่านการอบรม การดูแลคนพิการทางจิตใจมาระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะหลักสูตรการเป็น **Job Coach คนพิการทางจิตใจ**
2. ทีมสหวิชาชีพต้องเป็นทีมเคลื่อนที่เร็ว แก้ไขปัญหาเป็นรายบุคคล ครอบคลุม
3. กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางพัฒนาต้องมีส่วนร่วมจากเครือข่าย หน่วยงาน และครอบครัว

สรุปเส้นทางความสำเร็จของคนพิการ

เส้นทางความสำเร็จ คือ กรอบการพัฒนาตนเองทางด้านชีวิตและการทำงานบนฐานความเป็นจริง



บทที่ 3 การสอนงานคนพิการ (Coaching)

การสอนงานเป็นขั้นตอนสำคัญหนึ่งเพื่อให้คนพิการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง มีความปลอดภัย เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงการศึกษา ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ แตกต่างกับงานที่จะต้องทำ รวมถึงต้องปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมหน่วยงานที่มีโครงสร้าง ระบบ ระเบียบปฏิบัติและคนมากมายที่คนพิการต้องเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ให้ได้

ผู้สอนงานส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าหน่วยงานนั้นที่ทำงานใกล้ชิดหรือทำงานร่วมกับคนพิการ จึงมีความเข้าใจในตัวคนพิการ และมีสัมพันธภาพที่ดีในระดับหนึ่งที่จะพูดคุย อธิบาย ชี้แจง สอน ตักเตือน ให้คำแนะนำต่างๆ ได้พอสมควร ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่า **พี่เลี้ยง** และพี่เลี้ยงบางคนหรือหลายคนได้ทำหน้าที่มากกว่าพี่เลี้ยง **เป็นผู้สอน (Coaching)** คนพิการ ซึ่งคำว่าผู้สอนจะมีความหมายผู้ที่ทำหน้าที่ให้ผู้ถูกสอน (คนพิการ) เรียนรู้หลักคิด กระบวนการคิดให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น จนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองหรือสามารถทำงานกับสิ่งท้าทายใหม่ๆ ได้ ซึ่งในที่นี้ **พี่เลี้ยงคือผู้ที่อยู่ในหน่วยงานนั่นเอง สามารถทำหน้าที่พี่เลี้ยง + ผู้สอนงานคนพิการ**

การสอน หมายถึง กระบวนการสื่อสารเพื่อกระตุ้นการคิดและพัฒนาวิธีการคิดของคนพิการให้ก้าวหน้าขึ้น โดยดึงศักยภาพตนเองเพื่อพัฒนาความคิด จนหลุดพ้นปัญหาหรือเอาชนะความท้าทายใหม่

หลักเกณฑ์...!

- ✓ สร้างให้คนพิการเรียนรู้และเติบโตภายในตนเอง โดยมาจากประสบการณ์ตรงและจริง จนสามารถตอบคำถามของตนเองได้ด้วยตนเอง (*Self Directive Learning*)
- ✓ มุ่งเสริมให้คนพิการก้าวไปข้างหน้า จึงให้ความสำคัญกับปัจจุบันและอนาคตมากกว่าย้อนดูอดีต และเน้นแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา
- ✓ เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาวิธีคิด เพื่อนำสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและอื่นๆ

แนวทาง ขั้นตอนการสอน

1. พี่เลี้ยงสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนพิการและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทรกัน เข้าใจคนและงานร่วมกัน
2. พี่เลี้ยงรู้ เข้าใจ เส้นทางความสำเร็จของคนพิการและมีข้อมูลจากการพูดคุย สังเกต จึงกำหนดประเด็นพูดคุยเรื่องอะไรบ้างต้องพูดคุยกับคนพิการเพื่อพัฒนา
3. พี่เลี้ยงต้องมีวิธีการตั้งคำถามให้คนพิการกล้าพูด แสดงออก สิ่งที่ต้องการพัฒนาเป็นเรื่องอะไร และจะอย่างไรให้ได้ตามที่ต้องการ
4. พี่เลี้ยงต้องสรุปประเด็น ทำความชัดเจนเพื่อทวนสอบความคิดกับคนพิการ
5. พี่เลี้ยงและคนพิการร่วมสร้างภาพ Mind Mapping การพัฒนาตนเอง และขั้นตอนการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความเสี่ยงที่อาจกระทบบนฐานความเป็นจริง
6. ร่วมกันพิจารณาเส้นทางความสำเร็จ / แนวทางหลักและทางเลือกอื่นๆ เพื่อให้คนพิการตัดสินใจเลือกเส้นทางด้วยตนเอง
7. กำหนดเป็นแผนงาน กิจกรรมและขั้นตอนปฏิบัติ
8. ติดตามผล

แนวทาง ขั้นตอน

1. พี่เลี้ยงต้องประเมินขีดความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ ข้อมูลเดิม (อายุ การศึกษา ประสบการณ์ อาชีพ ความสามารถพิเศษ) ข้อมูลเมื่อมาทำงานร่วมกัน โดยการสังเกตการณ์ทำงาน งานอะไรทำได้ดี งานอะไรทำได้ ไม่ค่อยดีหรือใช้เวลานาน ชอบทำงานกับใคร เพราะอะไร อยากเป็นหรือทำอะไรในอนาคต ต้นทุนที่มีอยู่ ปัจจัยสนับสนุนที่เป็นจริง ฯลฯ
2. ดำเนินงาน โดยการสอนที่หน้างาน
 - การสอนที่หน้างาน** เช่น การลงพื้นที่เยี่ยมบ้านคนพิการ
 - พี่เลี้ยงต้องอธิบาย การเยี่ยมบ้านมีวัตถุประสงค์อะไร วิเคราะห์ครอบครัวคนพิการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายว่าประสบปัญหาอะไร ทีมเยี่ยมบ้านจะช่วยเหลืออะไรได้บ้าง
 - การเตรียมการ
 - เตรียมทีมเยี่ยมบ้าน ประกอบด้วยใคร
 - แบ่งบทบาท หน้าที่
 - คนพิการมีหน้าที่อะไรบ้างกับครอบครัวนี้
 - สาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างหรือแสดงบทบาทสมมติ
 - การเตรียมประเด็นพูดคุย วิธีการพูดคุย
 - ทำที่ กิริยาของทีมเยี่ยมบ้าน
 - การสรุปประเด็นพูดคุยเป็นเรื่องๆ เพื่อให้คนพิการและครอบครัวได้เข้าใจชัดเจน
 - การสังเกตการณ์สภาพแวดล้อม เช่น การเข้าถึงห้องน้ำ ห้องส้วม การเข้าถึงอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ เป็นต้น สัมพันธภาพสมาชิกในครอบครัวคนพิการ เช่น การดูแลอาหารและน้ำ 3 มื้อ การจัดยา การฝึกทักษะ เป็นต้น
 - การให้คำแนะนำหรือการให้ความช่วยเหลือ
3. พี่เลี้ยง นำเสนอเรื่องให้คนพิการได้มีโอกาสการพัฒนาตนเองในที่ประชุม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจ และค้นหาทางเลือกต่างๆ ซึ่งสามารถทำได้หลากหลายช่องทาง เช่น
 - การสอนที่หน้างาน ซึ่งเป็นกิจกรรมปกติ (Re-skill)
 - การฝึกปฏิบัติงานให้เกิดทักษะใหม่ (Up-skill)
 - การส่งเข้าอบรม (Training) ในเรื่องที่คนพิการต้องการ เช่น ทักษะชีวิต ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์



4. ก่อนอบรมพี่เลี้ยงและคนพิการ ควรกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่เร็วเกินไปหรือไม่นานเกินไป เพื่อให้คนพิการเตรียมตัว ทบทวนเรื่องเดิม ประเด็นที่ต้องการรู้ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าอบรม สามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ โดยส่งคนพิการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายในหรือภายนอกโรงพยาบาล แต่ต้องเป็นเรื่องโดยตรงกับความต้องการของคนพิการ หรือเขียนโครงการขอแหล่งทุนเพื่อดำเนินการจัดอบรมเอง ซึ่งอาจต้องรอผลการพิจารณาอนุมัติงบประมาณพอสมควร

5. การจัดเวทีสะท้อนกลับ (AAR : After Action Review)

ภายหลังจัดกิจกรรม เช่น การเยี่ยมบ้าน 3 รายในวันนี้แล้ว ตอนเย็นสรุปสะท้อนภาพสั้นๆ (จุดอ่อน จุดแข็งของกิจกรรมวันนี้ ประโยชน์ที่คนพิการได้รับ ข้อควรปรับปรุง) หรือ

ภายหลังจบกิจกรรม เช่น การแก้ไขปัญหา Case ของตำบลนี้แล้ว 4 คน ระยะเวลา 2 วัน ในวันที่ 3 อาจจัดเวทีสะท้อนกันเอง (คนพิการและครอบครัวประสบปัญหาอะไร ต้องแก้ไขอย่างไร ใครที่เกี่ยวข้อง ผลงานความก้าวหน้าแต่ละรายเป็นอย่างไร ต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง และมีประเด็นที่ต้องติดตามเป็นพิเศษหรือไม่)

ประเด็นสำคัญ

1. ผู้ดำเนินการเวทีสะท้อนกลับ ต้องไม่อคติ มีศิลปะการประนีประนอมไม่ใช่หาคนผิด
2. ผู้เข้าร่วมต้องใจเปิด รับฟัง มีภาวะความเป็นผู้ใหญ่พอสมควร

(กรณีศึกษา) การสอนงานของโรงพยาบาลขุนหาญ

แนวทาง ขั้นตอน

1. โรงพยาบาลจัดโครงสร้างการดูแลคนพิการ ตั้งแต่ผู้อำนวยการ - ผู้ประสานงาน - หัวหน้างาน - พี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบทบาทหลักจะอยู่กับพี่เลี้ยง / หัวหน้างาน ที่เป็นการสร้างระบบงานการพัฒนาบุคลากรโดยรวมของโรงพยาบาล ดังนี้
 - ประเมินศักยภาพ ข้อจำกัดคนพิการก่อนมอบหมายงาน เช่น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมายอาจต้องมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเท่าที่เป็นไปได้ เป็นต้น
 - กำหนดงานให้คนพิการและมอบหมายงานให้หน่วยงานรับผิดชอบ
 - ระบุพี่เลี้ยงที่จะสอนงานคนพิการ และระบุใครเป็นผู้กำกับงาน ติดตามงานของคนพิการ
 - จัดประชุมทุกเดือน เพื่อติดตามและประเมินผลงานคนพิการ

(ตัวอย่าง) โครงสร้าง

ผู้อำนวยการ

ผู้ประสานงาน

หัวหน้างาน

พี่เลี้ยง

คนพิการ

2. การสอนงานคนพิการ จะเป็นพี่เลี้ยงที่ทำงานใกล้ชิดกับคนพิการ เนื้อหาการสอนจะแบ่งเป็น 2 กลุ่มสาระ
- สาระที่ 1 สอนงานตามตำแหน่งงานและภารกิจที่คนพิการต้องทำ
 - สาระที่ 2 การจัดทำรายงาน

สอนงานตามตำแหน่งงานและภารกิจที่คนพิการทำ

- (1) พี่เลี้ยงชี้แจงขั้นตอนการทำงาน ทดลองทำตามขั้นตอนและให้คำแนะนำแต่ละขั้นตอนงาน เพื่อให้คนพิการเข้าใจและสามารถทำได้
- (2) พี่เลี้ยงจะทำงานร่วมกับคนพิการระยะเวลาหนึ่ง เพื่อควบคุมคุณภาพงานให้อยู่ในกรอบและตรวจสอบให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และปลอดภัยหากเห็นว่า **คนพิการทำไม่ได้ตามกำหนด อาจให้คำแนะนำและสอนเพิ่มเติม**
- (3) พี่เลี้ยงจะสังเกต ประเมินและสอบถามความต้องการคนพิการและค้นหาศักยภาพ ที่มีอยู่ ที่สามารถยกระดับการทำงานหรือมองถึงอนาคตเป็นอย่างไรบ้าง
- (4) พี่เลี้ยงนำข้อมูลเสนอผู้ประสานงานในการประชุมประจำเดือน เพื่อยกระดับงานหรือพิจารณาแนวทางการพัฒนาคนพิการ เช่น บางคนสามารถทำพีชชมนไพรได้ครบถ้วนทุกขั้นตอน ควรส่งเสริมให้ทำลูกประคบขายให้กับโรงพยาบาล เป็นต้น
- (5) ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล เช่น การเป็นจิตอาสา การทำเกษตรอินทรีย์ **สอนงานจัดทำรายงาน** ได้แก่ บันทึกผลการให้บริการ รายงาน **SIF Portal** แบบบันทึกสุขภาวะ

ประเด็นสำคัญ

1. พี่เลี้ยงต้องทำงานใกล้ชิด ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนพิการ และมีเวลาพูดคุยกับคนพิการ
2. พี่เลี้ยงควรผ่านการอบรมการเป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน

สรุปการสอนงานคนพิการ

การอภิปรายประสบการณ์การสอนงาน

ชมรมคนพิการจังหวัดสตูล

คุณลลิตีฮาหยาด เย็นจิต
ตำแหน่งเลขานุการ

ระบบ พี่สอนน้อง โดยการแลกเปลี่ยนกัน

ขั้นตอน

1. การประเมินความสามารถ
 - เก็บข้อมูล (ความรู้ ความสามารถ)
 - ข้อจำกัด
 - เป้าหมายชีวิตและการทำงาน
2. การดำเนินงาน
 - วิเคราะห์คนกับความเหมาะสมกับงาน
 - สอน / ฝึก
3. ส่งเสริมการออมและสุขภาพ
4. เปิดโอกาสให้เข้าอบรมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร
5. การจัดเวทีสะท้อนกลับ (AAR) ไม่เป็นทางการ

โรงพยาบาลขุนหาญ

คุณพิไลพร ทามาตาล
ตำแหน่งนักกายภาพบำบัดชำนาญการ

ระบบ การพัฒนาบุคลากร โดยยึดคนพิการเป็นศูนย์กลางขั้นตอน

ขั้นตอน

1. การประเมินคนพิการด้านความรู้ ความสามารถ ข้อจำกัด
2. มอบหมายงานการชี้แจง และให้พี่เลี้ยงพาทำ
3. สอนงาน (Up-skill / Re-skill) หรือแก้ไข ปัญหาสอน / ฝึกที่หน้างาน
4. ประชุมประจำเดือน / การประเมินผล
5. พี่เลี้ยงสนับสนุนให้คนพิการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล เช่น เป็นจิตอาสา



บทที่ 4

การกำกับ ติดตามและให้คำแนะนำคนพิการ

ในหน่วยงานและประกอบอาชีพอิสระ

การกำกับ ติดตามงานคนพิการ ส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทของหัวหน้าหน่วยงานในกรณีเป็นองค์กรใหญ่ หากเป็นองค์กรเล็กจะเป็นนายกสมาคม / คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย ดูแลกำกับ ติดตาม

การกำกับงาน หมายถึงการดูแล ตรวจสอบ ควบคุม สภาพการทำงาน วิธีการทำงาน ให้เป็นไปตามบทบาท หน้าที่ แต่ละตำแหน่ง เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยปรับปรุงภูมิทัศน์

บทบาท หน้าที่ :

- ตัดแต่งกิ่งไม้ ตัดไม้ ให้สวยงาม ไม่รก รุงรัง
- ตัดหญ้า ทำความสะอาดสนามหญ้า ให้เรียบเตียน
- เก็บกวาด รวบรวมเศษใบไม้ กิ่งไม้และขยะอื่นๆ บริเวณสนามรอบอาคาร เพื่อกำจัด ทำลายด้วยการเผาหรือฝังกลบหรือรอเทศบาลจัดเก็บไปกำจัด

การกำกับ : เป็นการดูแล พิจารณาขอบเขตงานตามบทบาท หน้าที่ ตามกรอบเวลา คุณภาพงาน งบประมาณอย่างน้อยเพียงไร

วิธีการทำงาน : มีความถูกต้องตามขั้นตอนที่สอนไว้ การใช้เครื่องมือได้ถูกต้อง

การติดตาม หมายถึง การจัดทำข้อมูลจากรายงาน จากการสังเกตการณ์ จากการพูดคุยเป็นระยะๆ เพื่อประเมินว่าการทำงานในหน้าที่เป็นไปตามที่กำหนดได้ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ในแต่ละขั้นตอนหรือไม่เพราะอะไร และให้คำแนะนำปรับปรุง แก้ไขตามความจำเป็นที่เกิดขึ้น หรืออาจนำข้อมูลเหล่านี้เพื่อเป็นการประเมินผลการทำงานของคนพิการระยะต่อไป



หลักการ

- ประสิทธิภาพของงานที่กำหนดไว้
- ความคุ้มค่าของงาน



แนวทาง ขั้นตอน

การกำกับงาน ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของผู้ประสานงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

1. วิเคราะห์จากตารางปฏิบัติหรือแผนปฏิบัติงาน เพื่อสู่ตัวอย่างการดูแล ควบคุมงานให้เป็นไปตามที่กำหนด
2. การสู่ตัวอย่างการดูแลและควบคุมงานคนพิการจากตารางปฏิบัติงาน เช่น ใช้ตารางปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ กำหนดช่วงเวลากำกับงาน

ผู้กำกับงานจัดประชุมรับฟังผลการดำเนินงานที่กำหนดไว้จากหัวหน้าหน่วยงานและ / หรือคนพิการ ชักถาม ผลงาน คุณภาพงาน และให้คำแนะนำ หรือการสู่ตรวจเยี่ยมการทำงานภาคสนาม เพื่อกำกับงานและให้คำแนะนำ

| วัน | เช้า (7.00 – 12.00 น.) | บ่าย (13.00 – 16.30 น.) |
|----------|------------------------|-------------------------|
| จันทร์ | | |
| อังคาร | | |
| พุธ | | * ช่วงเวลากิจกรรม |
| พฤหัสบดี | | |
| ศุกร์ | | * ประชุมประจำเดือน |

3. การประชุมประจำเดือน เพื่อกำกับงานของคนพิการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปตาม กิจกรรมและผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละขั้นตอน โดยใช้แผนปฏิบัติการติดตามเป็นเครื่องมือประกอบ โดยพิจารณาจากขั้นตอนกิจกรรม จำนวนกลุ่มเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับหรือคุณภาพงาน

(ตัวอย่าง)

แผนการติดตามของสมาคม..... ไตรมาสที่ 1 มกราคม – มีนาคม พ.ศ.....

| โครงการ / กิจกรรม | ขั้นตอนกิจกรรม | กลุ่มเป้าหมาย | ระยะเวลา | ผลที่คาดว่าจะได้รับ |
|---|--|-----------------------|---|--|
| 1. การประสานสิทธิ อาชีพอิสระคนพิการ | - จัดทำโครงการร่วมกับคนพิการ - นำเสนอประสานสิทธิกับมูลนิธิ นวัตกรรมทางสังคมและบริษัท | 5 คน | 1 – 15 มกราคม | - ผ่านการพิจารณา อย่างน้อย 4 คน |
| 2. ประสานงานกับ สนง.แรงงานจังหวัด | - ชี้แจงทำความเข้าใจการ ประกอบอาชีพอิสระ - การเตรียมพร้อมรับการตรวจ | แรงงานจังหวัด 5 คน | 20 – 25 มกราคม 1 – 15 กุมภาพันธ์ | - เกิดแผนการตรวจสอบ การทำงานของแรงงาน จังหวัด - คนพิการพร้อมรับการ ตรวจและจัดทำสัญญา จ้างงาน |
| 3. การดำเนินงาน โครงการอาชีพอิสระ | - การจัดซื้อวัสดุ สิ่งของ หรืออื่นๆ | 5 คน | 16 – 25 กุมภาพันธ์ | - เอกสารถูกต้อง ครบถ้วน |
| 4. แผนการติดตาม การเริ่มโครงการ | - อบรมการทำรายงาน การทำบัญชี - เตรียมแปลงเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์ | 5 คน 2 คน | 1 – 3 มีนาคม 1 – 7 เมษายน | - คนพิการสามารถทำ รายงานได้เอง - * เริ่มดำเนินการเตรียม แปลงและลงเมล็ดปลูก และทำคอกสัตว์และ เลี้ยงสัตว์ |
| 5. ดำเนินการ | - การดำเนินการ | 2 คน | เมษายน – กันยายน | - * ดำเนินการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ - การบำรุงรักษา และ เลี้ยงดูต่อเนื่อง |
| 6. ครอบรอบการปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์ | - การรวบรวมและจำหน่าย | 2 คน | ตุลาคม | - * การจำหน่าย |

ในงานการติดตาม ส่วนใหญ่จะเป็นพี่เลี้ยงเป็นคนติดตามงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

บทบาทหน้าที่พี่เลี้ยงในการติดตามงาน

1. พี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมหรือทำงานที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกับงานคนพิการ จัดเก็บข้อมูล สังเกตการณ์การทำงาน ผลสำเร็จของงาน ระยะเวลา คุณภาพของงาน ความสูญเสียในกระบวนการทำงาน และอื่นๆ
2. บันทึกเหตุการณ์ในรูปแบบฟอร์ม รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน ในช่วงที่กำหนด (* ชั้นเตรียม * ชั้นดำเนินการ * ชั้นผลลัพธ์)
3. หากพบข้ออ่อน ข้อบกพร่องในการทำงานที่อาจเกิดอันตราย เสียหาย พี่เลี้ยงสามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ได้ทันที
4. นำเสนอข้อมูลผลการติดตามงานคนพิการในด้านต่างๆ เสนอหัวหน้าหน่วยงานหรือที่ประชุมประจำเดือน เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือยกระดับงานคนพิการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
5. สรุปผลการทำงานคนพิการประจำเดือนส่งบริษัทและ / หรือผู้บริหารองค์กร



โรงพยาบาลหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับคนพิการทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 จำนวน 3 คน และในปี พ.ศ.2563 เพิ่มเป็น 9 คน กระจายทำงานต่างๆ ในโรงพยาบาล ได้แก่ งานกายภาพบำบัด 2 คน งานขาเทียม 2 คน งานซ่อมบำรุง 2 คน งานจ่ายกลาง 1 คน งานซักฟอก 1 คน และงานโภชนาศาสตร์ 1 คน ส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหว 7 คน และพิการทางการได้ยิน 2 คน

แนวทาง ขั้นตอนการกำกับงานคนพิการ

การกำกับงานของโรงพยาบาลจะสอดคล้องกับระบบการบริหารของโรงพยาบาล เมื่อผู้อำนวยการเห็นชอบให้มีการจ้างงานคนพิการจะมอบหมายให้ผู้ประสานงานหลักดำเนินการต่อในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามผังงาน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวไทร

ผู้ดูแลประสานงานหลักประจำโรงพยาบาลหัวไทร

หัวหน้างานในแต่ละหน่วยงาน / แผนก

พี่เลี้ยงในหน่วยงาน / แผนก

คนพิการ

- การกำกับตามโครงสร้างและการดำเนินโครงการจ้างงานคนพิการตามที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้มอบหมายให้ผู้ประสานงานดำเนินการ ดังนี้
 - 1) การสำรวจและประชุมปรึกษาหารือความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในโรงพยาบาลจำนวนกี่อัตราที่จำเป็นก่อน-หลัง
 - 2) ประชุมหัวหน้าหน่วยงานเพื่อกำหนดลักษณะงานที่คนพิการจะทำ (Job Description) และกำหนดคุณสมบัติตามตำแหน่ง
 - 3) ประชาสัมพันธ์และค้นหาเชิงรุก คนพิการในชุมชนที่ต้องการทำงาน โดยประสานกับ รพ.สต. อสม. อบต. ต่างๆ เพื่อให้ได้คนพิการที่ต้องการทำงานจริงๆ
 - 4) คัดเลือกและสัมภาษณ์คนพิการ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์
 - ความเป็นไปได้ในการทำงาน
 - ความรู้ ทักษะ ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน
 - ความพร้อมและการยอมรับของครอบครัวคนพิการ
 - 5) การมอบหมายงานตามตำแหน่งในหน่วยงานที่มีพี่เลี้ยงคอยดูแล สนับสนุน ช่วยเหลือและมอบหมายให้พี่เลี้ยงสอนงานและติดตามผลการทำงานอย่างใกล้ชิด และพี่เลี้ยงควรมีจำนวนมากพอ เพื่อสอนและสนับสนุนคนพิการได้จริงๆ

2. การกำกับงาน นิเทศงาน และประเมินผลงาน

- 1) ผู้ประสานงานประชุมกับหัวหน้าหน่วยงานเพื่อการประเมินผลการทำงานของคนพิการ ประสบปัญหาอะไรบ้าง และช่วยแก้ไขปัญหามาให้เสร็จสิ้นที่หน่วยงาน
- 2) ผู้ประสานงานและ/หรือหัวหน้างาน อาจสุ่มตรวจเยี่ยมคนพิการเพื่อร่วมแก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำให้กำลังใจ และประเมินศักยภาพคนพิการเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาระยะต่อไป
- 3) ประชุมเพื่อติดตามงานทุก 3 เดือน โดยประสานงานหัวหน้างาน พี่เลี้ยงและคนพิการเข้าร่วม

หากพบปัญหา ผู้กำกับงาน หรือผู้ประสานงาน หรือหัวหน้างานจะสอบถามประเด็นปัญหา สาเหตุจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปผลในระดับหนึ่ง แล้วพูดคุยกับคนพิการและครอบครัว ให้มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหามา แล้วรายงานผลกับผู้บังคับบัญชา หรือขออำนาจเพื่อการปรับเปลี่ยนแก้ไข เช่น จำเป็นต้องเปลี่ยนตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ หากคนพิการมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือปรับเปลี่ยนเวลาทำงานให้เข้ามากขึ้นและเลิกเร็วขึ้น แต่ต้องทำงานครบชั่วโมงที่กำหนด เป็นต้น

ผลที่เกิดกับคนพิการ

- การแต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะ สะอาด เรียบร้อย
- ความคล่องตัว ชำนาญมากขึ้น ตามภารกิจงาน
- การป้องกันตนเองจากการติดเชื้อต่างๆ
- มีทักษะทางสังคม การพูด การเคารพผู้บังคับบัญชา
- รู้ เข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร
- เกิดจิตอาสา เห็นประโยชน์การทำงานเพื่อส่วนรวมและให้เกียรติกับผู้อื่น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพคนพิการ

1. ฝึกการเขียนรายงานประจำปีด้วยตนเอง และการประเมินตนเอง
2. การสำรวจความต้องการพัฒนาคนพิการ เพื่อนำเสนอการดำเนินงานอบรมพัฒนา หรือประสานส่งต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้คนพิการตามความต้องการรายบุคคล
3. ส่งเสริมการออม แบ่งเป็นส่วนหนึ่งออม ส่วนหนึ่งไว้ใช้จ่าย และอีกส่วนเพื่อการลงทุน
4. การเตรียมความพร้อมอาชีพ เช่น การเป็นช่างขาเทียม ช่างตัดรองเท้า ช่อมเครื่องมือแพทย์ในโรงพยาบาล และการเตรียมอาชีพเสริม เช่น ปลูกผักอินทรีย์ ขายให้โรงพยาบาลและในตลาดอินทรีย์ การฝึกเป็นช่างซ่อมบ้านต่อเติมบ้าน เป็นต้น

สมาคมฯ ได้สนับสนุนอาชีพอิสระคนพิการ เช่น การเลี้ยงวัว ซ่อมรถจักรยานยนต์ โดยมีคนพิการเป็นทีมงานประสานสิทธิ์ ลงพื้นที่เก็บข้อมูลคนพิการกลุ่มเป้าหมาย ประเมินความสามารถด้านร่างกาย และทุนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ เช่น ที่ดิน ความรู้ ประสบการณ์ ทำเล การจัดการตลาด การจัดการการเงิน บัญชี และการบริหารความเสี่ยงต่ออาชีพนั้นๆ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ภายในสมาคมฯ เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ของอาชีพ จึงสอบถามภาวณ์จัดทำเป็นโครงการ และประสานกับมูลนิธินวัตกรรมทางสังคมต่อไป

ภายหลังได้รับอนุมัติโครงการ จึงจัดทำสัญญาจ้างงาน จัดปฐมนิเทศ อบรมการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย การส่งรายงาน **SIF Portal** แล้วจึงได้ดำเนินการกำกับและติดตาม ดังนี้

แนวทาง ขั้นตอน

1. จัดทำขั้นตอนการดำเนินโครงการ-กิจกรรมในรายละเอียดเพื่อกำหนดจุดหรือขั้นตอนที่ต้องกำกับ ติดตาม ดังนี้
 - 1) การสอบราคาวัสดุ สิ่งของที่ต้องใช้ในโครงการ จำนวน 3 ร้านค้า
 - 2) กำกับการจัดซื้อของให้ตรงกับโครงการ และตรวจสอบใบเสร็จให้ถูกต้อง
 - 3) ร้านค้าส่งของถึงคนพิการ
 - 4) ดำเนินการตามโครงการ เช่น การเปิดร้านข้าวหน้าเบ็ด
 - การจัดเตรียมร้าน อาคาร โต๊ะ เก้าอี้ ถังน้ำดื่ม ที่ล้างจาน แก้วน้ำ ถังน้ำแข็ง ป้ายหน้าร้าน ฯลฯ
 - เปิด ข้าวสวย หม้อหุงข้าว ทัพพี จาน ช้อน ส้อม เครื่องปรุง ฯลฯ
 - ดำเนินการเปิดร้าน
 - 5) การติดตาม ครั้งที่ 1 เพื่อดูความเป็นไปได้ จำนวนลูกค้า เมนูอาหาร ราคา รสชาติ ความสะอาด สบาย เข้าถึง และให้คำแนะนำเพิ่มเติมเมนูให้หลากหลาย เช่น ข้าวมันเบ็ด ข้าวหมูแดง ข้าวหมูกรอบ เป็นต้น
 - 6) การจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย
 - 7) การส่งรายงาน **SIF Portal**
 - 8) การติดตาม ครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบบัญชี รายงาน และให้คำแนะนำ ตลาด การส่งอาหารให้การประชุม / อบรม / สัมมนาของเทศบาล
 - 9) ส่งเสริมการออม
 - 10) การประชุมประเมินผล **“การเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตคนพิการ”**
 - 11) ประชุมยุติโครงการ

หมายเหตุ

เป็นจุดหรือขั้นตอนที่สมาคมฯ ให้ความสำคัญที่ต้องกำกับและติดตามผล

การกำกับติดตามคนพิการในหน่วยงานที่ต้องแก้ไขพฤติกรรมและ การติดตามเพื่อส่งเสริมอาชีพอิสระ (เกษตรผสมผสาน) จากกรณีศึกษา คนพิการ 2 ราย ดังนี้

(ตัวอย่าง)

ใบงานกลุ่ม นจพ. ภาครัฐ

การกำกับ ติดตามและให้คำแนะนำคนพิการในหน่วยงาน

นายหนุ่ม เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย (CP : สมอพิการ) เป็นโสด อายุ 24 ปี จบ กศน. ชั้นประถมศึกษา อยู่กับครอบครัวโดยมีพ่อ ทำอาชีพรับจ้างส่งอาหาร ต้องดูแลภรรยาที่ป่วยติดเตียง และนายหนุ่มมีน้องสาวอายุ 15 ปีที่อยู่ระหว่างเรียน ทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงมากกว่ารายได้

นายหนุ่มเคลื่อนไหวหรือเดินไม่ค่อยสะดวก แขน ขา เกร็งและแกว่งไปมา ทำกิจวัตรประจำวันได้ แม้ว่าจะช้ากว่าปกติ ต่อมาได้รับการจ้างงานในโรงพยาบาลสุดยอด ได้รับการปฐมนิเทศ มอบหมายงาน ชี้แจงภารกิจงาน และได้รับการสอนงานจากพี่เลี้ยงในฝ่ายธุรการเป็นที่เรียบร้อย ได้รับมอบหมายทำงานเป็นผู้ช่วยงานธุรการ ทำหน้าที่ดูแลหนังสือเข้า-ออก เดินเอกสาร ถ่ายเอกสาร การเบิก-จ่ายของใช้ในสำนักงานในฝ่ายธุรการ นายหนุ่มผ่านการทดลองงาน 3 เดือนระดับพอใช้ เนื่องจากทำงานช้ากว่ากำหนด ไม่สามารถรับคำสั่งหลายคำสั่งในครั้งเดียวได้ พี่เลี้ยงต้องสอนและบอกซ้ำๆ แต่ในช่วงเข้าสู่เดือนที่ 4-6 นายหนุ่มเริ่มมาทำงานสายบ่อยครั้งและเลิกงานก่อนเวลา เพื่อไปนัดกิน ดื่ม เกี่ยวกับเพื่อนๆ บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่อง จนมีผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้รายจ่ายมากกว่ารายรับ พี่เลี้ยงได้ตักเตือนหลายครั้ง จนถึงที่สุดนายหนุ่มถูกย้ายมาทำงานที่ร้านค้าสหกรณ์ของโรงพยาบาลในเดือนที่ 7 ร่วมกับคนพิการรุ่นพี่ที่เป็นพี่เลี้ยงคอยสอนงานให้คำปรึกษาในด้านต่างๆ รวมถึงการช่วยเหลือทำรายงาน SIF แต่พฤติกรรมของนายหนุ่มก็ไม่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นจนครบ 1 ปีที่ต้องต่อสัญญา

คำถาม ถ้าท่านเป็นพี่เลี้ยงควรดำเนินการอย่างไร

1. ช่วงแรกระหว่างทดลองงาน บทบาท หน้าที่ของพี่เลี้ยงที่จะติดตามงานการให้คำปรึกษากับนายหนุ่ม ควรปรับปรุงอะไรบ้าง
2. การเปลี่ยนลักษณะงาน ดูเสมือนเป็นการแก้ไขปัญหา โดยคาดว่าคนพิการรุ่นพี่น่าจะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือให้นายหนุ่มสามารถทำงานได้ เป็นที่ยอมรับ ถ้าท่านเป็นพี่เลี้ยง นายหนุ่มท่านจะกำกับติดตามงาน ให้คำแนะนำนายหนุ่มอย่างไร
3. ท่านคิดว่าจะต่อสัญญาให้กับนายหนุ่มหรือไม่ เพราะอะไร

(ตัวอย่าง)

ใบงาน กลุ่มองค์กรคนพิการ

การกำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำนำคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระ

น.ส.สวยมาก เป็นคนพิการทางการเห็น มีสายตาเลือนราง อายุ 24 ปี จบ ปวส.คหกรรม ได้รับการจ้างงานทำงานกับชมรมคนพิการดีเลิศ ทำหน้าที่ส่งเสริมอาชีพอิสระคนพิการ จำนวน 2 คนในหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 3 ตำบลใกล้เคียง ห่างจากชมรมคนพิการดีเลิศประมาณ 42 กิโลเมตร

ภายหลัง คนพิการ 2 คนได้รับการสนับสนุนงบประมาณ 100,000 บาท / คน ให้ประกอบอาชีพเกษตรผสมผสานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการโครงการอาชีพ ทั้ง 2 คน จะทำเกษตรรูปแบบคล้ายกัน บนพื้นที่ประมาณ 2 ไร่ โดยขุดบ่อเลี้ยงปลาชนิด ปลาดุกเพียง 2 บ่อ ขนาด 80 เมตร x 30 เมตร x 2 เมตร ปลูกไม้ผล เช่น กล้วย มะละกอ มะพร้าว มะม่วง มะขาม และอื่นๆ ประมาณ 2 งาน มีโรงเรือนเลี้ยงไก่พื้นเมือง 1 โรง จำนวน 300 ตัว และปลูกไม้ยืนต้นบริเวณรอบบ่อ นอกจากนั้นยังมีแปลงปลูกผักตามฤดูกาลอีก 3 แปลง เช่น มะนาว ผักชี ผักกวางตุ้ง ผักคะน้า และอื่นๆ เป็นต้น

เกษตรกรคนพิการคนที่ 1 เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย ต้องนั่งรถเข็น อายุ 53 ปี มีโรคประจำตัวคือ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน อยู่กับภรรยา อายุ 50 ปี ที่อ่อนแอ เจ็บป่วยบ่อย และต้องดูแลหลานวัยรุ่นผู้ชาย อายุ 15 ปีที่ออกจากโรงเรียนแล้ว แต่เป็นคนชอบเที่ยว / เล่น

เกษตรกรคนพิการคนที่ 2 เป็นคนพิการทางสติปัญญา อายุ 29 ปี ไม่ได้เรียนหนังสือ อยู่กับแม่อายุ 56 ปี อาชีพรับจ้างทั่วไป ไม่เคยเห็นพ่อมาตั้งแต่เด็ก

คำถาม ถ้าท่านเป็นพี่เลี้ยงควรดำเนินการอย่างไร

1. ถ้าท่านเป็น น.ส.สวยมาก ท่านจะกำกับ ติดตามและให้คำแนะนำนำคนพิการ 2 คนนี้ ให้สำเร็จบนเส้นทางที่เขาตั้งใจไว้ได้อย่างไร
(มีรายได้ อยู่ในครอบครัว และชุมชนให้การยอมรับ)
2. ถ้าท่านเป็นหัวหน้าชมรมคนพิการดีเลิศ ท่านจะเสริมงานกับ น.ส.สวยมาก อย่างไร

(กรณีศึกษา)

การปรับพฤติกรรมคนพิการทางร่างกายที่ขาดงานบ่อย เลิกงานเร็ว
ตลอดจนการเที่ยว ดื่มสุรา กินใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ไม่ช่วยเหลือครอบครัว
ที่ยากจน

ขั้นตอน

1. พี่เลี้ยงและ / หรือผู้กำกับงาน (หัวหน้างาน) เข้าพูดคุยกับคนพิการโดยตรง เป็นการเฉพาะ แบบพี่แบบน้อง สะท้อนการทำงานและพฤติกรรมที่พบอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์
2. เปิดโอกาสให้คนพิการให้ข้อมูลที่แตกต่างและ / หรือการวิเคราะห์การทำงานและพฤติกรรมของตนเอง
3. พูดคุย ปรึกษา ร่วมกัน ถึงแนวทางการปรับปรุง แก้ไขตนเองของคนพิการ “แบบให้โอกาสบนเงื่อนไขมีการประเมินผลแบบเข้มข้น” ทุกเดือน

ปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลว

1. พี่เลี้ยงหรือผู้กำกับงานต้องเข้าใจ เป็นที่ยอมรับของคนพิการ และมีข้อมูลภูมิหลังคนพิการพอสมควร
2. หัวหน้างานต้องมองแนวทางการปรับปรุง แก้ไขไปในทิศทางเดียวกันกับพี่เลี้ยง และอาจมีส่วนร่วมในการประเมินคนพิการในช่วงระยะให้โอกาส เพื่อปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม



ขั้นตอน

1. การกำกับ ติดตาม อาชีพเกษตรผสมผสาน กรณีคนพิการมีข้อจำกัดจากความพิการ ที่ไม่สะดวกคล่องตัวในการทำงาน ต้องร่วมกันค้นหาตัวช่วยคนพิการ ในกรณีศึกษาเป็นหลานที่ต้องทำความเข้าใจร่วมกันอย่างมาก
2. พุดคุย สร้างความเข้าใจขั้นตอนของการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ การแปรรูป การตลาด และการบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดกับพืช-สัตว์ในแต่ละช่วงจะป้องกันโรค แมลง และแก้ไขอย่างไร หากประสบปัญหาเกี่ยวกับคนพิการและตัวช่วยต่างๆ
3. เสริมความรู้ ทักษะเพิ่มเติม (UP-Skill) จากยูทูปและการอบรมในพื้นที่ ในฟาร์ม
4. การกำกับ ติดตาม อาชีพการเกษตร ต้องวางแผนการติดตามที่เป็นจุดสำคัญหรือขั้นตอนที่จำเป็นอย่างน้อย 4 จุด ได้แก่

จุด / ขั้นตอน

- 1) การสืบราคาและจัดซื้อพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ที่ต้องได้คุณภาพที่ดี ราคาตามที่สืบราคาและมีหลักฐานเอกสารถูกต้อง สมบูรณ์
- 2) การเตรียมการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์
 - ขนาดของบ่อกับจำนวนปลาที่จะเลี้ยง
 - โรงเรือนเลี้ยงไก่ที่ต้องออกแบบถูกต้องกับการเติบโตของไก่ และป้องกันศัตรูไก่ได้
 - การเว้นระยะของไม้ยืนต้นประเภทต่างๆ
 - การเตรียมแปลงปลูก เตรียมดิน เตรียมปุ๋ยอินทรีย์ในพืชผักแต่ละชนิด
- 3) การเก็บเกี่ยว แปรรูป และวิธีการจำหน่าย
- 4) การสรุปบัญชีรายรับ-รายจ่าย ที่ระบุถึงกำไร-ขาดทุนอย่างถูกต้อง

ดังนั้น คนพิการที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ จึงควรได้รับการพัฒนาใน 4 เรื่องสำคัญๆ ได้แก่

4 การพัฒนาคนพิการที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมอาชีพ

1. เรียนรู้ รับรู้ ขั้นตอนการส่งเสริมอาชีพเกษตร
2. เทคนิค วิธีการ การเข้าถึงคนพิการที่ทำอาชีพเกษตรหรืออื่นๆ เช่น การสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของอาชีพ การให้คำแนะนำต่างๆ
3. ความสามารถในการแปรรูปสินค้า เช่น ก๋วยเตี๋ยวและการจัดการด้านการตลาด
4. บัญชีกำไร-ขาดทุน

ประเด็นสำคัญ

1. ผู้กำกับ ติดตาม ต้องมีความรู้ ขั้นตอนการประกอบอาชีพนั้น
2. การกำกับ ติดตาม มี 2 มิติ
 - ส่งเสริมอาชีพอิสระ ให้ประสบผลสำเร็จ คือต้องมีกำไรมากกว่ารายได้ขั้นต่ำต่อวัน
 - ต้องมีการส่งเสริมการออมและสุขภาพ



ส่วนที่ 2

การพัฒนาองค์กร ศูนย์บริการคนพิการขนาดเล็ก

บทที่ 5 การเสริมสร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมผู้นำรุ่นใหม่

ผู้นำคนพิการที่ผ่านมาก่อเกิดจากกระบวนการทำงาน ต่อสู้เพื่อความเท่าเทียม สร้างการยอมรับมาโดยตลอด ซึ่งมาจากกระแสขับเคลื่อน 4 สายธาร ได้แก่

1. เกิดจากสมาคมตามประเภทความพิการ หรือสมาคม.....แห่งประเทศไทย ก่อรูปเป็นสมาคม มูลนิธิ ทำกิจกรรมมากมายและหลากหลาย เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิ บริการอย่างเท่าเทียม มีคุณภาพ อยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นปกติสุข แนวนโยบายโดยรวม เพื่อเสริมพลัง สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรคนพิการด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ประชุมสมัชชาฝึกทักษะการจัดทำแผน ทำโครงการ การฟื้นฟูลักษณะต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมอาชีพและการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จนทำให้**สมาชิกของสมาคมตามประเภทความพิการหลายคนตกผลึก พัฒนาเป็นผู้นำคนพิการ**กระจายไปต่างจังหวัด อำเภอ ตำบล ซึ่งปัจจุบันผู้นำเหล่านี้ยังคงดำเนินกิจกรรมของตนเองต่อไป

2. การดำเนินโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชน (CBR : Community Based Rehabilitation) ที่กระจายทั่วประเทศ ส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยองค์กรเพื่อคนพิการและองค์กรภาครัฐ **คนพิการในชุมชนหลายคนเมื่อก้าวพ้นการฟื้นฟู หรือออกสู่สังคม หลายคนในหลายพื้นที่พัฒนาเป็นผู้นำคนพิการ** รวมคนพิการในระดับพื้นที่เป็นกลุ่มคนพิการ ชมรมคนพิการ กระจายทั่วประเทศและปัจจุบันหลายแห่งยังคงทำงานต่อเนื่อง เป็นนิสระของตนเอง และ / หรือเชื่อมโยงกับสมาคม.....แห่งประเทศไทย ในบางระดับ เช่นเป็นสมาชิกของสมาคมคนพิการ.....จังหวัด หรือร่วมมือในบางประเด็นที่เป็นภาพการขับเคลื่อนร่วมกัน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด

3. ผลการขับเคลื่อนศูนย์ดำรงชีวิตอิสระคนพิการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนพิการรุนแรง ให้เป็นผู้นำองค์กร ขยายเครือข่ายในหลายจังหวัด จัดกิจกรรมเพื่อคนพิการรุนแรงให้สามารถดำรงชีวิตอิสระได้ด้วยตนเอง รวมกลุ่มเป็นศูนย์ดำรงชีวิตอิสระคนพิการจึงเกิดผู้นำคนพิการรุ่นใหม่ ๆ บางแห่งจะเชื่อมโยงกับสมาคม.....แห่งประเทศไทย บางแห่งเชื่อมโยงสมาคมคนพิการจังหวัด ปัจจุบันผู้นำหลายคนยังดำเนินกิจกรรมตามแนวคิดของตนเองอยู่

4. ผู้นำคนพิการที่มาจากการรวมตัวของศิษย์เก่าสถาบันการศึกษาร่วมกัน เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนโสตศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเมื่อภายหลังมีความเข้มแข็งจะรวมกันเป็นชมรม สมาคมของตนเอง ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่ม / ชมรมผู้ปกครองยกเว้นชมรมคนหูหนวกจะเป็นคนหูหนวกเป็นหลัก

จนกระทั่งช่วง 6-7 ปีที่ผ่านมา เกิดผู้นำคนพิการที่เคยมีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมกับ 4 กระแสของการพัฒนาหลายคนเป็นผู้นำได้ระดับหนึ่ง ได้ใช้โอกาส**การจ้างงานคนพิการ**ที่สนับสนุนเงินเดือน และได้โอกาสพัฒนาโครงการ-กิจกรรมทั้งที่เป็นประเด็นเดิมหรือเป็นประเด็นใหม่ จัดเป็นองค์กรใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับพื้นที่ ปัจจุบันเป็นกระแสของ ผู้นำคนพิการรุ่นใหม่ระดับแวนอนที่มีความสัมพันธ์หลากหลายด้านกับสังคม เช่น กลุ่มประสานสิทธิ มูลนิธิเมาไม่ขับ เป็นต้น

สถานการณ์ผู้นำคนพิการระดับแนวหน้า

(กลุ่มประสานสิทธิ - กลุ่มศูนย์ดำรงชีวิตอิสระ)

- ผู้นำคนพิการต้องทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งด้านหนึ่งต้องบริหารรายได้จากการจ้างงานให้เพียงพอเหมาะสม เพราะค่าตอบแทนจะต้องนำมาใช้เป็นค่าประสานงาน ค่าน้ำมันรถยนต์ ค่าอาหาร ค่าอุปกรณ์ต่างๆ และต้องทำงานช่วยเหลือ สนับสนุนคนพิการกลุ่มเป้าหมายให้เข้าถึงสิทธิได้รับบริการที่เหมาะสม สอดคล้อง
- ผู้นำหลายองค์กรมีความรู้ ทักษะการเขียนโครงการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐพอสมควร จะช่วยให้ผู้นำไม่บิบัติจนเกินไป แต่ยังมีผู้นำอีกหลายองค์กรยังต้องพัฒนาการเขียนโครงการ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะได้รับเงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำงาน
- หลายองค์กรมีเพียงผู้นำโดด ขาดทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งผู้นำต้องทำหน้าที่ ผู้นำองค์กร ประสานงานหน่วยงาน การจัดการสำนักงาน เอกสารต่างๆ และต้องฝึกคนพิการรุ่นน้อง เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ทิศทางการทำงานขององค์กรต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโลกหลังยุคโควิด (โควิด-19) ซึ่งต้องปรับวิธีคิด วิธีทำงานในระดับหนึ่ง ที่องค์กรต้องอยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง



“ หลักการ...!

- ✓ ผู้นำองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการกลุ่มคนพิการ เพื่อนำสู่การเจริญเติบโตตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มคน
- ✓ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร



5 แนวทาง ขั้นตอนการพัฒนาผู้นำ

จากคนพิการที่เคยเป็นสมาชิกภายในองค์กร

1. ผู้นำองค์กรควรค้นหา สรรหาคนพิการที่มีศักยภาพเท่าที่มีอยู่จริงในพื้นที่และสนใจ ใส่ใจทำงานร่วมกับองค์กรอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่
 - 1) มีใจเปิดกว้างเรียนรู้ ช่วยเหลือเพื่อนคนพิการ
 - 2) สามารถทำกิจวัตรประจำวันและช่วยเหลือตัวเองได้พอสมควร
 - 3) มีความคล่องตัวในการทำงานตามบทบาทหน้าที่
 - 4) มีทักษะในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 5) มีความมุ่งมั่นต้องการทำงาน
2. ผู้นำองค์กรใช้โอกาสพบปะกลุ่มเป้าหมายที่ตรงหลักเกณฑ์ พูดคุยแลกเปลี่ยนและเชิญชวนคนพิการเข้าร่วมงาน
3. ผู้นำองค์กรเปิดโอกาสให้คนพิการทดลองทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรและมอบหมายงานตามความถนัดสนใจ สอนงานเป็นระยะๆ ในระหว่างทำงาน
4. ส่งเสริมให้โอกาสคนพิการเข้าอบรม สัมมนา ร่วมกับหน่วยงานองค์กรอื่นที่ เป็นผู้จัด ตามประเด็นที่คนพิการนั้นสนใจ
5. ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนขององค์กรเพื่อติดตามพัฒนางานและขับเคลื่อนงาน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระหว่างการทำงานร่วม

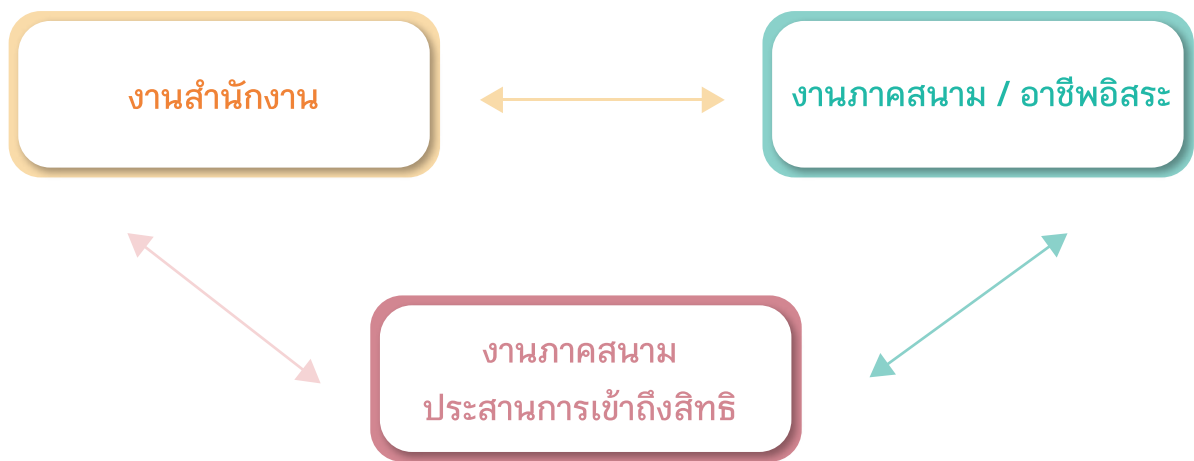


ประเด็นสำคัญ

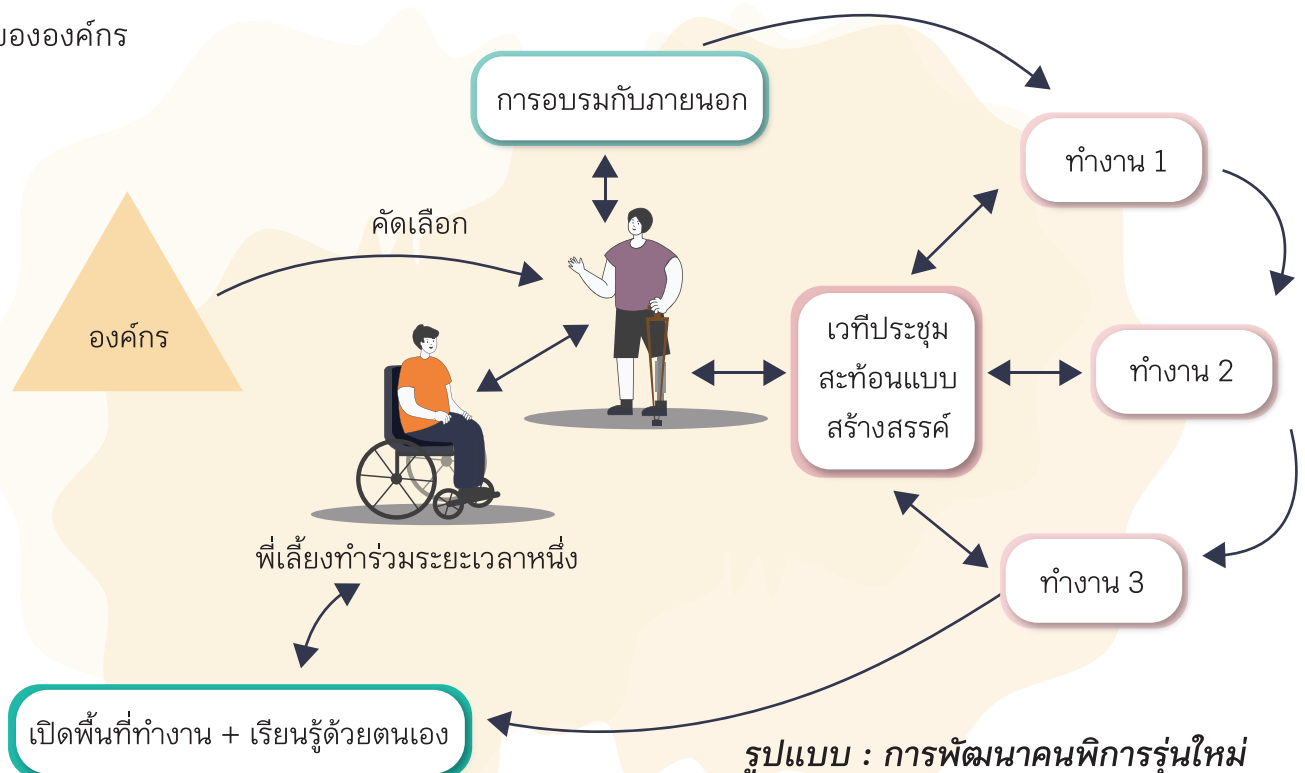
1. การค้นหาผู้นำที่เป็นคนจริง ต้องพิจารณาให้รอบด้าน ครบทุกมิติของชีวิตและงาน
2. การประชุมประจำเดือนเป็นเวทีเรียนรู้ที่สำคัญ ด้านหนึ่งต้องวิพากษ์และการสะท้อนการทำงานแบบสร้างสรรค์ ซึ่งทุกคนต้องมีความเป็นผู้ใหญ่ใจเปิดกว้าง

5 แนวทาง ขั้นตอนการพัฒนาคนพิการเป็นผู้นำรุ่นใหม่

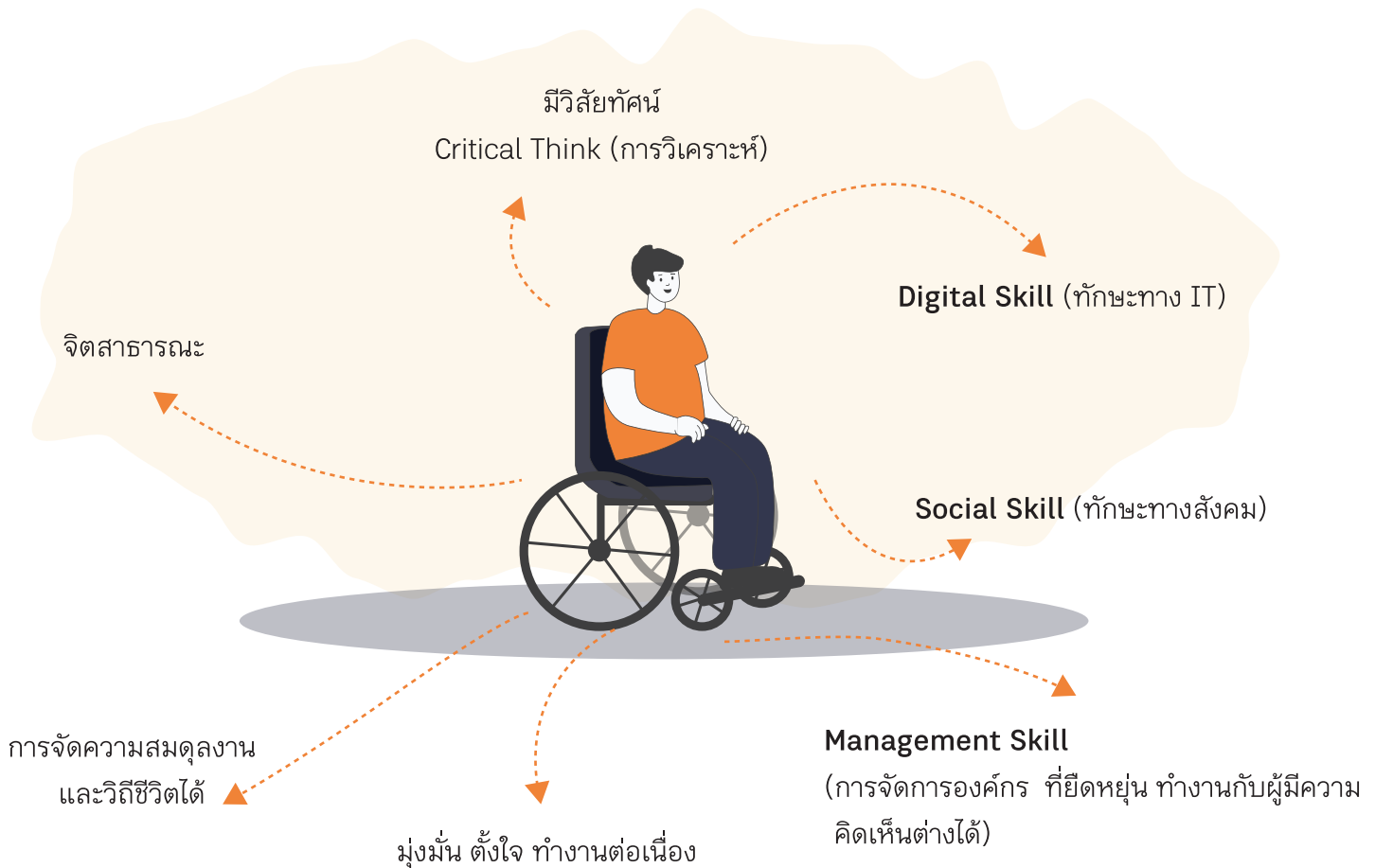
1. การประชาสัมพันธ์รับสมัครคนพิการเข้าทำงานในองค์กรผ่านกลไกที่เกี่ยวข้อง เช่น ผ่านคณะกรรมการชมรมคนพิการ หน่วยงานที่สัมพันธ์ใกล้ชิดจัดงานคนพิการในพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลถึงคนพิการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ
2. คัดเลือก ปฐมนิเทศ มอบหมายงาน สอนงานและทำงานร่วมกับพี่เลี้ยงในลักษณะทำงานร่วมกัน (Buddy)
3. การทำงานเป็นทีมร่วมกับพี่เลี้ยงในระยะแรก โดย
 - เริ่มจากงานง่ายไปหางานที่ยากขึ้น
 - สอนงาน แนะนำวิธีการทำงาน แบ่งบทบาททำงานกับพี่เลี้ยง
 - ติดตามงาน สรุปงาน และประเมินผลร่วมกับพี่เลี้ยง
4. เปิดโอกาสให้ทำงานหมุนเวียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อการค้นหาตนเอง ต้องการพัฒนาในด้านใด



5. เปิดโอกาสให้ผู้นำรุ่นใหม่ ได้เข้าอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการกับหน่วยงานภายนอก และเปิดพื้นที่ให้คนรุ่นใหม่ทำงานจากสิ่งที่ตนเองคิดในระดับหนึ่ง ตลอดจนสร้างกระบวนการเรียนรู้งานใหม่กับการเชื่อมโยงงานเก่าขององค์กร



ทิศทางการพัฒนา ผู้นำคนพิการในอนาคต



ประเด็นสำคัญ

1. ผู้นำรุ่นใหม่หลายคนจะมี Role Model ในฝันของตนเองอยู่บ้างแล้ว ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดในการพัฒนาตนเอง
2. การหมุนเวียนงาน ผู้นำองค์กรต้องประเมินศักยภาพคนพิการรุ่นใหม่ให้ชัดเจนว่าทำได้ ไม่เสียหาย จึงเปลี่ยนได้

องค์กรคนพิการส่วนใหญ่จะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ต้องระดมทุน ระดมทรัพยากรที่เป็นทั้งสิ่งของ สถานที่ บุคลากร และจากสังคมเข้าให้การช่วยเหลือ ฟื้นฟู และพัฒนาคนพิการตามกลุ่มเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นการประสานทรัพยากรภายนอกจึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรคนพิการดำเนินการอยู่เป็นประจำ หากเป็นองค์กรใหญ่จะมีหลากหลายวิธีการ เช่น การตั้งตู้ขอรับบริจาค การจัดงานการกุศลในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงดนตรี ปาฐกถาจากบุคคลสำคัญต่างๆ การขายของของศิลปิน / นักแสดง การเป็นผู้อุปการะเด็กพิการเป็นรายเดือน และอื่นๆ ขณะที่องค์กรคนพิการขนาดเล็กจะมีข้อจำกัดมากกว่า การระดมทุน-ทรัพยากรจึงมีฐานแคบกว่า ส่วนใหญ่จะเป็นระดับท้องถิ่น และจำนวนหนึ่งจะมาจากหน่วยงานภาครัฐที่ต้องดำเนินการให้การสนับสนุนตามระเบียบของทางราชการ

หลักการการประสานทรัพยากรจากสังคมเพื่อคนพิการ

หลักการ...!

- ✓ การมีส่วนร่วมจากบุคคล ชุมชน สังคม เพื่อคนพิการ
- ✓ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Inter-dependent)

แนวทาง ขั้นตอน

1. องค์กรคนพิการหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่ประสานทรัพยากร ต้องรู้แนวทางการช่วยเหลือ การฟื้นฟู และการพัฒนาคนพิการเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เป็นจริงและมีรูปธรรมแสดงผลงาน แสดงให้เห็นได้
2. องค์กรคนพิการหรือบุคคลต้องมีข้อมูลพอสมควรถึงบุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่จะประสานทรัพยากร มีนโยบาย กรอบการสนับสนุน เรื่องอะไร กับใคร และด้วยทรัพยากรประเภทใด และใครเป็นผู้ตัดสินใจ
3. การประสานความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือทุกครั้งต้องมีแก่นสาระเชิงรณรงค์ เช่น ในเอกสาร แผ่นพับ ในกระดาษจดหมายออกประกอบ เป็นต้น
4. ความเป็นมืออาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด
 - ทำงานบนหลักการ
 - ทำงานเป็นระบบ
 - ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้
5. องค์กรต้องมีบัญชีถูกต้อง และผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับ
6. องค์กรต้องเป็นองค์กรเปิดให้บุคคล หน่วยงาน เข้ามีส่วนร่วม ทั้งที่เป็นกิจกรรม เงินทุน สิ่งของ เวลา สถานที่ และอื่นๆ
7. องค์กรคนพิการต้องเปิดตัว กล่าวประชาสัมพันธ์งานของตนเองให้เป็นที่รับรู้ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม
8. พยายามเชื่อมโยง ผู้ให้การสนับสนุนรับรู้ เรียนรู้กับตัวคนพิการและครอบครัวกลุ่มเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ เช่น จดหมาย ภาพถ่ายทาง Line การประชุมร่วม การเยี่ยมชม
9. นำเสนอผลงานตามข้อเท็จจริงอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องกับบุคคล หน่วยงาน สังคม

เทคนิคการประสานงาน

1. มองคนในแง่ดี ซึ่งจะเป็นพื้นฐานการพูดคุย สื่อสารกับบุคคล หน่วยงาน ถ้ามองคนในแง่ร้าย จะเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความสัมพันธ์
2. รู้วิธีจำชื่อคน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน
3. มีความรู้เรื่องที่ดีติดต่อ เช่น สิทธิคนพิการ (การแพทย์ การศึกษา อาชีพ สังคม)
4. รู้ระบบงานและบทบาท หน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนถึงตัวบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรนั้นๆ
5. เป็นผู้ฟังที่ดี รู้จังหวะถาม
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ เพราะอาจนำสู่ความขัดแย้ง หรือสร้างบรรยากาศที่ไม่ดีต่อความร่วมมือ
7. สร้างความเป็นกันเอง แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้
8. ติดตามผลเป็นระยะๆ จากผลการติดต่อประสานงาน

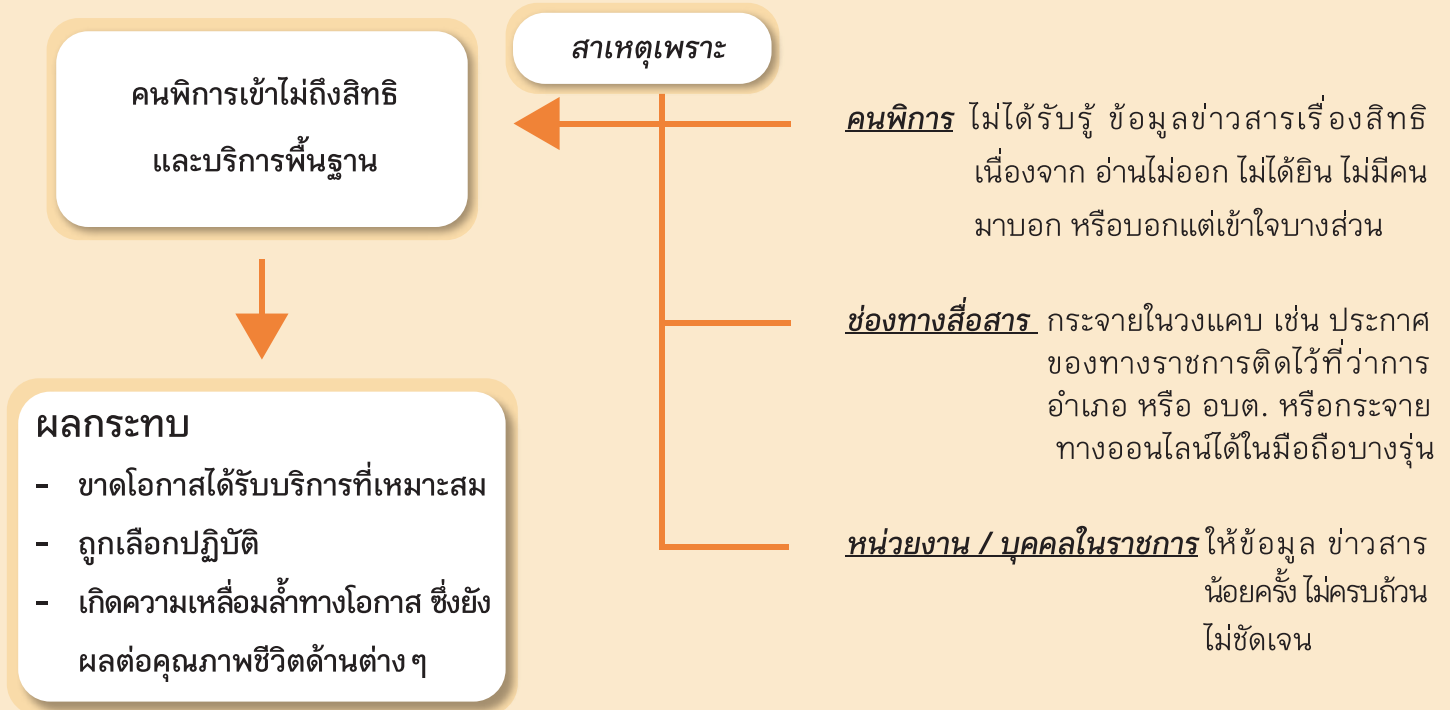
การเขียนโครงการ เป็นวิธีการหนึ่งที่องค์กรคนพิการได้ใช้อย่างสม่ำเสมอและเป็นเรื่องทั่วไปที่คนรุ่นใหม่ ๆ ควรเรียนรู้

ก่อนเริ่มเขียนโครงการ

1. ต้องรู้จักแหล่งทุน (วัตถุประสงค์ของแหล่งทุน กรอบงานที่จะให้การสนับสนุน ระยะเวลาของทุน กรอบวงเงินงบประมาณ แบบฟอร์มการเขียนโครงการของแหล่งทุนนั้นๆ)
2. ต้องรู้จักงานคนพิการในพื้นที่ / กลุ่มเป้าหมายของตนเอง (ปัญหาความต้องการ รูปแบบที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ความจำเป็นที่สุดที่ต้องใช้งบประมาณภายนอกสนับสนุนงาน)
3. ประเมินขีดความสามารถการขับเคลื่อนงานตามโครงการได้มากน้อยเพียงไร (การเป็นที่ยอมรับ ความเป็นไปได้ตามกรอบเวลา ศักยภาพของบุคคลและเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ต้องในโครงการ)
4. มีหลักคิดของโครงการ (Concept Paper)
 - 1) อะไรเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งของคนพิการในพื้นที่ทำงานหรือสมาชิกในองค์กรของท่าน ยกตัวอย่าง 1-2 ปัญหา
 - 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่ระบุไว้อย่างมีความเชื่อมโยงกัน



ตัวอย่าง



- 3) ท่านมีแนวทางหรือต้องทำกิจกรรมอะไรบ้างกับคนพิการนั้นๆ ก็คน
- 4) ท่านต้องใช้งบประมาณ ประมาณเท่าไร
- 5) ท่านต้องทำงานเองหรือทำงานร่วมกับบุคคล/หน่วยงานอื่นหรือไม่กับใคร เพื่อให้งานสำเร็จ
- 6) ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จมีอะไรบ้าง

เริ่มเขียนโครงการ

1. ชื่อโครงการ ต้องมีความชัดเจน เหมาะสม เฉพาะเจาะจง ที่ระบุถึงเนื้อหากิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. หลักการและเหตุผล
 - ต้องระบุปัญหาหรือความต้องการของคนพิการให้ชัดเจน
 - ควรมี 2-3 ย่อหน้า
 - ย่อหน้าที่ 1** เป็นข้อมูลของคนพิการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน สภาพปัญหา ระบบที่เกี่ยวข้องทางเลือก / โอกาส ในระดับครอบครัว พื้นที่
 - ย่อหน้าที่ 2** หลักการที่จะดำเนินงานโครงการนี้ เช่น การ Empowerment การฟื้นฟูสมรรถภาพ การพิทักษ์สิทธิ เป็นต้น
 - ย่อหน้าที่ 3** เหตุผลที่ต้องทำโครงการนี้ จากบทเรียนหรือจากประสบการณ์ขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ ควรมีเพียง 2-4 วัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน สามารถวัดได้และสอดคล้อง กับชื่อโครงการ โดยหลักคิด KUSAB

เพื่อให้มีความรู้ (Knowledge)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจ (Understand)

เพื่อให้เกิดทักษะ (Skill)

เพื่อให้เกิดการปรับเจตคติ (Attitude)

เพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior)

4. กลุ่มเป้าหมายต้องเป็นคนพิการหรือผู้ดูแลเป็นหลัก มีจำนวนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลา งบประมาณ

5. การดำเนินงานและกิจกรรม

- ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- มีความใหม่ (นวัตกรรม) ที่ต้องออกแบบกิจกรรม
- เหมาะสมกับขนาด / คุณภาพของกลุ่มเป้าหมาย
- ควรบอกถึงวิธีการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย
- การดำเนินงานต้องเป็นกระบวนการ เป็นระบบ

6. ระยะเวลา ให้เป็นไปตามกรอบเวลาของแหล่งทุน

7. งบประมาณ เป็นไปตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องเต็มเพดาน

8. ตัวชี้วัด ควรระบุรายละเอียด..... หรือ เกิดกลุ่ม.....กลุ่ม เป็นต้น



เทคนิคการเขียนโครงการ

1. ควรเขียนโครงการให้เสร็จในคราวเดียว

2. พักผ่อน แล้วกลับมาอ่านทบทวน แก้ไข

- โครงการในแต่ละส่วนต้องมีความสอดคล้องกันและกัน
- กิจกรรม / การดำเนินงานต้องออกแบบให้ คม ชัด ลึก ตอบสนองกับปัญหาที่ระบุได้จริง เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ และขนาดของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์

3. ควรมีวิสัยทัศน์ ชัดเจน ในโครงการ 1-2 แห่ง

4. เขียนจนสมบูรณ์ แล้วส่งให้ผู้รู้หรือคนรอบข้างอ่าน เพื่อปรับ / แก้ไขให้เหมาะสม สมบูรณ์มากขึ้น

5. ส่งโครงการถึงแหล่งทุนในเวลาที่กำหนด

ประเด็นสำคัญ

ข้อบกพร่องที่พบบ่อยในการเขียนโครงการ

1. ชื่อโครงการไม่สื่อให้เห็นว่าโครงการจะทำอะไร กับใคร เช่น โครงการผันให้ไกลไปให้ถึง โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตำบลสุขสรรค์
2. หลักการและเหตุผล มีข้อมูลเชิงปริมาณของคนพิการในพื้นที่หรือจำนวนสมาชิกในองค์กรที่ประสบกับปัญหา และ / หรือจำนวนผู้ได้รับผลกระทบไม่เพียงพอ ซึ่งส่วนใหญ่ควรอยู่ในย่อหน้าแรก
3. วัตถุประสงค์ ไม่ชัดเจน วัดไม่ได้ เช่น
 - เพื่อให้สังคมมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ (ไม่ชัดเจนและวัดยาก)
 - เพื่อคนพิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสิทธิ (มีความชัดเจน แต่วัดยาก)
4. วิธีการดำเนินงานและกิจกรรม
 - ไม่มีการระบุถึงหลักเกณฑ์และวิธีการการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย
 - กิจกรรมจะเป็น 1-6 กิจกรรมก็ได้ ที่ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจำนวนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และงบประมาณ แต่ทั้งนี้ต้องประเมินคณะกรรมการที่จะอนุมัติ ประเมินองค์กรของเราอย่างไร
 - กรอบงบประมาณ ต้องเป็นไปตามสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่นนั้นๆ ไม่จำเป็นต้องตามกรอบเขตนางบประมาณ
5. ตัวชี้วัดมี แต่ควรเขียนเครื่องมือและวิธีการประเมินประกอบในโครงการ



ข้อท้วงติง

1. โครงการมักจะซ้ำๆ ทำคล้ายกับปีที่แล้ว เพียงแต่เปลี่ยนกลุ่มเป้าหมาย
2. กระบวนการ วิธีการดำเนินงาน ไม่แน่ใจด้านประสิทธิภาพของวิทยากรและเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
3. ความคุ้มค่า หากคิดงบประมาณหารด้วยจำนวนคน อาจไม่คุ้มค่า แต่ควรแสดงถึงความยั่งยืนระยะยาวประกอบ
4. โครงการไม่สอดคล้องกับกรอบงานของแหล่งทุน เช่น แหล่งทุน สสส. จะไม่พิจารณาโครงการส่งเสริมอาชีพ เช่น การเลี้ยงวัวของคนพิการ เป็นต้น
5. ผลงานไม่ดีในอดีต อาจจะมีผลต่อการพิจารณาโครงการ เช่น ยังไม่เคยียร์ค่าใช้จ่ายโครงการที่แล้ว หรือยังไม่ส่งรายงาน เป็นต้น

การเยี่ยมบ้านขององค์กรคนพิการจะเป็นกิจกรรมพื้นฐานด้วยหลากหลายวัตถุประสงค์ เพื่อการสำรวจ ประเมินความต้องการของคนพิการ หรือเพื่อติดตามผลการประสานทรัพยากรหรือบริการตามสิทธิที่คนพิการพึงได้รับ หรือเพื่อให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขแนวทางการรักษาหรือฟื้นฟูกับคนพิการและผู้ดูแล เป็นต้น ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

หลักการเยี่ยมบ้าน

- ✓ เป็นการพิทักษ์สิทธิ (ให้รู้สิทธิ เข้าถึงสิทธิ และคุ้มครองสิทธิ)
- ✓ สร้างการมีส่วนร่วมจากคนพิการและครอบครัว
- ✓ ประเมินสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของคนพิการ
- ✓ เสริมพลังคนพิการและ / หรือครอบครัว



คุณสมบัติของคนพิการที่ไปเยี่ยมบ้านคนพิการ.....

1. ทักษะการฟัง

- คนพิการพูดอะไร เป็นเนื้อหาสาระหลัก และพูดอย่างไรตามความรู้สึก ณ ขณะนั้น
- ประเมินคนพิการมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายอะไร ต้องการพูดอย่างนั้น
- การพูดคุย ตอนนี้อยู่ ณ จุดใด ก่อน ระหว่าง หรือจบประเด็น / เรื่องที่พูดคุย
- คนพิการพูดซ้ำๆ ก็เรื่อง อะไรบ้าง
- มีอะไรที่คนพิการยังไม่ได้พูด
- ท่าที ควรตั้งใจจับประเด็น โยนประเด็นและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และเคารพความคิดเห็นคนพิการ

2. ทักษะการพูดเป็น

- ใช้คำพูดสั้นๆ ที่แสดงความเข้าใจ รับรู้ได้ว่าเข้าใจ เช่น อืม อ้อ เหนอ เป็นต้น
- ใช้น้ำเสียงสูง-ต่ำ หรือเชิงคำถามที่ไม่ต้องเน้นประโยคคำถาม เช่น ยังงั้น.....แล้ว.....
- ทบทวนประโยคของผู้พูด
- สะท้อนความรู้สึก
- ทำความกระจ่างกับประโยคที่พูด
- สรุปความ
- ให้ข้อมูลเพื่อเป็นความรู้



แนวทาง ขั้นตอน

1. ประสานข้อมูลมือสองจาก อปท. / รพ.สต. / ชมรมคนพิการ
2. วางหลักเกณฑ์คัดเลือกคนพิการที่ต้องเยี่ยมบ้าน เช่น คนพิการทางร่างกาย (ติดเตียง) หรือคนพิการที่คาดหวังจะทำงาน เป็นต้น
3. นัดหมายกลุ่มเป้าหมาย และนัดหมายผู้นำพา หรือคนที่พอรู้จักคนพิการ / ครอบครัวคนพิการพอสมควร เพื่อทำให้การสร้างความสัมพันธ์เป็นไปอย่างรวดเร็ว
4. วางแผนการเยี่ยมบ้าน
 - เตรียมทีมงานเยี่ยมบ้าน 2-3 คน และแบ่งบทบาทหน้าที่
 - คนที่ 1 แกนหลักพูดคุยกับคนพิการ
 - คนที่ 2 จัดบันทึก ถ่ายภาพ สังเกตการณ์ หรือพูดคุยกับสมาชิกในครอบครัว
 - เตรียมอุปกรณ์ / เครื่องมือ เช่น พ.ร.บ.คนพิการ ไม้เท้า วอกเกอร์ ผ้าอ้อมสำเร็จรูป อื่นๆ (ถ้ามี) แบบฟอร์มการบันทึกต่างๆ ประเด็นการพูดคุย
 - กำหนดเส้นทางและจำนวนคนพิการที่จะเยี่ยมต่อวัน
5. สร้างความคุ้นเคยกับคนพิการ (แนะนำตัว วัตถุประสงค์ ความคาดหวังต่อกันและกัน)
6. พูดคุยกับคนพิการตามสิ่งที่คนพิการอยากพูดคุยก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงสู่ประเด็นที่เรากำหนดไว้ เพื่อ
 - ตรวจสอบสิทธิ
 - ประเมินสภาพปัญหา / ความต้องการจำเป็นที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง
 - การดูแลและสัมพันธภาพในครอบครัว
 - ปัญหาและความต้องการ
 - ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา หรือดำเนินการสาธิต (หากมีผู้รู้ ผู้ชำนาญมาด้วย)
7. สร้างเป้าหมายระยะสั้น - ระยะยาวร่วมกัน
8. การลาออกจากบ้านคนพิการ เพื่อเยี่ยมบ้านคนพิการรายต่อไปที่นัดหมายไว้
9. การประชุม วิเคราะห์ Case ร่วมกัน
 - สภาพความพิการ (น้อย รุนแรงปานกลาง รุนแรงมาก)
 - การตรวจสอบสิทธิและการเข้าถึงสิทธิ-บริการในปัจจุบัน
 - การดูแล พื้นฟูสมรรถภาพ กายอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีในบ้าน และความสามารถในการใช้
 - สิ่งอำนวยความสะดวก / สภาพแวดล้อมในครอบครัว (พื้นดิน / ปูน บันไดสูง ห้องน้ำ หลังคา ครัว ห้องนอน เป็นต้น)
 - สัมพันธภาพสมาชิกในครอบครัว
 - ปัญหาความต้องการจำเป็นที่พอประสานงานได้



วิธีการสรุปปัญหาและความต้องการ ซึ่งที่ประชุมต้องช่วยกันสรุปผล เช่น

1. คนพิการได้รับบริการทางการแพทย์แล้วหรือไม่ ณ ปัจจุบัน (สุขภาพ การฟื้นฟู การรักษา) และมีการนัดหมายพบแพทย์อีกครั้งเมื่อไร
2. คนพิการได้รับบริการทางการศึกษาในระบบ / นอกกระบบในอดีตนาน-น้อยเพียงไร ณ ปัจจุบันคนพิการมีศักยภาพด้านการศึกษามาก-น้อยเพียงไร อนาคตมองเรื่องการศึกษาอย่างไร
3. คนพิการมีอาชีพของตนเองหรือไม่ในปัจจุบัน และรายได้เพียงพอกับรายจ่ายหรือไม่ เพราะอะไร คนพิการมีความต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพอะไร และมีความพร้อมมากน้อยเพียงไร
4. ใครเป็นผู้ดูแลหลัก คนพิการทำอะไรได้บ้าง เช่น กิจวัตรประจำวัน ช่วยเหลือ / สงเคราะห์ ส่งเสริมอาชีพหรืออื่นๆ ที่เกิดปัญหากับคนพิการ
5. บุคคลหรือหน่วยงานอะไรที่มาให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ได้แก่อะไรบ้าง และมีความเพียงพอเพียงใด

10. การจัดลำดับงานที่มีความเป็นไปได้เป็นรายบุคคล

- สามารถดำเนินการได้ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ การใช้บริการตามสิทธิ
- จุกเงินหรือไม่จุกเงิน หรือเร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน
- รอโอกาสการประสานทรัพยากร

11. การประสานเชื่อมโยงแหล่งบริการ (การแพทย์ การศึกษา อาชีพ และทางสังคม)

12. แจ้งผลให้คนพิการได้รับทราบ

13. ติดตามและประเมินผล การเข้าถึงและใช้บริการพื้นฐาน



(ตัวอย่างการวิเคราะห์)

นางสม อายุ 59 ปี เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือร่างกาย เป็นอัมพฤกษ์ซีกซ้าย ไม่ได้เรียนหนังสือ แต่ก่อนรับจ้างทั่วไป ปัจจุบันทำงานไม่ได้ ฐานะยากจน สามีเสียชีวิตนานแล้ว อาศัยอยู่กับลูกสาว และลูกเขยขึ้นมาไม่ค่อยดูแล บางครั้งนางสมอาจถูกทำร้ายร่างกาย

นางสมลุกจากเตียงไม่ได้ เข้าห้องน้ำลำบาก บางครั้งไม่ทันต้องขับถ่ายบนเตียง สามารถรับประทานอาหารได้เอง แต่ช้าและจะหกเลอะเทอะ ไม่สามารถล้างชาม จาน ช้อนเองได้ เพราะที่ล้างจานอยู่ไกล

นางสมได้บัตรประจำตัวคนพิการแล้ว อบต. มาเยี่ยมบ้าน มอบถุงยังชีพ และจัดหาวอกเกอร์กับรถเข็นมาให้แล้วแต่ไม่ได้ใช้ อสม. มาตรวจสุขภาพเดือนละ 1-2 ครั้ง และมีผู้ช่วยคนพิการมาช่วยอาบน้ำ สระผม เปลี่ยนเสื้อผ้า ทำความสะอาดบริเวณเตียงสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่ยังมีกลิ่นอับชื้น

ตอนนี้ อบต. อสม. ผู้ช่วยคนพิการ ได้ปรึกษากับ พมจ.แล้ว จะประสานส่งตัวนางสมเข้าสถานสงเคราะห์คนพิการ แต่ต้องรออีกประมาณ 1 ปี

ถ้าท่านเป็นเจ้าของหน้าที่สมาคมดีเลิศ

1. วิเคราะห์ Case นางสม

- ศักยภาพและข้อจำกัดของคนพิการ
- การดูแล พื้นฟู
- สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย
- อื่นๆ

2. ปัญหาที่พบ

3. แนวทางการแก้ไข พื้นฟู หรือการประสานงานเพื่อเข้าถึงบริการพื้นฐาน

4. เป้าหมาย 1 ปี ท่านคิดว่าจะทำอะไรบ้าง และอย่างไร

1. ศักยภาพและข้อจำกัดของนางสม

ศักยภาพ พอลช่วยเหลือตนเองได้บ้าง เช่น รับประทานอาหารเอง การขับถ่าย แม้ว่าจะไม่คล่องแคล่วนัก การสื่อสารบอกความต้องการได้ ได้รับการตามสิทธิพอสมควร เช่น ถุงยังชีพ เบี้ยความพิการ เป็นต้น

ข้อจำกัด ต้นทุนน้อย เนื่องจากไม่มีทักษะอาชีพมากนัก อายุมาก ขาดกำลังใจ ท้อแท้ ผลจากสามีจากไป และถูกทำร้ายร่างกายจากลูกเขยขึ้นมาหรืออาจเป็นโรคแอลกอฮอล์ซึม

การดูแล รับประทานอาหารพอสมควรต่อการยังชีพ ต้องรับประทานอาหารด้วยตนเองแต่ใช้เวลานานและเลอะเทอะ ต้องมีคนช่วยล้างจานเพราะที่ล้างจานอยู่ไกล

การฟื้นฟู มีปัญหา ไม่ได้ทำกายภาพบำบัดอย่างต่อเนื่อง ได้รับกายอุปกรณ์มากพอสมควร แต่รถเข็นและวอกเกอร์ไม่ได้ถูกใช้งาน

สภาพแวดล้อม อยู่ในครอบครัวยากจน ห้องน้ำอยู่ไกล

อื่นๆ มีความรุนแรงในครอบครัว จนประชาคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการส่งตัวนางสมเข้าสถานสงเคราะห์คนพิการ

2. ปัญหาที่พบ

- การถูกทำร้าย
- การใช้อุปกรณ์ในกิจวัตรประจำวัน
- การปรับสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม
- การฟื้นฟูไม่ต่อเนื่อง
- การเตรียมความพร้อมก่อนไปสถานสงเคราะห์หรือฟื้นฟูเพื่อช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด

3. แนวทางแก้ไข

- พุดคุยทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนและลูกสาว เพื่อให้ลูกเคยไปพบแพทย์ ตรวจสอบสภาพร่างกาย จิตใจ เพื่อการบำบัด รักษาโรคแอลกอฮอล์ซึม
- วิเคราะห์การรับประทานอาหารเลอะเทอะ ตกหล่น สาเหตุจากงานกันตันไป วางบนโต๊ะไม้ทำให้จานอาจลื่น ช้อนอาจมีที่จับไม่ถนัดมือ จึงต้องจัดปรับ เช่น เปลี่ยนจานและชามให้มีก้นลึกที่มีน้ำหนัก หรือมีที่รองกันลื่นและต่อที่จับช้อนให้ยาวขึ้นเพื่อจับได้ถนัดมือมากขึ้น
- อาจติดตั้งที่เตียง เพื่อการเคลื่อนย้ายให้ใกล้กับห้องน้ำ สะดวกต่อการขับถ่ายและอาบน้ำ
- ประสาน อบต. เพื่อปรับปรุงห้องน้ำ
- ประสานผู้ช่วยคนพิการหรือ Care giver หรือผู้รู้ที่มีทักษะการฟื้นฟูมาทำการฝึกการเคลื่อนย้ายตัวจากเตียงสู่รถเข็นและฟื้นฟูกล้ามเนื้อเนื้อมัดใหญ่ที่แขน-ขาด้านซ้าย โดยใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่แล้ว หรือสร้างขึ้นจากวัสดุท้องถิ่น
- ชี้แจง อธิบายสิทธิและบริการที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ เปรียบเทียบกับการอยู่ที่บ้านในชุมชนโดยละเอียด และใช้เวลา โดยให้นางสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจริง ๆ

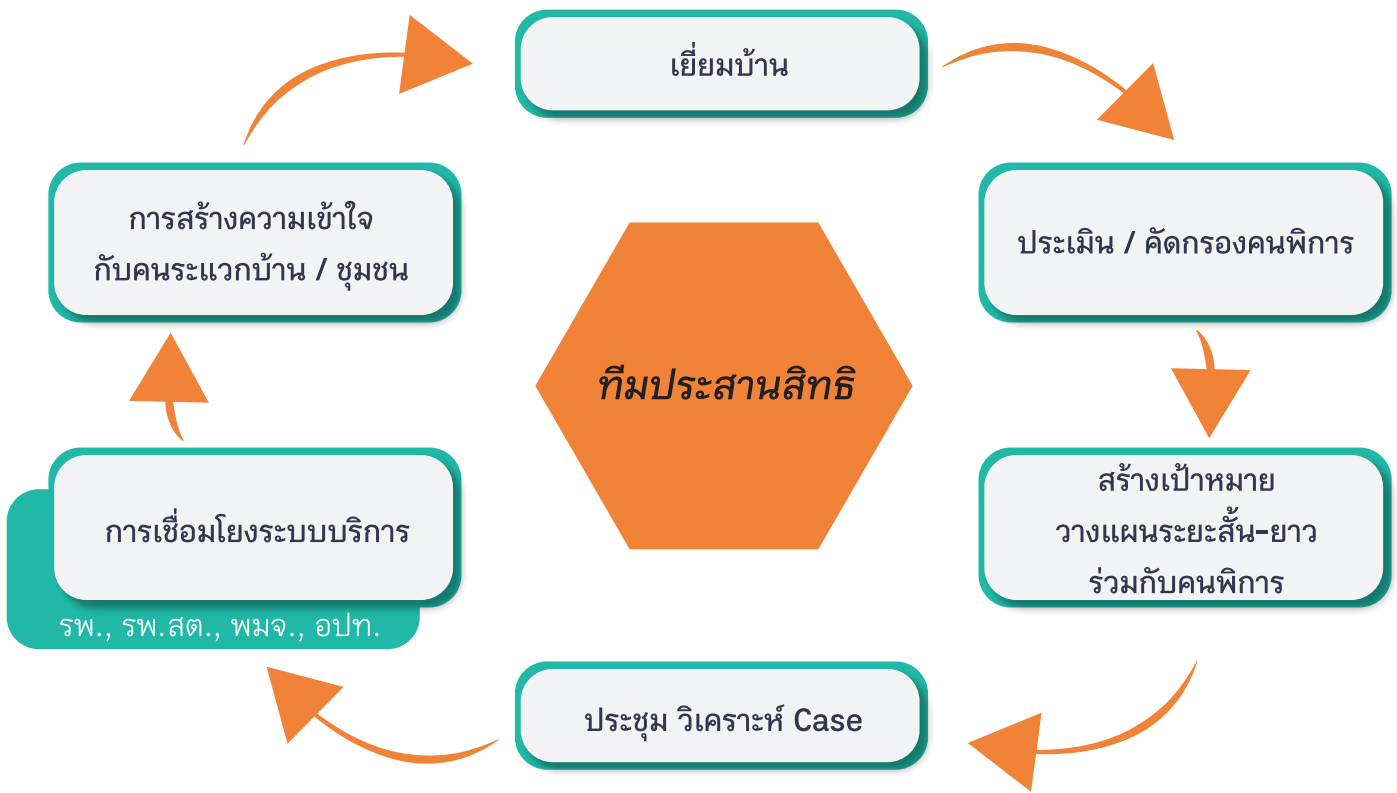
“ซึ่งการจัดลำดับก่อน-หลังขึ้นอยู่กับจังหวะ โอกาส ที่มีหน่วยงาน มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน”

4. เป้าหมาย 1 ปี

ให้คนพิการฝึกทักษะกิจวัตรประจำวันและการเคลื่อนย้ายตนเองภายในบ้านได้บ้าง

สรุปกระบวนการทำกิจกรรม

เยี่ยมบ้านเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา



...การเสริมพลัง

หลักการ

การเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ไม่ใช่เกิดได้ทันที เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในของคนพิการจากผู้รับที่ไม่มีส่วนร่วมใดๆ เป็นผู้ก่อประโยชน์ สร้างการเปลี่ยนแปลง

แนวทาง ขั้นตอน ที่จะช่วยให้การเสริมพลังเกิดได้จริง

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิ และใช้ประโยชน์จากสิทธิจนก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง
2. ความตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง สถานการณ์และสังคมที่ตนเองอยู่ เช่น เจตคติของสังคมที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงของคนพิการ
3. สร้างความสามารถคนพิการ เรียนรู้ ฝึกทักษะ และเข้ามีส่วนร่วมด้วยครอบครัว-ชุมชน
4. การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน รู้สึกมีเพื่อน ไม่โดดเดี่ยว และก่อให้เกิดการช่วยเหลือกันและกัน
5. มีส่วนร่วมเข้าทำประโยชน์กับสังคมจนก่อเกิดการเรียนรู้จากภายใน
6. คนพิการต้องสร้างความร่วมมือจากภาคีต่างๆ เช่น SHG หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สนับสนุนโดย

