



รายงานวิจัย

การส่งเสริมคนพิการ เข้าทำงานด้านการศึกษา

สำนักงาน ก.ค.
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการวิจัย
การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

กลุ่มงานสร้างบุคคล กองวิชาการบริหารงานบุคคล
สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการวิจัย

การส่งเสริมคุณภาพการเข้าทำงานด้านการศึกษา

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2543

จำนวนพิมพ์ 1,000 เล่ม

ISBN : 974-7982-58-7

กลุ่มงานศูนย์งานบุคคล

กองวิชาการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์การศึกษา

314-316 ปากซอยบ้านนาตระ ถนนบำรุงเมือง ป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100

นายปกรณ์ ตันสกุล ผู้พิมพ์ฝ่ายโฆษณา

โทร. 2233351, 2235548

คำนำ

รายงานวิจัย “การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา” นี้ เป็นงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนคนพิการที่ทำงานในแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานคนพิการ แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2542 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ ปี 2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ และเพื่อให้การบริการการศึกษาแก่คนพิการเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สองคลังกับนโยบายปี 2542 ซึ่งเป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการที่ต้องการให้คนพิการที่ต้องการเรียนต้องได้เรียน และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก.ค. ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู จึงมีนโยบายในการกำหนดแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการให้เข้ามารับราชการเป็นข้าราชการครูหรือทำงานด้านการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา สำนักงาน ก.ค. จึงได้ศึกษางานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ คณะอนุกรรมการกำหนดมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัดที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คงจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ทำงานด้านคนพิการในการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ต่อไป

สำนักงาน ก.ค.

ตุลาคม 2543

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ความหมายของคนพิการ.....	6
ความสำคัญของการศึกษาปัญหาคนพิการ.....	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ.....	11
ปัญหาและความต้องการของคนพิการ.....	12
คนพิการกับการทำงาน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ.....	17
มาตรการในการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ.....	20
การนำหลักการและมาตรการมาประยุกต์ใช้ :	
ประสบการณ์ของต่างประเทศ.....	21
ประสบการณ์ของประเทศไทยในเรื่องการทำงานของคนพิการ.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
กลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	35
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ.....	35
สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา.....	40
แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	45
กลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสกัดติ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สรุปผลการวิจัย.....	46
อภิปรายผล.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	49
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	61

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด.....	36
2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการ เข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด.....	40
3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการ เข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด.....	43

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง การส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ชื่อผู้วิจัย รัตนา ศรีเหรัญ

ปีที่ทำการวิจัย 2542

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หน่วยงานระดับกรมที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 กรม และหน่วยงานระดับจังหวัดที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทุกจังหวัด รวม 304 หน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา แบบสอบถามฉบับนี้ คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานตามที่ต้องการให้เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปนัย (Objectivity) ของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในนามของสำนักงาน ก.ค. ถึง กรมที่มีข้าราชการครู จำนวน 10 กรม สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์การศึกษาอนกรโรงเรียนจังหวัดหรือภาค ทุกจังหวัด จำนวน 304 แห่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พนวจ

1. หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีคนพิการในหน่วยงานสำหรับหน่วยงานที่เหลือ ร้อยละ 21.9 ที่มีคนพิการทำงานด้วยนั้น มีคนพิการทำงานรวมกันทั้งสิ้น 360 คน แบ่งเป็น เพศชาย 231 คน และ เพศหญิง 129 คน ประเภทของความพิการที่พบมากที่สุด คือ พิการทางกายหรือทางการเคลื่อนไหว ภายหลังจากเข้าทำงานแล้ว จำนวน 247 คน รองลงมา คือ พิการทางจิตหรือพุฒิกรรม จำนวน 38 คน พิการทางการมองเห็น 37 คน พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 25 คน และพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ 13 คน ที่ผ่านมา หน่วยงานที่มีคนพิการเข้าทำงานด้วย ร้อยละ 77.1 รับคนพิการเข้าทำงานด้วยวิธีการสอบแข่งขัน เช่นเดียวกับการรับบุคคลทั่วไปเข้าทำงาน สำหรับงานที่คนพิการสามารถทำได้ ร้อยละ 54 ปฏิบัติอยู่ คือ งานสอนหนังสือ นอกจากนี้ ยังพบว่า หน่วยงานที่มีคนพิการทำงานอยู่ ร้อยละ 67.2 มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการ ขณะนี้ หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีตัวแทนง่วง

สำหรับหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง พร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน หากคนพิการมีคุณสมบัติตามลักษณะงานที่ต้องการ

2. สภาพปัจจุบันและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด เรียงลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ได้ดังนี้

2.1 ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ

2.2 ขาดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย ในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางด้านการศึกษาของคนพิการ

2.3 ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน

2.4 ขาดการดำเนินการฝึกและส่งเสริมอาชีพให้คนพิการที่จะเข้าทำงานด้านการศึกษา

2.5 ขาดความชัดเจนของนโยบาย แผนงาน และมาตรการในการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

3. แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด เรียงลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ได้ดังนี้

3.1 ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจเจตนาของตนที่แท้จริงของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่มีได้ปิดกั้นคนพิการในการเข้าทำงานด้านการศึกษา

3.2 แก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านการศึกษาของคนพิการ

3.3 ประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง

3.4 กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงาน

3.5 ปรับปรุงวิธีการจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ได้รับการยกย่องว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุด เนื่องจาก เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ สังคมใด ที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถภาพทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ สังคมนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้า แต่ในความเป็นจริง ทุกสังคมย่อมประกอบไปด้วย ประชากรประเภทต่าง ๆ ทั้งที่มีคุณภาพและด้อยคุณภาพ ทั้งผู้ที่มีร่างกายปกติสมบูรณ์และ ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ หรือสติปัญญา ที่เรียกวันว่า “คนพิการ” รวมอยู่ใน สังคมด้วย (จุรีรัตน์ ผ่องแಡง. ม.ป.ป. : 20)

ความพิการเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่ต้องการ แต่บางครั้งก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความพิการเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากการเจ็บป่วยหรือโรคภัยต่าง ๆ จากอุบัติเหตุ โดยความประมาทหรือรู้เท่าไม่ถึงกัน จากภัยธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย และวาตภัย หรือจากศึกษากรรม เป็นต้น บุคคลผู้ได้รับเคราะห์กรรมจากภัยต่าง ๆ ดังกล่าว หากแพทย์ ไม่สามารถรักษาให้ร่างกายคืนสู่สภาพปกติได้ ก็จะต้องอยู่อย่างเจ็บป่วยเรื้อรังหรือพิการต่อไป (สดับ ธีรบุตร. 2520 : 53-55)

ความพิการไม่ว่าจะเป็นแบบชั่วคราวหรือถาวร เมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้วย่อม ทำให้บุคคลนั้นมีปฏิกิริยาต่อความพิการ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อจิตใจ เพราะสมรรถภาพ ทางร่างกายที่ลดลง และพยาธิสภาพทางร่างกายที่ไม่สามารถทำให้สมบูรณ์นี้ ทำให้ต้อง สรุณเสียบทบาทบางอย่างในสังคมไป เช่น บทบาทหัวหน้าครอบครัว และบทบาทต่าง ๆ ใน หน้าที่การงาน การที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งในครอบครัวต้องเป็นคนพิการย่อมมีผลกระทบ ต่อสมาชิกคนอื่น เช่น ผลกระทบต่อตัวผู้พิการและครอบครัวด้านจิตใจและด้านเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากครอบครัวต้องรับภาระเลี้ยงดูคนพิการแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อสังคม และประเทศชาติด้วย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญยิ่ง หากทรัพยากรมนุษย์ ส่วนหนึ่งมีความพิการจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้แล้ว ย่อมถือว่าประเทศชาติได้ สรุณเสียทรัพยากรส่วนหนึ่งไป (วิยะดา ศักดิ์ศรี. 2531 : 138)

ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา ปัญหาความพิการนับเป็นปัญหาที่มีความสำคัญยิ่ง และเริ่มเป็นที่สนใจของนานาประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะเมื่อสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ปี พ.ศ.2524 เป็นปีคนพิการสาคด และช่วง พ.ศ.2526-2535 เป็น “ทศวรรษของคนพิการแห่งสหประชาชาติ” (United Nations Decade of Disabled Persons) โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ “การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และโดยเสมอภาค” (Full Participation and Equality) ของคนพิการ ซึ่งหมายถึงการเร่งฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อให้คนพิการ มีชีวิตความเป็นอยู่ มีการศึกษา และการทำงานเหมือนคนปกติทั่วไป (สภากองพิการ ทุกประเภทแห่งประเทศไทย. 2535 : 7, 19)

“งาน” มีความสำคัญมากสำหรับคนพิการ เพราะการทำงานหมายถึงการมีรายได้ มีเงินทองจับจ่ายใช้สอยและได้มาซึ่งปัจจัยสี่แล้ว การทำงานยังมีความสำคัญต่อคนพิการใน เมืองศักดิ์ศรี เพราะงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของสังคม (กรรมการ จัดงาน. 2538 : 18) แม้คนพิการจะมีความเสียเบรียบทางร่างกาย แต่คนพิการมีแรงจูงใจ ภายในในการทำงานสูง เนื่องจากคนพิการตระหนักรู้ถึงความพิการและเสียเบรียบของตนเองดี จึงทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อแสดงให้นายจ้างเห็นว่าตนมีผลงานทัดเทียมหรือ ดีกว่าคนปกติทั่วไป (Gilmer. 1996 : 429) หากคนพิการได้รับการพัฒนาให้ถูกทาง แรงงาน คนพิการก็จะเป็นแรงงานที่มีคุณค่าและเป็นพลานุภาพในการพัฒนาสังคมได้

ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น และสวีเดน ได้เล็งเห็น ความสำคัญของการสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ จึงมีการบัญญัติกฎหมายการจ้างงาน คนพิการในระดับอัตราส่วน (Quota System) กล่าวคือ กฎหมายได้กำหนดให้น่วยงาน ของรัฐบาลหรือเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกับจำนวนพนักงานปกติ (กรณีการ พฤติสาร. ม.ป.ป. : 87-89) สำหรับประเทศไทยมีการบัญญัติกฎกระทรวง ว่าด้วยการจ้างงานคนพิการในระบบอัตราส่วนนี้ ในปี พ.ศ.2537 ซึ่งกฎหมายดังกล่าว เป็นการอุดตามความในพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 โดยกำหนดให้ สถานประกอบการเอกชนทั่วไปที่มีพนักงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป รับคนพิการเข้าทำงาน ในอัตราส่วนร้อยละ 0.5 หรือ พนักงานปกติ 200 คน ต่อ คนพิการ 1 คน (กรม ประชาสงเคราะห์. ม.ป.ป. : 8)

ในช่วงปีแรก ภายหลังการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการจ้างงานในระบบ อัตราส่วนพบว่า การทำงานของคนพิการในประเทศไทยยังมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ อีกมาก ได้แก่ ปัญหาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานซึ่งขาดสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการ เช่น สถานที่ทำงานมีบันไดสูง คนพิการชาต้องขึ้นลงบันไดโดยไม่มีทางลาด หรือราบบันได ที่ทำงานบางแห่งไม่มีสุขาที่กว้างพอสำหรับคนพิการที่ใช้รถเข็น เป็นต้น

ปัญหาทัศนคติของสังคมส่วนใหญ่ที่ยังมองว่าคนพิการเป็นผู้ด้อยความสามารถ หรือหัวหน้างานยังไม่แน่ใจในความสามารถของคนพิการ และไม่มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่คนพิการเท่าที่ควร นอกจากนี้ ยังพบปัญหาที่เกี่ยวกับตัวคนพิการเอง เช่น บางคนขาดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพที่เหมาะสม หรือขาดการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งคนพิการส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาต่ำ ทำให้งานที่ได้ทำมักเป็นงานระดับล่างซึ่งมีโอกาสก้าวน้ำหนักอย ส่วนคนพิการที่มีการศึกษาสูงก็มักจะประสบปัญหาการจ้างงานต่ำกว่ามาตรฐาน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2542 คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบให้ปี พ.ศ.2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ และเพื่อให้การบริการการศึกษาแก่คนพิการเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายปี 2542 ซึ่งเป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ ที่ต้องการให้คนพิการที่ต้องการเรียนต้องได้เรียน และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก.ค.ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู จึงมีนโยบายในการกำหนดแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการได้เข้ามารับราชการเป็นข้าราชการครูหรือทำงานด้านการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา สำนักงาน ก.ค. จึงได้ศึกษาร่วมข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- เพื่อศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานต่างๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการ เพื่อนำ

ผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ทำงานด้านคนพิการในการเตรียมคนพิการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ “ได้แก่

1.1 หน่วยงานระดับกรมที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาพัฒนาราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

1.2 หน่วยงานระดับจังหวัด ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดหรือภาค ทุกจังหวัด รวม 304 แห่ง

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ คนพิการที่ทำงานในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.2 แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คนพิการ หมายถึง บุคคลที่เดื่องสมรรถภาพอันเป็นผลมาจากการบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจไม่ว่าจะเป็นมาแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งมีผลทำให้โอกาสในการประกอบอาชีพลดลง โดยมีความบกพร่องตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

ประเภทของความพิการ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่

1.1 คนที่มีสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แล้วสายตาธรรมดากลับมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือลงไป จนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง

1.2 คนที่มีสายตาแคมบกกว่า 30 องศา

2. คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ได้แก่ คนที่ได้ยินเสียงความสื่อ 500 เซิร์ตซ์ หรือ หรือ 2,000 เซิร์ตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

2.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบล ขึ้นไป จะไม่ได้ยินเสียง

2.2 สำหรับคนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด จนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่

3.1 คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้

3.2 คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากการอัมพาต อัมพาต อ่อนแรง โรคข้อ หรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่นๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันหรือดำเนินชีวิในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

4. คนพิการทางจิตหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

งานด้านการศึกษา หมายถึง งานที่คนพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพสามารถทำได้ในตำแหน่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากำหนดเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับสภาพความพิการ ที่คนพิการสามารถกระทำได้ในหน่วยงานทางการศึกษา

ระดับความสำคัญ หมายถึง ความสำคัญของสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา หรือความสำคัญของแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย
- 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก
- 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา รวมทั้งศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความหมายของคนพิการ
2. ความสำคัญของการศึกษาปัญหาคนพิการ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาคนพิการ
4. ปัญหาและความต้องการของคนพิการ
5. คนพิการกับการทำงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
7. มาตรการในการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ
8. การนำหลักการและมาตรการมาประยุกต์ใช้ : ประสบการณ์ของต่างประเทศ
9. ประสบการณ์ของประเทศไทยในเรื่องการทำงานของคนพิการ
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 10.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ความหมายของคนพิการ

ธุรีตัน พ่องแห้ว (ม.ป.ป. : 20-21) ได้รวมรวมนิยามของคำว่า “คนพิการ” ไว้ดังนี้ องค์การสหประชาติให้ความหมาย “คนพิการ” ว่า คือ บุคคลผู้มีความพิการตลอดไปและพิสูจน์ได้ชัดเจน จะพิการในลักษณะใดก็ตาม ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ หรือ สูญเสียความสามารถในการทำงาน

องค์กรกรรมกรระหว่างประเทศ (ILO) ให้ความหมาย “คนพิการ” ว่า หมายถึง บุคคลซึ่งเสื่อมสมรรถภาพและโอกาสที่จะทำงานประกอบอาชีพ อันเป็นผลเนื่องมาจากการบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ

นักวิชาการด้านการศึกษาให้ความหมาย “คนพิการ” ว่า หมายถึง ผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สมอง และจิตใจ อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างคนปกติ ได้แก่ คนพิการทางร่างกายและสุขภาพ คนตาบอด คนหูหนวก คนปัญญาอ่อน เป็นต้น

นักวิชาการด้านการแพทย์ให้ความหมาย “คนพิการ” คือ ผู้ซึ่งมีความบกพร่องหรือสูญเสียสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ ทำให้ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ในการกระทำการปกติประจำวัน การเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางสังคมได้เหมือนอย่างคนปกติ

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2537) ออกตามความในพระราชบัญญัติพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ได้แบ่งประเภทของคนพิการไว้ ดังนี้ (กรมประชาสงเคราะห์. 2537 : 11-12)

1. คนพิการทางการมองเห็น
2. คนพิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย
3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว
4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

นอกจากนี้ กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ยังได้ให้ความหมายของคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ไว้ดังนี้ (กรมประชาสงเคราะห์. 2537 : 12)

1. คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือ

2. คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากการแข็งชาขาด อัมพาตหรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวัน หรือดำเนินชีวิตในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

การกำหนดประเภทของการสูญเสียอวัยวะและทุพพลภาพนั้น จึงอยู่กับชนิดและประเภทของความพิการ บางประเภทดียาก บางประเภทดีง่าย โดยปกติแล้ว การกำหนดประเภทของความพิการ มีการกำหนดไว้ดังนี้ (ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย. 2529 : 32-36)

1. แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อศอกขึ้นมา
2. ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัวเข่าขึ้นมา
3. มือขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อมือขึ้นมา
4. นิ้วขาด หมายความว่า ขาดอย่างน้อยหนึ่งข้อมือ
5. เท้าขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่ข้อเท้าขึ้นมา

6. สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรแผ่นป้าย

วัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตร ในขณะที่คนตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างหนึ่งเมตร

7. สูญเสียความสามารถในการใช้ตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) หมายความว่า เมื่อใช้ตาข้างที่ไม่ปักติร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคุณปักติ และถือว่าเป็นการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปักตินั้น

8. อวัยวะส่วนใดขาด หมายความรวมถึงการที่อวัยวะส่วนนั้นเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้

กรณีนี้หัวแม่มือและนิ้วอีกสองนิ้วขึ้นไปของมือข้างเดียวกัน หรือมืออีกสิบเอ็ดนิ้ว นอกเหนือจากนิ้วหัวแม่มือของมือข้างเดียวกันขาด ให้ถือว่าสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิง

สำหรับความพิการทางปัญญา และความพิการทางการได้ยินนั้น มีการกำหนดระดับความพิการไว้ดังต่อไปนี้

1. ความพิการทางปัญญา วัดโดยใช้ระดับเข้าร์ปัญญา (I.Q.) เป็นหลัก จำแนกได้ ดังนี้

ระดับสติปัญญา 90 ขึ้นไป	ปกติ
70-90	เป็นเด็กเรียนช้า
50-70	เป็นปัญญาอ่อนน้อยพอเรียนได้ (Educable) พัฒนาการสูงสุดเท่าเด็กปักติ อายุ 7-10 ปี
35-49	เป็นปัญญาอ่อนค่อนข้างน้อย พอฝึกได้ (Trainable) พัฒนาการสูงสุดเท่ากับเด็กปักติอายุ 3-5 ปี
20-34	เป็นปัญญาอ่อนปานกลาง ไม่สามารถฝึกหัดได้ (Moderate) พัฒนาการสูงสุดเท่ากับเด็กปักติอายุ 2-3 ปี
ต่ำกว่า 20	เป็นปัญญาอ่อนปานกลาง ไม่สามารถช่วยตัวเองได้เลย พัฒนาการสูงสุดเท่ากับเด็กปักติ อายุ 1 ปีเท่านั้น

2. ความพิการทางการได้ยิน อาจจัดแบ่งระดับความพิการตามความบกพร่องได้ดังนี้

ความพิการ ทางการได้ยิน	ระดับการได้ยิน เป็นเดซิเบล	ความสามารถในการได้ยินและเข้าใจคำพูด
ไม่มีความผิดปกติ	0-25	เสียงพูดเบา ได้ยินและเข้าใจดี
หูดีงเล็กน้อย	26-40	เสียงพูดเบา ได้ยินแต่เข้าใจไม่ดี
หูดีงปานกลาง	41-55	เสียงพูดธรรมชาติ ได้ยินแต่เข้าใจไม่ดี
หูดีงค่อนข้างมาก	56-70	เสียงพูดดัง ได้ยินแต่เข้าใจบ้าง
หูดีงมาก	71-90	เสียงตะโกน ได้ยินและเข้าใจบ้าง
หูหนวก	90 ขึ้นไป	ขยายเสียงให้ดัง ไม่เข้าใจเสียงพูด

การจัดประเภทคนพิการอาจพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (สำนักงานกองทุน
เงินทดแทน. 2529 : 132)

1. สาเหตุของความพิการ อันได้แก่

1.1 ความพิการแต่กำเนิดหรือเกิดขึ้นในวัยเด็ก

1.2 ความพิการจากสิ่งแวดล้อม

1.3 อุบัติเหตุจากการทำงานอุตสาหกรรม หรือโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ

1.4 อุบัติเหตุในท้องถนน ในบ้าน และขณะเล่นกีฬา

1.5 ความเจ็บป่วยหรือโรค

2. ลักษณะของความพิการ ได้แก่

2.1 เกี่ยวกับกระดูก

2.2 ตาบอด

2.3 หูหนวก

2.4 บุคคลที่พิการในการพูด

2.5 บุคคลที่ป่วยเนื่องจากโรคประเพรา

2.6 วัณโรค

2.7 เป็นอัมพาต

2.8 ปัญญาอ่อน และอื่นๆ

3. การสูญเสียจากการพิการเป็นร้อยละ โดยพิจารณาจาก

3.1 การใช้งานของอวัยวะ

3.2 ความสามารถที่จะทำงาน

3.3 ไร้ความสามารถ และอื่นๆ

4. ผลของการพิการที่มีต่อความสามารถในการรับจ้าง

ในการจำแนกประเภทหรือลักษณะความพิการที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น พบว่า ความพิการนั้นมีหลายลักษณะ และมีระดับความรุนแรงที่แตกต่างกันออกไป จึงเป็นไปไม่ได้ ที่คนพิการทุกคนจะสามารถเข้ารับการพัฒนาหรือพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้ดังนั้น การที่จะตรวจสอบว่าใครคือคนพิการที่จำเป็นต้องได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพนั้น ควรจะได้มีการพิจารณาจากผลของการพิการที่กระทบกระเทือนต่อโอกาสทางงาน หรือ ความสามารถที่จะรับจ้างทำงานได้ของคนพิการเป็นสำคัญ สิ่งที่ควรสนใจเป็นอันดับแรก ก็คือจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นเรื่องความพิการ เมื่อพบทว่าความพิการ เป็นอุปสรรคอย่างแท้จริงต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและ/หรืออนาคตแล้ว จึงจะพิจารณา ให้บริการการพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพต่อไป

ความสำคัญของการศึกษาปัญหาคนพิการ

จากการสำรวจและประมาณการขององค์กรสหประชาชาติเกี่ยวกับจำนวนคนพิการ ทั่วโลกในปี พ.ศ.2524 ซึ่งเป็นปีกันพิการสากล พบว่า มีคนพิการประมาณ 500 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรโลก และมีคนพิการจำนวน 350 ล้านคน อยู่ในสังคมที่ไม่มี การให้บริการช่วยเหลือ และส่วนใหญ่อยังประสบปัญหาการกีดกันทางกายภาพ ทางวัฒนธรรม และทางสังคม (สภากาชาดไทย 2538 : 26 อ้างอิงมาจาก United Nations. 1992) สำหรับสังคมไทยมีคนพิการทั่วประเทศจำนวน 1,057,000 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ของประชากรไทยทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2535 : 15)

ปัจจุบันจำนวนคนพิการนับวันจะทวีจำนวนขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากการเหตุผล หลายประการ เช่น ภาวะทุพโภชนาการอันเป็นผลมาจากการความยากจนและการศึกษาที่ ไม่เพียงพอ การใช้ยาธุรกิจหรือสารเคมีต่างๆ การประสบอุบัติเหตุในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และที่เกี่ยวกับยานพาหนะการขนส่ง ตลอดจนภัยพิบัติตามธรรมชาติ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสาเหตุบางประการของความพิการเป็นสาเหตุที่มนุษย์เราหลบเลี้ยงได้ยากและ บางประการก็หลบเลี้ยงไม่ได้เลย

คนพิการถือว่าเป็นผู้ที่เสียเบรียบ (Handicapped) หรือด้อยโอกาสในสังคม แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพแฝงของสังคมด้วยกล่าวคือหากสังคมได้ลงรายหรือทดสอบทั้งคนพิการ

คนพิการก็จะเป็นภาระของสังคมต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด แต่หากสังคมให้ความสนใจและพัฒนา คนพิการให้ถูกวิธีแล้ว คนพิการก็จะกลับเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมหรือประเทศชาติ ให้เจริญรุ่งเรืองได้ (กรรณิการ์ พฤติสาร. ม.ป.ป. : 87) ดังนั้น สังคมจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจและแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการสนับสนุนคนพิการซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เพื่อให้คนพิการเหล่านี้ไม่เป็นภาระของสังคม แต่สามารถช่วยเหลือตนเองและสามารถ ทำประโยชน์ต่อสังคมได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาคนพิการ

ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เป็นรากฐานของความเข้าใจปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ของคนพิการ มี 3 ทฤษฎี ได้แก่ (McDaniel. 1976 : 1-10)

1. ทฤษฎีรูปลักษณ์ของตนเอง (Body-Image) ชิลเดอร์ (McDaniel. 1976 : 5-6 citing Schilder. 1950) ได้ศึกษาในภาพเกี่ยวกับร่างกายของบุคคล แล้วสรุปว่า รูปลักษณ์ของบุคคลมีผลต่อมโนภาพเกี่ยวกับร่างกายของบุคคล และมโนภาพนี้เป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ชิลเดอร์ใช้หลักการดังกล่าวเนื่องอิทธิพลทางจิต ที่แปรปรวนของคนพิการว่า ความบกพร่องหรือความผิดปกติทางสรีระสามารถก่อให้เกิด ความรู้สึกแปรปรวน ทั้งนี้เพราะรูปลักษณ์ที่เสียไปและสมรรถภาพทางกายที่ลดลง ความรู้สึก แปรปรวนนี้จะกลับเป็นส่วนหนึ่งของทัคคดิและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

2. ทฤษฎีปมด้อย (Inferiority Complex) แอดเลอร์ (McDaniel. 1976 : 2-5 : citing Adler. 1927) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีปมด้อย (Inferiority Complex) มนุษย์ จึงพยายามดันตนเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Striving for Superiority) โดยเขาจะดึงเป้าหมายที่ เป็นรูปแบบหรือวิธีชีวิต (Style of Life) ไว้ในใจ และจะพยายามนำพาชีวิตตนเองไปสู่ เป้าหมายที่วางแผนไว้ให้จงได้ pragmatically เช่นนี้มิใช่สิ่งผิดปกติ แต่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน และเป็นสาเหตุที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองขึ้นมาได้ ในกรณีของคนพิการ แอดเลอร์ อธิบายว่า ปมด้อยของคนพิการเกิดจากสภาพความบกพร่องของร่างกาย อันทำให้คนพิการ รู้สึกทรมานเพราะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในชีวิตและการต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น หากคนพิการ มีความรู้สึกเช่นนี้มากก็จะดึงเป้าหมายในสิ่งที่ดีกว่าได้สูง และจะมีความมั่นคงแนวโน้มมาก ในความพยายามดันตนไปสู่เป้าหมายนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม แอดเลอร์กล่าวว่า สภาพความ พิการทางกายและทางจิตอาจเป็นสาเหตุสำคัญของการตั้งความประณญาในรูปแบบชีวิตที่ผิด ๆ ได้

3. ทฤษฎีจิต-สรีระ (Somatopsychology) เป็นทฤษฎีร่วมสมัยซึ่งนำมาประยุกต์ ใช้กับการศึกษาผู้มีความเจ็บป่วยทางร่างกายหรือมีความพิการ สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ สรีระทางกายและจิตมีความเกี่ยวเนื่องและไม่เป็นอิสระแก่กัน สรีระทางกายสามารถ

ส่งผลกระทบต่อสภาวะจิตใจตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลได้ เพราะสภาวะทางกายเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพต่างๆ ของร่างกาย อันเป็นเครื่องมือในการแสดงพฤติกรรมและสภาวะทางกายของบุคคลยังเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลนั้นและผู้อื่นรอบข้างเข้าแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วย กล่าวคือ สภาพความบกพร่องทางกายทำให้ตัวคนพิการเองและบุคคลอื่นๆ ประนีนคุณค่าของเข้าต่ำลง นอกจากนี้ สภาพความพิการยังทำให้บุคคลรอบข้างมองคนพิการอย่างมีอดีต ทำให้แสดงพฤติกรรมที่เป็นการปฏิเสธคนพิการหรือการให้ความปักป้องคุ้มครองคนพิการจนเกินความจำเป็น ทำให้คนพิการยังเห็นคุณค่าของตนเองน้อยลงและพยายามทำให้เข้ารู้สึกว่าเข้าไว้ความสามารถในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับความพิการทางกายของเข้าอีกด้วย (McDaniel. 1976 : 8)

จากทฤษฎีทั้ง 3 ทฤษฎีข้างต้น อาจสรุปได้ว่า สภาพความบกพร่องทางร่างกายของคนพิการนอกจากจะทำให้เข้าเสียเบรียบทางด้านสมรรถภาพทางกายแล้ว ยังอาจนำมาสู่ปัญหาทางด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคมของคนพิการได้

ปัญหาและความต้องการของคนพิการ

จูริัตัน พ่องแพ้ว (ม.ป.ป. : 23-26) ได้แบ่งปัญหาและความต้องการหลักในการดำรงชีวิตของคนพิการออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ปัญหาและความต้องการด้านการแพทย์ คนพิการจำนวนมากเกินร้อยละ 80 อาศัยอยู่ในชนบท คนพิการเหล่านี้มักไม่ได้รับการดูแลรักษาจากแพทย์ ดังนั้น อาการหรือโรคที่ควรจะรักษาให้หายได้หรือป้องกันได้ จึงลายเป็นสาเหตุที่ทำให้พิการ อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ขาดการศึกษาหรือเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงทำให้คนพิการเหล่านี้ขาดโอกาสในการเข้ารับการรักษาพยาบาล ตลอดจนไม่สามารถจัดหาภัยอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการชนิดต่างๆ ได้

2. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ด้วยเหตุที่คนพิการส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในชนบท และมีฐานะยากจน รวมทั้งรู้สึกไม่สามารถบรรยายบริการด้านการศึกษาพิเศษไปสู่ชนบทได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการด้านการศึกษาของเด็กพิการได้ ทำให้ผู้ปกครองของเด็กพิการต้องพาเด็กพิการไปเข้ารับการศึกษาพิเศษซึ่งมีอยู่แต่ในจังหวัดใหญ่ๆ ไม่ก็แห่งเท่านั้น ส่วนเด็กพิการที่เข้าเรียนร่วมกับเด็กปกติที่ต้องเผชิญกับปัญหาทัศนคติของครูและเพื่อนๆ ที่มีต่อเด็กพิการ บางคนถูกรังแก ถูกรังเกียจ ถูกล้อเลียนหรือแสดงความสนใจอย่างผิดๆ อีกทั้งยังต้องเผชิญอุปสรรคในเรื่องอาคารสถานที่สำหรับเด็กพิการแขนขาอุปสรรคในการเดินทางไปโรงเรียนของเด็กตามอุดและเด็กพิการแขนขา ความไม่เข้าใจบทเรียนของเด็กหูดีและเด็กตาบอด หรือขาดแคลนอุปกรณ์ช่วยในการศึกษา เช่น หนังสือ

อักษรเบラลต์ หรือเทปสำหรับเด็กตาบอด เป็นต้น คนพิการจึงเรียกร้องให้รัฐบาลจัดโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสำหรับคนพิการทุกประเภทให้เพียงพอ ตามภูมิภาคต่างๆ และรัฐควรจัดให้มีครุการศึกษาพิเศษที่จะส่งไปช่วยสอนในโรงเรียนธรรมชาติ ที่มีเด็กพิการเรียนร่วมอยู่ด้วย

3. ปัญหาและความต้องการด้านอาชีพ คนพิการที่ไม่พิการมากจนทำอะไรไม่ได้ ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพึ่งพาตัวเอง มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่ต้องการทำตนเป็นภาระของครอบครัวและสังคม แต่ทัคณคติของสังคมที่มีต่อคนพิการไม่เอื้ออำนวยและไม่เปิดโอกาสให้เข้าได้แสดงความสามารถ ประกอบกับคนพิการเองขาดความรู้ความชำนาญ จึงเป็นภารายที่คนพิการจะได้งานทำ แต่ถ้าได้มีการพัฒนาขีดความสามารถและคุณภาพของคนพิการให้มีประสิทธิภาพ คนพิการก็สามารถประกอบอาชีพได้ ดังนั้น รัฐและเอกชนควรให้ความสนใจมุ่งดำเนินการในเรื่องการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ คนพิการที่สามารถตอบต่อความต้องการของคนพิการทุกประเภทได้ และควรจะฝึกอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ โดยมีหลักสูตรการฝึกอาชีพที่ต้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แม้คนพิการจะได้รับการฝึกอาชีพและมีความพร้อมที่จะทำงานแล้วก็ตาม ก็ยังเป็นภารายที่คนพิการจะได้งานทำ เพราะตลาดแรงงานในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง และมีคนจำนวนมาก ถ้าให้เดิมอย่างห่วงคนที่มีร่างกายสมบูรณ์กับคนพิการ นายจ้างย่อมไม่เลือกคนพิการเข้าทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำ โดยให้รัฐออกกฎหมายคันเรื่อง “គุฒาในการทำงานของคนพิการ” โดยกำหนดให้สถานประกอบการของรัฐและเอกชนที่มีลูกจ้างมากๆ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม

4. ปัญหาและความต้องการด้านสังคม การที่คนพิการจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความพร้อมของคนพิการ และความพร้อมของสังคม เมื่อคนพิการมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ตามความถนัด ตามสมรรถภาพของร่างกาย และมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม มีบทบาทและความรับผิดชอบในสังคม ในขณะเดียวกัน ถ้าสังคมยังไม่พร้อม ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ โดยยึดติดอยู่กับทัคณคติที่คับแคบและความไม่เข้าใจ ก็ย่อมจะแสดงอาการไม่ยอมรับประกอบการไม่เอื้ออำนวยประไบชน์ด้านวัฒน เช่น อาคารสถานที่ สถาปัตยกรรมสาธารณะ และบริการอื่นๆ ด้วยแล้ว ผลก็คือ คนพิการไม่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่และเสมอภาคเช่นเดียวกับบุคคลอื่นๆ ดังนั้น คนพิการจึงเรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่ให้บริการด้านสาธารณสุขต่างๆ คำนึงถึงคนพิการประเภทต่างๆ ด้วย

เช่น ที่ทำการต่างๆ ของรัฐที่ประชาชนต้องเข้าไปติดต่อจะมีทางลัด ราบบันไดสำหรับ คนพิการที่ใช้รถเข็น หรือ เครื่องช่วยในการเดิน และรถไฟฟ้านี้หรือโครงการขนส่งมวลชน ต่างๆ ก็จะคำนึงถึงการร่วมใช้บริการของคนพิการด้วย

สันนิษฐานแล้ว (2530 : 135) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนพิการ ไว้ว่า คนพิการมักจะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ยากกว่าบุคคลธรรมดา และมักจะแสดง ความประพฤติผิดแปลกไปเมื่ออยู่ในหมู่คนธรรมดា แต่ก็มีอยู่มากที่สามารถปรับตัวเองได้ ดีกว่าคนธรรมดา การแสดงความประพฤติที่ผิดแปลกไปนี้ มักจะไม่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ใน หมู่คนพิการด้วยกัน คนพิการมักจะแสดงอาการต่างๆ เอพาเนื่ออยู่ในสังคมที่ไม่ใช่สังคม คนพิการ อาการหรือพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน คือ ข้อ야 ไม่ชอบการลังสรรค์ เป็นต้น

เชคสเปียร์ (Shakespeare. 1975 : 25-26) กล่าวว่า คนพิการที่มีความ พิการน้อยจะรู้สึกสับสน เพราะไม่แน่ใจว่าจะจัดต้นเรืองอยู่ในกลุ่มคนพิการหรือคนปกติ และความไม่แน่ใจนี้ทำให้เข้าพ่ายตามกลบเกลื่อนความพิการของตนเรื่องจากสายตาของ ผู้อื่นอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม เชคสเปียร์กล่าวว่า คนที่มีความพิการมากก็มีปัญหานี้เรื่อง ขาดความเป็นส่วนตัว เพราะความพิการของเขานำให้เข้าต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการทำกิจกรรมต่างๆ บ่อยกว่าผู้ที่มีความพิการน้อย

เมคแดเนียล (McDaniel. 1976 : 8) กล่าวถึงปัญหาการปรับตัวของคนพิการว่า คนพิการที่มีความพิการน้อยหรือไม่เด่นชัดจะมีความคับข้องใจมากกว่าและมีการปรับตัว ได้มากกว่าคนที่มีความพิการที่เห็นเด่นชัด ทั้งนี้เพราะสังคมมักมีความคาดหวังต่างๆ จาก คนพิการที่เห็นเด่นชัดนี้สูง โดยมองว่าเขาน่าจะมีความสามารถไม่แตกต่างจากคนปกติ ทั่วไปนัก แต่ในความเป็นจริงแล้วเขายังไม่มีความสามารถที่สังคมคาดหวังไว้

แอลเบอร์ต แอลเเบอร์ต (เรวัตผ่องสุวรรณ 2536:22 อ้างอิงมาจาก Lambert and Lambert. 1985) กล่าวว่า ปัญหาสำหรับคนพิการ ก็คือ สภาพความพิการ ที่ก่อให้เกิดการสูญเสียอวัยวะ ทำให้มีการปรับตัวต่อการดำเนินชีวิตใหม่ได้ยาก เพราะอวัยวะ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการเคลื่อนไหว ต่อความสวยงามของร่างกาย และต่อความสำเร็จ ในการช่วยเหลือตนเอง

คนพิการกับการทำงาน

1. ความสำคัญของงานต่อคนพิการ งานมีคุณค่าและความสำคัญต่อคนพิการ ในเมืองต่างๆ ดังนี้ (ริโอะชูเกะ มัทซูกิ ม.ป.ป. : 94)

1.1 คนพิการและครอบครัวต้องการมีรายได้จากการทำงาน คนพิการกับ ครอบครัวส่วนมากก็เหมือนกับครอบครัวอื่นๆ ที่มีชีวิตอยู่ไม่ได้หากไม่มีรายได้ประจำ

1.2 คุณค่าของคนในสังคมอยู่ที่การทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ การทำงานนับเป็นคุณค่าอันสูงส่งของคนทุกชาติทุกภาษาทุกวัฒนธรรม ดังนั้น เมื่อคนพิการไม่สามารถทำงานได้ เขาก็จะถูกตัดสินว่าเป็นผู้ล้มเหลวในชีวิตที่ไม่อาจเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน

1.3 คนพิการมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตอย่างปกติ ในสังคมสถานที่ทำงานนับเป็นแหล่งสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและพัฒนาทักษะทางสังคม ถ้าคนพิการขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ก็เท่ากับถูกขัดขวางอย่างรุนแรงในการอยู่ร่วมกับสังคม

1.4 คุณค่าของการมีงานทำอยู่บนพื้นฐานความจริงที่ว่า งานทำให้ชีวิตอยู่ในกฎเกณฑ์และเป็นรูปเป็นร่างเข่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การมีชีวิตอยู่ไปวันๆ โดยปราศจากสิ่งท้าทายจากการทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายและหงอยเหงา

2. ลักษณะการทำงานของคนพิการ การทำงานของคนพิการอาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ (ณรงค์ ปฏิวัติสวัสดิ์. ม.ป.ป. : 104)

2.1 การประกอบอาชีพอิสระ (Self-employment) คือ การที่คนพิการทำธุรกิจของตนเอง เช่น รับตัดเย็บเสื้อผ้าอยู่ที่บ้าน ทำเกษตรกรรมในที่ดินของตัวเอง หรือค้าขายเป็นต้น งานประเภทนี้เป็นกลุ่มใหญ่ของงานที่คนพิการได้ทำ เพราะไม่มีโอกาสทางอื่นอาชีพอิสระของคนพิการส่วนมากในปัจจุบัน ก็คือ อาชีพขายสลากรกินแบ่งรัฐบาล คนพิการที่ทำงานเช่นนี้ได้ต้องปากกัดตีนกีบ มีความสามารถเฉพาะตัว และมีความอดทนสูง

2.2 การทำงานในโรงงานในอารักขา (Sheltered Workshop) คนที่มีความพิการมากๆ มักจะถูกปฏิเสธจากสถานประกอบการทั่วไป จึงสมควรเข้าทำงานในโรงงานประเภทนี้ซึ่งรับแต่คนพิการเข้าทำงานโดยเฉพาะ ปัจจุบันในประเทศไทย คือ ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ จังหวัดนนทบุรี เดิมชื่อโรงงานปีคนพิการสากล

2.3 การทำงานในตลาดแรงงานทั่วไป (Open Labour Market) การได้ทำงานในลักษณะนี้เป็นยอดประมาณของคนพิการทั่วไป เพราะมีโอกาสได้ทำงานเที่ยมบ่าเที่ยมไหล่ กับคนปกติในสำนักงานและโรงงานต่างๆ อย่างสมศักดิ์ศรี ในอดีต คนพิการที่มีโอกาสทำงานในลักษณะนี้มีน้อยมาก จนกระทั่งในปี พ.ศ.2537 ได้มีการออกกฎหมายห้ามห้าม ตามความในพระราชบัญญัติว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ความว่า “ให้สถานประกอบการเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป รับพนักงานที่เป็นคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนคนพิการ 1 คน ต่อพนักงาน 200 คน หากไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานก็สามารถส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นการทดแทนได้ นอกจากนี้ยังมีมาตรการอุปโภคบริโภคในรายจ้าง โดยให้นายจ้างหรือสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน

ตามอัตราที่กำหนด มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัชฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง (กรมประชาสงเคราะห์. ม.ป.ป. : 6, 8)

3. ปัญหาในการทำงานของคนพิการ ปัญหาในการทำงานของคนพิการ ประการแรก ก็คือ การไม่มีงานทำ คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (2530 : 3) รายงานว่า คนพิการส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงาน โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานถึงร้อยละ 66 ของคนพิการทั้งหมด และในต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 46 สำหรับกรมประชาสงเคราะห์ (2532 : 48-51) รายงานว่าในปี พ.ศ.2532 จำนวนคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพจากศูนย์ฝึกอาชีพของคนพิการของรัฐบาล 4 แห่ง มีจำนวนถึง 235 คน แต่สามารถรับเข้าทำงานในโรงงานปีคนพิการสากล (โรงงานในอาเซียน) ได้เพียง 46 คน และให้กู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพได้เพียง 5 ราย นอกจากนี้ สถาบันพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย (จุรีรัตน์ ผ่องแผ้ว. ม.ป.ป. : 31 อ้างอิงมาจาก สถาบันพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย. 2529) ได้รายงานผลการสำรวจจำนวนคนพิการที่สำเร็จหลักสูตรจากศูนย์ฝึกอาชีพต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 2,240 คน พบว่า มีคนพิการได้งานทำไม่ถึงร้อยละ 20 ของจำนวนคนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพทั้งหมด ทั้งนี้เพราะหลักสูตรการฝึกอาชีพนั้นไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับทัศนคติของคนไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ สำหรับคนพิการที่มีโอกาสได้ทำงานก็ยังประสบปัญหาในการทำงาน ดังนี้ (กรมการจัดหางาน. 2538 : 41-44 : วารสาร ตะเกียง พ.ศ. 2537 : 6-8)

3.1 ปัญหาด้านคนพิการ ได้แก่

3.1.1 คนพิการส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ งานที่ได้ทำมักจะเป็นงานระดับล่าง ซึ่งมีโอกาสก้าวหน้าน้อย

3.1.2 คนพิการขาดค่าแนะนำในเรื่องการบริหารจัดการตนเอง หรือขาดการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะก่อนที่จะออกไปทำงาน คนพิการมักจะถูกแยกออกจากสังคมมาโดยตลอด

3.1.3 คนที่พิการภายนอก โดยเฉพาะคนที่เคยทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดี มีความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อต้องกล้ายเป็นคนพิการและต้องถูกย้ายงานหรือเปลี่ยนตำแหน่งที่มีความสำคัญลดลง มักจะมีปัญหาในการปรับตัว

3.2 ปัญหาด้านสถานประกอบการ ได้แก่

3.2.1 สถาบันแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากสถานประกอบการทั่วไปมีอาคารสถานที่ฯ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการ

เช่น ตัวอาคารมีบันไดสูง คนพิการต้องขึ้นลงบันไดโดยไม่มีทางลาดหรือราวบันได ทำให้ไม่สะดวกและไม่ปลอดภัย ที่ทำงานบางแห่งไม่มีสุขาที่ก่อวังพอสำหรับคนพิการที่ใช้รถเข็น

3.2.2 หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงานบางคนมีเจตคติที่ไม่ถูกต้องต่อคนพิการ เช่น หัวหน้างานบางคนมีความรู้สึกว่าการจ้างคนพิการมาทำงานเป็นการทรมานคนพิการ บ้างก็ไม่แน่ใจในความสามารถของคนพิการจึงไม่มอบหมายงานหรือความรับผิดชอบให้คนพิการ เท่าที่ควร นอกจากนี้ การที่สังคมมองคนพิการว่าเป็นบุคคลน่าสงสาร เพราะทำอะไรได้ด้วยความลำบากกว่าคนปกติ มักทำให้คนพิการพลาดโอกาสในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ

3.3 ปัญหาด้านอื่นๆ ได้แก่

3.3.1 ปัญหาในการเดินทางและการใช้บริการขนส่งสาธารณะ กล่าวคือ คนพิการไม่ได้รับความสะดวกสบายในการคมนาคม เช่น ขาดทางลาดและทางเท้า抡บมุม สำหรับคนพิการที่นั่งรถเข็น ขาดความสะดวกในการขึ้นลงรถประจำทาง เพราะบริการขนส่งสาธารณะต่างๆ มักไม่คำนึงถึงการใช้บริการของคนพิการ

3.3.2 ปัญหาเรื่องที่พัก คนพิการจำนวนนี้เป็นคนต่างด้วยประวัติที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพ แต่มีสถานประกอบการจำนวนน้อยที่จัดที่พักให้ ภาระจะเข้าที่พักในเขตกรุงเทพมหานครหรือเขตปริมณฑลก็มักจะมีราคาค่าอนัชั่งสูง ที่พักราคาถูกก็มักจะต้องในเรื่องของสุขภาพอนามัย รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกต่างๆ สำหรับคนพิการ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝูงชนภาคคนพิการ

การพัฒนาฝูงชนภาคคนพิการ เป็นแนวคิดที่วิวัฒนาการมาจากการณ์หลัง สมความโลกรั้งที่ 1 และ 2 ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้ความช่วยเหลือคนพิการ จากการส่งเคราะห์มาเป็นการพัฒนาฝูงชนภาคด้านต่างๆ เพื่อให้คนพิการช่วยตนเองได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

องค์การสหประชาชาติได้ให้แนวความคิดการพัฒนาฝูงชนภาคคนพิการไว้ว่า (อนิษฐา เทวินทรภักดี. 2531 : 15)

1. คนพิการมีสิทธิมนุษยชนสมบูรณ์เช่นคนปกติ จึงควรมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง ช่วยเหลือและโอกาสในการพัฒนาฝูงชนภาค
2. สภาพความพิการ และปัญหาด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้คนพิการได้รับความกระหนน กระเทือนทางอารมณ์และจิตใจ ดังนั้นคนพิการจึงควรมีสิทธิเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจ และสร้างสรรค์จากผู้คนเป็นพิเศษ
3. ถ้าได้รับโอกาสที่เหมาะสม คนพิการจะสามารถพัฒนาสมรรถภาพของตนให้ดีขึ้นได้ และจะกลายเป็นผู้มีประโยชน์ต่อประเทศแทนที่จะเป็นภาระของสังคม

4. คนพิการย่อมมีความรับผิดชอบต่อชุมชนในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชาติเท่าที่กระทำได้ภายหลังการพื้นฟูสมรรถภาพแล้ว

5. คนพิการต้องมีชีวิตอยู่อย่างอิสระในชุมชนคนปกติ แทนที่จะไปอยู่ในที่ซึ่งจัดไว้สำหรับคนพิการโดยเฉพาะ

6. การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมืออย่างจริงจังของบุคคลในวงการต่างๆ ในสังคม

สำหรับความหมายของคำว่า “พื้นฟูสมรรถภาพ” นั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้คำนิยามไว้ใน 2 ลักษณะ คือ (International Labour Office. 1973:1)

1. ทางการแพทย์ การพื้นฟูสมรรถภาพ ได้แก่ การใช้มาตรการทางการแพทย์ทุกอย่างเพื่อให้คนพิการคืนสู่สภาพปกติโดยเร็วที่สุด มาตรการเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในสาขาแพทย์ทางฝ่ายกาย (Physical Medicine) และนำมาเป็นเครื่องช่วยการบำบัดรักษาโดยทางยาหรือทางการผ่าตัดที่แพทย์เป็นผู้ดำเนินการ

2. ในเบื้องต้นสังคมส่งเสริมการพื้นฟูสมรรถภาพ คือ การปรับสภาพคนพิการให้กลับคืนไปสู่การใช้ประโยชน์ทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการอาชีพอย่างสมบูรณ์ ที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น ถ้าเป็นการสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะต้องหาวิธีให้คนพิกรับฟังให้อวัยวะ หรือความสามารถอื่นในการปฏิบัติงานแทนความสามารถเดิมที่เสียไป

จากความหมายของคำว่า การพื้นฟูสมรรถภาพดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการพื้นฟูสมรรถภาพนั้นเป็นการปรับสภาพของคนพิการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้คนพิการมีสภาพใกล้เคียงกับสภาพเดิมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสามารถใช้งานอวัยวะส่วนที่พิการได้แม้จะไม่ได้เท่าเดิม เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตันเอง ปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ

การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อให้สมรรถภาพที่สูญเสียไปกลับคืนมาอีกครั้ง จำเป็นจะต้องใช้วิทยาการของสาขات่างๆ ร่วมกัน โดยอย่างน้อยที่สุดจะต้องครอบคลุม 4 ด้าน คือ

1. การพื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ เป็นการช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับการบำบัดรักษาที่ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้สามารถกลับมีสภาพที่ใกล้เคียงกับคนปกติ อันได้แก่ การป้องกัน การรักษา การปรับสภาพ และการแก้ไขสภาพความพิการ เช่น การผ่าตัด การจัดหาเครื่องช่วยคนพิการ เช่น แขน ขาเทียม เครื่องช่วยฟัง เป็นต้น รวมถึงกายภาพบำบัดและอาชีวบำบัด ตลอดจนการให้คำแนะนำและการป้องกันโรคภัยที่ก่อให้เกิดความพิการ

2. การพื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา เป็นการช่วยเหลือคนพิการให้ได้รับการศึกษาอ้อมเข่นเดียวกับคนปกติโดยทั่วไป โดยการจัดการศึกษาพิเศษให้แก่คนพิการแต่ละประเภท เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนสอนคนหูหนวก ปัญญาอ่อน เป็นต้น

นอกจากนี้ในปัจจุบันยังได้มีการส่งเสริมคนพิการให้ได้อยู่ในสังคมของคนปกติ มีโอกาสได้เรียนรู้และปรับตัวเข้าหากันตามสภาพที่เป็นจริงของสังคม และเป็นพื้นฐานในการเตรียมตัวรับการฝึกอาชีพและการทำงานต่อไปในอนาคต

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม เป็นการฟื้นฟูคนพิการในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสังคมเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างคนปกติทั่วไป และเสริมสร้างความเป็นอยู่ของคนพิการให้ได้รับความสะดวกสบาย โดยปรับปรุงแก้ไขสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับคนพิการ นอกจากนี้จุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม คือ การหาทางให้สังคมยอมรับความสามารถของคนพิการ และให้สิทธิอยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน

4. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ เป็นการช่วยเหลือคนพิการให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้เลี้ยงตัวเองตามความสามารถเหมาะสมกับสภาพของร่างกาย และความสามารถที่มีอยู่ เพื่อจะได้มีเป็นภาระของครอบครัวและสังคม

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพนี้ ถือเป็นจุดหมายสูงสุดในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพ กล่าวคือ เมื่อคนพิการได้ผ่านกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่างๆ และสามารถผ่านกระบวนการสร้างและคัดเลือกของสถานประกอบการของรัฐและเอกชนแล้ว ก็จะถือว่าเป็นผู้มีงานทำในฐานะลูกจ้าง ซึ่งได้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน และปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของรายได้ประชาชาติ ดังนั้น ขั้นตอนต่อจาก การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ คือ บริการจัดหางาน และการติดตามผลการทำงานของคนพิการ ดังจะเห็นได้จากข้อเสนอแนะว่า ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (คนพิการ) ฉบับ ค.ศ. 1955 ที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศบรรรอง เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน ค.ศ. 1955 ซึ่งอธิบายว่า “การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ” เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่ดำเนินต่อเนื่องประสานกันในการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กำไรให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ได้แก่ การแนะนำอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การจัดหางานให้โดยเลือกประเภทงาน อันมีจุดประสงค์เพื่อให้คนพิการสามารถได้เข้าทำงาน และดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม (International Labour Office, 1973 : 3) ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพและการจ้างงาน (คนพิการ) ปี ค.ศ. 1983 (อนุสัญญาฉบับที่ 159) และข้อเสนอแนะว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้าง (คนพิการ) (ข้อเสนอแนะฉบับที่ 168) ได้พิจารณาความเป็นไปได้ที่คนพิการจะสามารถ “ก้าวหน้าในงาน” ตลอดจน “ได้เข้าทำงานและดำรงตำแหน่งงาน” ในงานที่เหมาะสมด้วย ดังนั้น การให้ความสำคัญกับ “งาน” นั้นนับว่าเป็นเป้าหมายอันจำเป็นของคนพิการ ทั้งนี้เนื่องมาจากความกดดัน หรือความต้องการทางเศรษฐกิจและจิตวิทยาสังคมในสังคมส่วนใหญ่

มาตรการในการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ

ในการดำเนินงานเพื่อสร้างโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดมาตรฐานสากลในการให้การรับรองเกี่ยวกับการจ้างคนพิการเข้าทำงาน โดยในปี 2526 องค์กรอนามัยโลกได้มีมติให้ประกาศใช้ “อนุสัญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านอาชีพและการจ้าง (คนพิการ) เข้าทำงาน” (อนุสัญญานับที่ 159) โดยอนุสัญญาดังกล่าวเป็นอนุสัญญาที่ให้ความคุ้มครองบุคคลพิการ โดยให้ประเทศสมาชิกให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพให้คนเหล่านี้ รวมทั้งการทำหนนโดยนายเกี่ยวกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำของคนพิการ การกำหนดโดยนาย เช่นว่านี้ต้องเน้นกับคนพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำแก่คนพิการในตลาดแรงงานเปิด และจะต้องดึงอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการ โดยรัฐบาลเพียงต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งเน้นแนวทางอาชีพและการอบรมวิชาชีพการมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างตลอดจนองค์กรตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษารือในการกำหนดโดยนายข้างต้น (นิคม จันทร์วิทูร. 2531 : 200)

ในส่วนของ “แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ” ซึ่งได้รับการรับรองจากสมัชชาในสหประชาชาติในสมัยประชุมที่ 37 เมื่อปีพ.ศ. 2525 เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน “ในทศวรรษคนพิการแห่งสหประชาชาติ” พ.ศ. 2526-2535 ได้ให้ข้อเสนอในการวางแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยระบุว่าการส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสได้งานทำอย่างคนปกติทั่วไปนั้น อาจนำร่องการต่างๆ เหล่านี้มาใช้กับนายจ้าง เช่น (องค์การสหประชาชาติ. 2525 : 53-54)

1. การสร้างงานในระบบอัตราส่วน โดยใช้มาตรการรุนจิเป็นที่ตั้ง
 2. การส่วนงานบางอย่างไว้ให้คนพิการ
 3. ให้เงินกู้ยืมหรือเงินช่วยเหลือแก่ธุรกิจขนาดย่อม และสหกรณ์ที่จ้างคนพิการทำงาน
 4. ทำสัญญาพิเศษ หรือให้สิทธิในการผลิตก่อนคนอื่น
 5. การลดภาษี
 6. การให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรือทางวิชาการแก่คนพิการ
- วิธีการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่ควรเป็นข้อจำกัดโอกาสในการได้รับการจ้างงานของคนพิการ และไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคเอกชน โดยประเทศสมาชิกอาจเลือกทำได้หลายวิธี แล้วแต่สภาพการณ์ของประเทศนั้นๆ นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะให้มีการร่วมมือกันทั้งในระดับส่วนกลางและท้องถิ่น ระหว่างรัฐบาล นายจ้าง และองค์กรแรงงานเพื่อพัฒนาแผนงานและนำไปปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้คนพิการได้รับโอกาส

ดีขึ้นและก้าวขึ้นในการทำงานทำ ความร่วมมือดังกล่าวอาจทำในเรื่องนโยบายการจ้าง มาตรการทำสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมการฝึกอาชีพการทำงานให้ทำและติดตามผล สำหรับผู้พิการอย่างหนักหรือที่มีความต้องการเป็นพิเศษ ซึ่งไม่สามารถทำงานแบบแข่งขันกับ ผู้อื่นได้ ควรจัดให้ได้ทำงานแบบอยู่ในความดูแล เช่น การผลิตในสถานที่ทำงานขนาดเล็ก (Production Workshops) การทำงานที่บ้าน แผนการทำงานของตัวเอง และการให้ผู้พิการ อย่างหนักกลุ่มเล็กกลุ่มนั่งทำงานในเงื่อนไขที่ได้รับการดูแลเป็นพิเศษในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

การนำหลักการและมาตรการมาประยุกต์ใช้ : ประสบการณ์ของต่างประเทศ

มาตรการเพื่อการมีงานทำสำหรับคนพิการที่ใช้กันอยู่ทั่วไปหลาย ๆ ประเทศ มีดังนี้ (Ryosuke Matsui. 2533 : 15)

1. ระบบโควต้า (ระบบจัดสรร) หลายประเทศในเอเชียได้ยอมรับระบบโควต้า ซึ่งเป็นวิธีการสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่คนพิการ ระบบโควต้าจะเป็นเงื่อนไขให้นายจ้าง ทุกคนยอมรับคนพิการเข้าทำงานในจำนวนที่กำหนดไว้เป็นขั้นต่ำ ประเทศที่มีแนวคิดแบบนี้ และมีกฎหมายหรือข้อบังคับปฏิบัติอยู่มีทั้งในยุโรปและเอเชีย เช่น ญี่ปุ่นได้กำหนดโควต้า สำหรับภาคเอกชนไว้ ร้อยละ 1.6 และหน่วยงานของรัฐ ร้อยละ 2 อินเดีย ร้อยละ 3 สวีเดน ร้อยละ 2 ปักกิสตาน ร้อยละ 3 แชนเนีย ร้อยละ 5 เป็นต้น

2. แรงจูงใจนายจ้าง ประเทศไทยในภูมิภาคนี้ บางประเทศได้เสนอสิ่งจูงใจแก่นายจ้าง เพื่อก่อให้เกิดโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการ เช่น การลดหย่อนภาษีให้แก่นายจ้างที่ จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน หรือการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างในการปรับปรุงขยายงานหรือ จัดหาเครื่องจักรซึ่งจะช่วยคนพิการให้ทำงานได้

3. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ บริการด้านนี้มีขึ้นเพื่อ ให้คนพิการมีความมั่นคง สามารถรักษาสภาพและประโยชน์ในการจ้างงานที่เหมาะสมให้

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ต้องคำนึงถึงความต้องการของ ตลาดแรงงานด้วย ดังนั้นจึงควรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างการฟื้นฟูอาชีพกับโรงงาน อุตสาหกรรม การฟื้นฟูด้านอาชีพจะไม่ประสบผล และไม่สามารถหาแรงงานคนพิการที่มี คุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงานได้เลย ด้วยบริการฝึกอาชีพดำเนินการโดยสถาบัน พิเศษต่าง ๆ เท่านั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่การฟื้นฟูสมรรถภาพและการฝึกอาชีพ ควรจะ ดำเนินการในบริษัทเอกชนในโลกธุรกิจ กล่าวคือเมื่อจะสิ้นสุดการฝึกอบรมที่สถาบันฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพ (หรือโรงเรียนพิเศษอื่น ๆ) สำหรับคนพิการ ผู้ฝึกจะต้องไปทดลองการ ทำงานในบริษัทเป็นระยะเวลาหนึ่งประมาณ 2-3 สัปดาห์ หรือหลาย ๆ เดือน

การจัดฝึกงานเช่นนี้มีประโยชน์อย่างมากสำหรับคนพิการ เพราะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานในสถานประกอบการ เกิดความมั่นใจในการทำงานในระหว่างการทดลองงาน ขณะเดียวกันนายจ้างก็จะเกิดความเข้าใจในความต้องการพิเศษของลูกจ้างผู้พิการในสถานที่ทำงานด้วย ในกรณีที่คนพิการบางคนอาจต้องการปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับสภาพความพิการ โดยการแก้ไขปรับปรุงเล็กน้อยและใช้ค่าใช้จ่ายบ้างแต่จะทำให้ลูกจ้างพิการสามารถทำงานให้นายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การฝึกอบรมแผนใหม่และโอกาสเมืองงานทำ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่มีความซับซ้อน และระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรมวิชาชีพและโอกาสการเมืองงานทำสำหรับคนพิการ เมื่อความเจริญก้าวหน้ายังคงมีต่อไปย่อมมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาสู่ชีวิตการทำงาน เช่น การใช้เครื่องมืออัตโนมัติแทนการใช้คนทำงาน สิ่งเหล่านี้อาจมีผลให้ลดความต้องการแรงงานคนลงไป ซึ่งจะมีผลเสียต่อโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการอีกทางหนึ่ง การใช้เครื่องมืออัตโนมัติจะขัดขวางอาชีพหลายอาชีพที่ทำให้ใช้คนทำงานน้อยแต่ได้งานมากขึ้นภายใต้ข้อความสามารถที่จำกัดของคนพิการทางร่างกาย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขยายขอบข่ายของการฝึกอบรมแก่คนพิการให้ก้าวขวางมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง ประเทศที่ดำเนินการในเรื่องนี้ไปแล้ว ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ และอ่องกง เป็นต้น

5. การจัดอุปสรรคทางสังคม โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจต่อสาธารณะ และการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมให้แก่คนพิการ

ปัญหาทางเดินดินนั้นเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะกำหนดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของงานที่มีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมวิชาชีพและการมีส่วนร่วมในสังคมของคนพิการ ซึ่งเจตคติของคนทั่วไปในสังคมยังมองว่าคนพิการเป็นบุคคลที่ด้อยความสามารถในการแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลในหลาย ๆ ประเทศจึงได้จัดให้มีการรณรงค์ให้การศึกษาทั่วไปหลายอย่างเพื่อจักก่อให้เกิดเจตคติที่ยอมรับในการจ้างคนพิการเข้าทำงานในภายนอก

นอกจากนี้ปัญหาทางด้านสถาบันปัตยกรรมในการก่อสร้างก็เป็นอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ขัดขวางคนพิการไม่ให้สามารถเข้าไปในอาคารต่างๆ รวมทั้งการใช้บริการขนส่งสาธารณะต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ทางสังคมของคนพิการจึงเป็นไปเพื่อให้คนพิการสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่ ตัวอย่างของประเทศที่ได้มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังได้แก่ประเทศไทยเป็นสหภาพอุปกรณ์ส่งเสริมการเคลื่อนที่ของคนพิการโดยจัดหาอาคารเฉพาะ จัดตั้งสถาบันและติดตั้งอุปกรณ์

สาธารณรัฐไทย และสิ่งประดิษฐ์อื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกแก่คนพิการ เช่น สร้างอาคาร สาธารณูปโภค ถนนทางด่วน และการขนส่งสาธารณะทั้งหมด รวมทั้งเรือและเครื่องบิน เพื่อให้ คนพิการเข้าร่วมใช้ด้วย

ประสบการณ์ของประเทศไทยในเรื่องการจ้างงานคนพิการ

สำหรับประเทศไทย เห็นได้ว่ามาพบว่ายังไม่ได้สัดยາบันในอนุสัญญาฉบับดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยได้พยายามนำเอกสารที่เห็นว่าจำเป็นและสอดคล้องกับภาระณ์ของประเทศไทยมาปรับใช้ โดยจะเห็นได้ชัดจากที่รัฐบาลได้มีมติให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการ พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2534 โดยมีสาระของกฎหมายดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม* เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณูปโภค ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานประจำปี ห้ามตีกรรมการแพททาย ห้ามตีกรรม ประชาสงเคราะห์ ห้ามตีกรรมสามัญศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกิน 6 คน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นเลขานุการและให้ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในกรมประชาสงเคราะห์ไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากคนพิการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรที่ เกี่ยวข้องกับคนพิการไม่น้อยกว่า 2 คน

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี

3. คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน โดย คณะกรรมการแต่ละคนให้มีคนพิการซึ่งได้จดทะเบียนไว้ ณ สำนักงานคณะกรรมการ พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการไม่น้อยกว่า 1 คน ร่วมเป็นอนุกรรมการ

4. ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการซึ่งในกรม ประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

5. ให้สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นสำนักงานที่เปลี่ยนแปลง สำหรับคนพิการในกรุงเทพมหานครและในจังหวัดอื่น โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการฯ

* ยกเว้นที่ประกาศใช้ พ.ร.บ. การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กรมประชาสงเคราะห์ ยังสังกัดกระทรวงมหาดไทย และมีการเปลี่ยนสังกัดเมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536

เป็นนายทะเบียนกลาง และที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัดทุกจังหวัดเป็นสำนักงานทะเบียนสำนับคนพิการในจังหวัด โดยมีประชาสงเคราะห์จังหวัดเป็นนายทะเบียนจังหวัด

6. ให้คนพิการซึ่งประสงค์จะได้รับสิทธิในการลงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพยืนข้อด้วยทะเบียนต่อนายทะเบียนกลาง ณ สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือต่อนายทะเบียนจังหวัด ณ ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด กรณีคนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือคนพิการที่มีสภาพความพิการจนไม่สามารถไปข้อด้วยทะเบียนด้วยตนเองได้ ให้ผู้ปกครองผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาล หรือบุคคลที่ดูแลพิการไปยื่นข้อด้วยทะเบียนแทนก็ได้ แต่ต้องนำคนพิการ หรือหลักฐานว่าเป็นคนพิการไปเสนอต่อนายทะเบียน

7. การจดทะเบียน การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ และการขอสละสิทธิโดย คนพิกรู้สึกว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

7.1 คนพิการที่ได้จดทะเบียนแล้ว ให้ได้รับการลงเคราะห์ การพัฒนา และการฟื้นฟูสมรรถภาพดังต่อไปนี้

7.1.1 บริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีทางการแพทย์ และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์

7.1.2 การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับ หรือการศึกษาสายอาชีพ หรืออุดมศึกษา

7.1.3 คำแนะนำ ชี้แจง และปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

7.1.4 การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการติดต่อสื่อสารทางราชการ และบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

7.1.5 บริการจากรัฐในการเป็นคดีความและในการติดต่อกับทางราชการ

8. ให้จดตั้ง “กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ” ขึ้น ในสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

9. ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎหมายเพื่อกำหนด

9.1 ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณูปโภคที่ต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและควบคุมพิการ

9.2 ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการของเอกชน รับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

กรณีนายจ้างหรือเจ้าของประกอบการไม่ประ拯救จะรับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนก็ได้

10. เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณะอื่น ๆ ซึ่งจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่คนพิการ มีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิ

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชน ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการ มาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมาณรัษฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

การประกาศให้มีการบังคับใช้ พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ดังกล่าว ข้างต้นเป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานคนพิการเข้าทำงานมากขึ้นกว่าเดิม แต่อย่างไรก็ตามในการสร้างโอกาสมีงานทำของคนพิการจะไม่สบความสำเร็จถ้าคนพิการยังไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงจากล้วนได้ว่าความสำเร็จในการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการนั้น นอกจากราชใช้มาตรการทางกฎหมายแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับมาตรการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดระบบการฝึกอาชีพตามที่ตลาด แรงงานต้องการ ระบบการจัดหางานและการติดตามผลการทำงานของคนพิการ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคนพิการและการทำงานของคนพิการ

งานวิจัยในประเทศไทย

คุณะทำงานศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน (ม.ป.ป.: ๑๐) ได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายบริการฝึกอาชีพอื่น ๆ ของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์ที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อตัดสินใจยังกับการเปิดสาขาหรือขยายสาขาการฝึกอาชีพ ได้แก่ ลักษณะความพิการ ร้อยละ 71.7 ความต้องการของตลาดแรงงาน ร้อยละ 58.7 และความต้องการฝึกอาชีพของลูกจ้างพิการ ร้อยละ 56.5 สำหรับสาขาอาชีพที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานควรเปิดเพิ่มเติมนั้น เมื่อพิจารณาโดยคำนึงถึงปัจจัย 2 ประการ คือ ความต้องการฝึกอาชีพของลูกจ้างพิการ และความต้องการของตลาดแรงงานเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานควรเปิดอาชีพเพิ่มเติมในสาขาช่างซ่อมและประกอบเครื่องยนต์เล็ก วิจิตรศิลป์ เครื่องบันดินแพ และจักรยาน สำหรับจำนวนสถานประกอบการที่ต้องการรับลูกจ้างพิการเข้าทำงานมีเพียงร้อยละ 26.2 ขณะที่ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.9 ไม่มีความ

ต้องการลูกจ้างพิการ นอกจากรายนี้ ยังพบว่า ประชาชนที่นำไปส่วนมาก ร้อยละ 57 ต้องการใช้บริการของคนพิการ โดยมีเงื่อนไขว่าถ้าจำเป็นต้องใช้ ต้องมีฝีมือ หรือคุณค่า เท่าเทียมกับคนปกติ ดังนั้น ศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงานจึงควรจะศึกษาเพิ่มเติมและให้บริการพื้นฟูสมรรถภาพเพื่อเตรียมความพร้อมของลูกจ้างพิการเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สมพงษ์ พลอยสังวาลย์ (2519 : 103/1-103/2) ได้ศึกษาการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในงานอุตสาหกรรม พบว่า ลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บถึงกับทุพพลลรุกค์ภาวะเกิดความวิตกกังวล (Anxiety) ในเรื่องต่างๆ เช่น รู้สึกว่าตนอาจถูกทอดทิ้ง มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับสมาชิกครอบครัว และเมื่อทราบว่าตนอาจร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพก็จะเกิดความวิตกกังวล มีอาการจิตแหรรกระซ้อน ลูกจ้างบางคนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ถูกทอดทิ้งจากครอบครัวเกิดความวิตกกังวลรุนแรง จนในที่สุดอาจแสดงอาการวิกฤตซึ่งเป็นอันตรายต่อสังคม

นิยม ธรรมราตนนท์ (2522 : ก - ช) ได้ศึกษาปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความพิการของหน้า つまり และประชาชนอาสาสมัคร ผู้ชี้งปฎิบัติน้ำที่ปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ พบว่า ผู้พิการมีปัญหาทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหานี้สิน เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือควรจะให้ความช่วยเหลือทั้งทางเศรษฐกิจและจิตใจ โดยให้บริการสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย การฝึกอาชีพ และข่าวสารต่างๆ

สุปรีดา คงธรรม (2522 : 128) ได้ศึกษาปัญหาความต้องการและอุปสรรคของคนพิการที่รับการฝึกอาชีพ ณ ศูนย์พื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย พบว่า คนพิการมีปัญหาจากความพิการของตนเอง ปัญหานี้สิน ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคม นักสังคมสงเคราะห์ด้านการพื้นฟูสมรรถภาพพิการ เป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการช่วยเหลือ และการปรับสภาพความต้องการของคนพิการ

ประณมพร ไกรชนสมบูรณ์ (2526 : 2) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการบริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน พบว่า ปัญหาที่ลูกจ้างได้รับภัยหลังการประสบอันตราย ได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ปัญหาการแยกตัวออกจากสังคม ปัญหาการเงิน ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ปัญหาการเดินทาง และปัญหาอื่นๆ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์ จิตใจ และการปรับตัว

สุวิรัตน์ อรรถศาสตร์ศรี (2530 : ค - ช) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการกับการพัฒนาอาชีพพนาราผ่านศึกษาขององค์กรสงเคราะห์ที่หารผ่านศึก ในเขต

กรุงเทพมหานคร พบว่า ทหารผ่านศึกษาพิการที่ได้รับเงินเลี้ยงชีพรายเดือนเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีผลทำให้ความสนใจที่จะได้รับการพัฒนาอาชีพลดน้อยลง และเป็นที่ยอมรับว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาด้านจิตใจ และครอบครัวของแต่ละบุคคล มีส่วนทำให้การพัฒนาอาชีพไม่ได้ผล เมื่อทหารผ่านศึกษารู้จักการอบรมแล้ว ไม่มีหน่วยงานได้รับเข้าทำงาน ดังนั้น ควรจัดตั้งโรงงานในอวัยวะขึ้นเพื่อร่วบหثارผ่านศึกเหล่านี้

โภมินทร์ ชានาໄต้ (2531 : 22 - 23) ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของลูกจ้างที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน กรมแรงงาน จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณงานพิการร้อยละ 72.92 และ 77.08 มีการปรับตัวทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีเพียงร้อยละ 56.25 ที่สามารถปรับตัวทางจิตใจได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า ร้อยละ 87.50 มีความพึงพอใจต่อการอยู่ในครอบครัว ในขณะที่มีเพียงร้อยละ 64.58 ที่มีความพอใจต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

กองวิชาการ กรมประชาสงเคราะห์ (2534 : 82) ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้กับคนพิการและทุพพลภาพของกรมประชาสงเคราะห์ กรณีบริการในรูปสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับบริการในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการสามารถพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ในขณะที่คนพิการส่วนใหญ่ในสถานสงเคราะห์สามารถพัฒนาตนเองได้ค่อนข้างดี นอกจากนี้ ยังพบว่า เจ้าน้าที่ของหน่วยงานมีความเห็นว่า ผู้รับการสงเคราะห์ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่พยายามช่วยตนเอง อีกทั้งสภาพความพิการของผู้รับการสงเคราะห์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถของตนเองด้วย สำหรับองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้องมีความเห็นว่า กรมประชาสงเคราะห์ยังช่วยเหลือคนพิการไม่ครอบคลุมทุกประเภท การช่วยเหลือมีข้อจำกัด ล่าช้า การฝึกอาชีพไม่ค่อยมีคุณภาพ เรียนจบแล้วงานทำไม่ค่อยได้ และขาดการประชาสัมพันธ์งาน

สรินารถ บุณยเกียรติ (2535 : 68 - 69) ได้ศึกษาเรื่องการเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ โดยศึกษากับสถานประกอบการของเอกชนที่มีพนักงานตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป จำนวน 60 แห่ง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการจ้างงานคนพิการ แม้ว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่จะเล็งเห็นความจำเป็นของคนพิการที่จะต้องได้รับการบริการทางสังคม แต่คิดว่าหน้าที่ในการดูแลรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นหน้าที่ของรัฐ และครอบครัวคนพิการเท่านั้น นอกจากนี้ สถานประกอบการยังเชื่อว่าคนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และมีความต้องการที่จะ

ทำงานเหมือนคนปกติ แต่สถานประกอบการกลับไม่แน่ใจในขีดความสามารถของคนพิการ สำหรับการจัดสภาพแวดล้อม สถานประกอบการตระหนักร่วม เรื่องอาคารสถานที่และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ป่วยบดิగามมีความสำคัญต่อการทำงานของคนพิการ แต่สถานประกอบการก็ไม่แน่ใจที่จะเตรียมการด้านการจัดสภาพแวดล้อมดังกล่าว เพราะความไม่คุ้มทุนของค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการจะต้องรับภาระในการจัดสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ต่อการจ้างคนพิการเข้าทำงานเพียงไม่กี่คน

สุกัญญา วินูลย์พานิช (2536 : 136) ได้ศึกษาเรื่องอัตมในทัศน์และการพึงตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ โดยศึกษา กับผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ และเบาะศาสตร์พื้นฟู โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 133 ราย ผลการศึกษาพบว่า คนพิการส่วนใหญ่มีการพึงตนเองทางเศรษฐกิจดี มีอัตมในทัศน์ดีแต่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมต่ำ นอกจากนี้ ยังพบว่า อัตมในทัศน์และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพึงตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ

กาญจน กาญจนไตรวัฒน์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษามโนทัศน์แห่งตนเองของผู้ป่วยที่อ้มพาตครึ่งล่าง โดยเปรียบเทียบมโนภาพแห่งตนระหว่างก่อนและหลังการบาดเจ็บไป สันหลัง และเปรียบเทียบมโนภาพแห่งตนของผู้ป่วยก่อนการบาดเจ็บไป สันหลัง กับมโนภาพแห่งตนของบุคคลปกติโดยศึกษาจากผู้ป่วยอ้มพาตครึ่งล่างกับศึกษาผู้ไข้ในญี่ กลุ่มละ 60 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. มโนภาพแห่งตนโดยส่วนรวมและมโนภาพแห่งตนส่วนย่อย (ด้านร่างกาย ศีลธรรม จรรยาส่วนตัว ครอบครัว สังคม ความเป็นเอกลักษณ์ ความพึงพอใจในตนเอง และด้านพฤติกรรม 7 ใน 8 ด้าน ของผู้ป่วยหลังการเป็นอ้มพาตครึ่งล่างถูกว่ามโนภาพแห่งตนด้านศีลธรรมจรรยา และการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

2. มโนภาพแห่งตนโดยส่วนรวมและส่วนย่อยกับด้านการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองของผู้ป่วยก่อนเป็นอ้มพาตครึ่งล่างไม่แตกต่างกับบุคคลปกติ และไม่มีความแตกต่างกันในกลุ่มผู้ป่วยที่มีอายุ และอาชีพแตกต่างกัน แต่ในกลุ่มผู้ป่วยที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษามี มโนภาพแห่งตนด้านครอบครัวและความพึงพอใจในตนเองสูงกว่ากลุ่มผู้ป่วยที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้ไม่มีความแตกต่างกัน

ราชนา ตะเกพงษ์ (2537:141 - 146) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ กลุ่มตัวอย่าง คือ นายจ้าง จำนวน 130 ราย และคนพิการ จำนวน 60 ราย พบว่า

1. โดยภาพรวมแล้ว นายจ้างเห็นด้วยกับการสร้างโอกาสการมีงานของคนพิการ แต่เมื่อพิจารณาถึงนโยบายและความยากลำบากในการรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน อันเนื่องมาจากประ予以ชันทางธุรกิจ เป็นสำคัญ

2. คนพิการร้อยละ 46.7 ต้องการทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ เพราะไม่มีเงินทุนสำหรับประกอบอาชีพ และเหตุผลของอื่นๆ เช่น ต้องการทำให้คนในสังคมยอมรับความสามารถของคนพิการ

3. เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานของนายจ้าง และความต้องการทำงานของคนพิการแล้ว นายจ้างต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ ในขณะที่คนพิการจำนวนมากต้องการเข้าสู่ระบบการจ้างงาน ดังนั้น เงื่อนไขที่จะประสบความต้องการทั้ง 2 ฝ่าย ก็คือ “ระบบการพื้นฟูสมรรถภาพ” ที่จะสร้างคนพิการให้มีคุณภาพและปริมาณตรงกับความต้องการของนายจ้าง

อรพินทร์ พิทักษ์มหากेतุ (2537 : 61 – 62) ได้ศึกษาปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการพื้นฟูอาชีพจากศูนย์ฝึกอาชีพคนพิการ พบว่า ปัญหาการเข้าสู่แรงงานของคนพิการ ได้แก่ งานหนัก งานไม่เหมาะสมกับร่างกาย รายได้น้อยและไม่แน่นอน ที่พักไม่เพียงพอ ยังไม่มีห้องน้ำและทางลาดสำหรับคนที่ขาพิการ และมีการจ้างคนพิการเพียงเพื่อเจ้าของพิการจะได้เสียภาษีลดลง นอกจากนี้ ยังศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพของคนพิการ

สมพร แซ่เช้ง (2540 : 119) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า

1. อายุ วุฒิการศึกษา ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงในงานสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนพิการ ส่วนลักษณะความพิการ ประสบการณ์การฝึกอาชีพ ประสบการณ์การทำงานบุคลิกภาพเกี่ยวกับอาชีพ ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนพิการ

2. คนพิการที่มีลักษณะความพิการต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. คนพิการที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานดีและปานกลาง มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนพิการที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานไม่ดี ส่วนคนพิการที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานดีและปานกลาง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. คนพิการที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นกับคนพิการที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5. คนพิการที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานดีและปานกลาง มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนพิการที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานไม่ดี ส่วนคนพิการที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานดี มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนพิการที่มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงานปานกลาง

สุริมล วิมลกาญจน (2540 : 86 - 93) ได้ติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพตามพระราชบัญญัติการเพิ่นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 พบว่า ระบบการเพิ่นฟูสมรรถภาพมีส่วนสำคัญต่อการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพออกสู่สังคม และเป็นตัวจกรสำคัญที่จะผลักดันให้คนพิการมีโอกาสที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ที่ผ่านมาพบว่า ระบบการเพิ่นฟูสมรรถภาพยังไม่สามารถสร้างคนพิการที่มีคุณภาพ และปริมาณตามความต้องการของตลาดแรงงานได้

สุภารา วงศากร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอัตราร้อยละการวางแผนการดำเนินชีวิตของคนพิการในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า

1. อัตราร้อยละของคนพิการมีความสัมพันธ์กับการวางแผนการดำเนินชีวิตในด้านสุขภาพด้านอาชีพ และด้านสังคม
2. คนพิการที่มีเพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส และสภาพความพิการ ต่างกัน มีอัตราร้อยละการวางแผนการดำเนินชีวิตแตกต่างกัน
3. คนพิการที่มีอายุต่างกัน มีอัตราร้อยละแตกต่างกัน แต่มีการวางแผนการดำเนินชีวิตต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

โคลเวน และใบโบร์ฟ (Shakespeare. 1975 : 25 citing Cowen and Bobrove. 1966) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของคนพิการที่มีระดับความพิการแตกต่างกัน โดยศึกษาเปรียบเทียบคนตาบอดกับคนที่สูญเสียการมองเห็นบางส่วน และคนบุนนาคกับคนบุดดิง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความพิการมาก คือ คนตาบอดกับคนบุนนาค มีการปรับตัวได้ดีกว่า คนที่สูญเสียการมองเห็นบางส่วน และคนบุดดิง

ลินน (Lynn. 1991 อ้างอิงมาจาก สุภารา วงศากร. 2541 : 31) ได้ศึกษาโปรแกรมในการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การฝึกทักษะทางสังคมเพื่อลดความวิตกกังวลในเด็กทุพพลภาพของเด็กชาย จำนวน 13 คน ในโรงเรียนมัธยม เป็นเวลา 8 เดือน ผลการศึกษาพบว่า เด็กทุพพลภาพมีการเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ลดความวิตกกังวล และมีพัฒนาทักษะทางสังคม

กริฟฟิน (Griffin. 1996 : 2981) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจในงานของคนปัญญาอ่อนที่ทำงานในโรงงานในอาชีวศึกษา และคนพิการที่ทำงานในโครงการสนับสนุนการจ้างงาน พบร่วมกันว่า คนพิการที่ทำงานในโครงการสนับสนุนการจ้างงาน มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนพิการที่ทำงานในโรงงานในอาชีวศึกษา และมีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับความภาคภูมิใจในตนเองของคนพิการทั้งสองกลุ่ม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าอย่างหนึ่งในสังคม จึงสมควรที่จะได้รับการเอาใจใส่ดูแลและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมองเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นภาระของครอบครัวและสังคม ซึ่งการทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ คนพิการมีชีวิตที่ดีขึ้น และมีความสมบูรณ์เนื่องอนบุคคลอื่น แต่ปรากฏว่า ยังมีคนพิการในสังคมไทยจำนวนมากที่ยังมีปัญหาในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการทำงานของคนพิการ รวมทั้งแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานจึงมีความสำคัญต่อคนพิการเป็นอย่างมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. หน่วยงานระดับกรมที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาพัฒนาวิชาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2. หน่วยงานระดับจังหวัดที่มีข้าราชการครู ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดหรือภาค ทุกจังหวัด รวม 304 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้าง แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเติมข้อความให้สมบูรณ์ และให้เลือกตอบ ประกอบด้วยจำนวนคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวนตามเพศและประเภทของความพิการ วิธีการรับคนพิการเข้าทำงาน ลักษณะงานที่คนพิการปฏิบัติอยู่ ปัญหากรณีที่มีคนพิการร่วมปฏิบัติงาน ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานคนพิการ จำนวนตำแหน่งว่าง ความพร้อมของหน่วยงานที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน และข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคนพิการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา พื้นที่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความให้สมบูรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา พร้อมเหตุผล และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความให้สมบูรณ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบให้เติมข้อความให้สมบูรณ์

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม คุณอนุกรรมการกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปัจจัย (Objectivity) ของแบบสอบถาม

3. เกณฑ์การให้คะแนนสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา และแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ในการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ ต้องพิจารณาว่าข้อความในข้ออื่นๆ เป็นข้อความที่เป็นความสำคัญของสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา หรือความสำคัญของแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา และพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำเครื่องหมายในช่องใด แล้วให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ ดังนี้ ให้คะแนน 5, 4, 3, 2, และ 1 เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายลงในช่องสำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และสำคัญน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การแปลผลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา และแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ในการแปลผลสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา หรือแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา จะรวมคะแนนของข้อความแต่ละข้อ แล้วหารด้วยจำนวนคน เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) แล้วพิจารณาแบ่งระดับความสำคัญของสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา หรือแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าของเบสท์ (Best. 1981 : 204 – 205) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามในนามของสำนักงาน ก.ค. ถึงกรมที่มีข้าราชการครู จำนวน 10 กรม สำนักงานการประดิษฐ์ศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์การศึกษากองโรงเรียนจังหวัดหรือภาคทุกจังหวัด จำนวน 304 แห่ง ทางไปรษณีย์
2. คัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา และวิเคราะห์แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากหน่วยงานระดับกรม และหน่วยงานระดับจังหวัด ที่มีข้าราชการครูในสังกัด จำนวน 292 แห่ง จากจำนวน 314 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.0 และได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ
2. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
3. แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

จากการตอบแทนสอบตามของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานของท่านมีคนพิการทำงานอยู่หรือไม่		
1.1 มี	61	20.9
1.2 ไม่มี	231	79.1
รวม	292	100.0
2. จำนวนคนพิการในหน่วยงานของท่านจำแนกตามประเภทของความพิการ		
2.1 ทางการมองเห็น	37	10.3
2.2 ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย	25	6.9
2.3 ทางกายหรือการเคลื่อนไหว	247	68.6
2.4 ทางจิตหรือพฤติกรรม	38	10.6
2.5 ทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้	13	3.6
รวม	360	100.0
3. จำนวนคนพิการทางการมองเห็น		
3.1 ชาย	30	81.1
3.2 หญิง	7	18.9
รวม	37	100.0
4. จำนวนคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย		
4.1 ชาย	15	60.0
4.2 หญิง	10	40.0
รวม	25	100.0
5. จำนวนคนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว		
5.1 ชาย	157	63.6
5.2 หญิง	90	36.4
รวม	247	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ	จำนวน	ร้อยละ
6. จำนวนคนพิการทางจิตหรือพฤติกรรม		
6.1 ชาย	18	47.4
6.2 หญิง	20	52.6
รวม	38	100.0
7. จำนวนคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้		
7.1 ชาย	11	84.6
7.2 หญิง	2	15.4
รวม	13	100.0
8. หน่วยงานของท่านรับคนพิการเข้าทำงานเป็นกรณีพิเศษหรือไม่		
8.1 รับ	24	8.2
8.2 ไม่รับ	268	91.8
รวม	292	100.0
9. หน่วยงานของท่านรับคนพิการเข้าทำงานด้วยวิธีใด		
9.1 สอบแข่งขัน	47	16.1
9.2 สอบสัมภาษณ์	9	3.1
9.3 รับโอน	5	1.7
9.4 ไม่รับ	231	79.1
รวม	292	100.0

ตาราง 1 .(ต่อ)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ	จำนวน	ร้อยละ
10. ลักษณะงานที่คนพิการในหน่วยงานของท่านปฏิบัติอยู่		
10.1 สอนหนังสือ	27	9.2
10.2 งานประชาสัมพันธ์	3	1.1
10.3 พนักงานรับโทรศัพท์	2	0.7
10.4 งานเลขานุการและคอมพิวเตอร์	3	1.1
10.5 ช่างซ่อมบำรุง	1	0.3
10.6 ช่างอิเล็กทรอนิกส์	1	0.3
10.7 เจ้าหน้าที่สอดหศูนย์ปกรณ์	1	0.3
10.8 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์	1	0.3
10.9 ศึกษานิเทศก์	2	0.7
10.10 บุคลากร	1	0.3
10.11 เจ้าหน้าที่ธุรการ	5	1.8
10.12 นักวิชาการเงินและบัญชี	1	0.3
10.13 นักการ/การโรง	2	0.7
10.14 ไม่ตอบ	242	82.9
รวม	292	100.0
11. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในกรณีที่มีคนพิการร่วม ปฏิบัติงานด้วยหรือไม่		
11.1 มี	8	2.7
11.2 ไม่มี	53	18.2
11.3 ไม่ตอบ	231	79.1
รวม	292	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ	จำนวน	ร้อยละ
12. ปัญหาที่พบในหน่วยงานของท่านกรณีที่มีคนพิการร่วมปฏิบัติงานด้วย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
12.1 ความล่าช้าของงาน	8	72.7
12.2 การปรับตัวของคนพิการ	2	18.2
12.3 ความประพฤติของคนพิการ	1	9.1
รวม	11	100.0
13. โดยรวมแล้ว หน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการหรือไม่		
13.1 พoใจ	41	14.0
13.2 ไม่พoใจ	20	6.9
13.3 ไม่ตอบ	231	79.1
รวม	292	100.0
14. หน่วยงานของท่านมีดำเนินง่วงหรือไม่		
14.1 มี	61	20.9
14.2 ไม่มี	231	79.1
รวม	292	100.0
15. ถ้ามีดำเนินง่วง หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่		
15.1 พร้อม หากคนพิการมีคุณสมบัติตามลักษณะงานที่ต้องการ	210	71.9
15.2 พร้อม เคพะดำเนินง.....	7	2.4
15.3 ไม่พร้อม	75	25.7
รวม	292	100.0

จากตาราง 1 พนวจ หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีคนพิการในหน่วยงาน สำหรับหน่วยงาน ร้อยละ 21.9 ที่มีคนพิการทำงานด้วยนั้น มี

คนพิการรวมกันทั้งสิ้น 360 คน เป็นเพศชาย 231 คน และเพศหญิง 129 คน ประเภทของความพิการที่พบมากที่สุด คือพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว หลังจากเข้าทำงานแล้วจำนวน 247 คน รองลงมา คือ พิการทางจิตหรือพฤติกรรม 38 คน พิการทางการมองเห็น 37 คน พิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 25 คน และพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ 13 คน

ที่ผ่านมา หน่วยงานที่มีคนพิการเข้าทำงานด้วย ร้อยละ 77.1 รับคนพิการเข้าทำงานด้วยวิธีการสอบถามข้อเส้นเดียวกับการรับบุคคลทั่วไปเข้าทำงาน สำหรับงานที่คนพิการส่วนใหญ่ ร้อยละ 54 ปฏิบัติอยู่ คือ งานสอนหนังสือ

นอกจากนี้ ยังพบว่า หน่วยงานที่มีคนพิการทำงานอยู่ ร้อยละ 67.2 มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการ และขณะนี้หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีตำแหน่งว่าง สำหรับหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง พร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน หากคนพิการมีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงานที่ต้องการ

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด ได้ผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. คนพิการขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	3.03	1.26
2. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการยังไม่ได้เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	2.86	1.13
3. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ไม่เอื้อต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน	3.55	1.33
4. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.22	1.07

ตาราง 2 (ต่อ)

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. ดำเนินงานที่รับยังไม่เหมาะสมกับคนพิการ	3.65	1.27
6. ปัญหาเจตคติของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการยอมรับคนพิการเข้าทำงาน	2.89	1.34
7. ปัญหาการปรับตัวและพฤติกรรมของคนพิการที่มีต่อการทำงานและผู้ร่วมงาน	2.89	1.24
8. ข้อจำกัดเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพของคนพิการที่จะเข้าทำงานด้านการศึกษา	3.62	1.28
9. ขาดความชัดเจนของนโยบาย แผนงาน และมาตรการในการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา	3.85	1.18
10. ขาดการนำนโยบาย มาตรการ และแผนงานต่างๆ ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างแท้จริง	3.84	1.12
11. ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา	3.90	1.06
12. ขาดความรู้ความเข้าใจหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน	3.79	1.16
13. ขาดการดำเนินการฝึกและส่งเสริมอาชีพให้คนพิการที่จะเข้าทำงานด้านการศึกษา	3.90	1.11
14. ขาดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางด้านการศึกษาของคนพิการ	3.93	1.10

จากการ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา ของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ
2. ขาดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย ในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางด้านการศึกษาของคนพิการ
3. ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ขาดการดำเนินการฝึกและส่งเสริมอาชีพให้คนพิการที่จะเข้าทำงานด้านการศึกษา
5. ขาดความชัดเจนของนโยบาย แผนงาน และมาตรการในการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
6. ขาดการนำนโยบาย มาตรการ และแผนงานต่างๆ ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างแท้จริง
7. ขาดความรู้ความเข้าใจหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
8. ดำเนินงานที่รับยังไม่เหมาะสมกับคนพิการ
9. ข้อจำกัดเกี่ยวกับสาขาวิชาชีพของคนพิการที่จะเข้าทำงานด้านการศึกษา
10. กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ไม่เอื้อต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน
11. คนพิการขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
12. ปัญหาการปรับตัวและพฤติกรรมของคนพิการที่มีต่อการทำงานและผู้ร่วมงาน
13. ปัญหาเจตคติของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการยอมรับคนพิการเข้าทำงาน
14. ผลการปฏิบัติงานของคนพิการยังไม่ได้เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

จากการศึกษาความคิดเห็นของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัดเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ได้ผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัด

แนวทางและมาตรการส่งเสริม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่มีได้ปิดกั้นคนพิการในการเข้าทำงานด้านการศึกษา	4.33	0.96
2. ประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.99
3. แก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านการศึกษาของคนพิการ	4.23	1.00
4. กำหนดให้ทุกหน่วยราชการนำระบบ “โควตา” มาใช้ในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา	3.46	1.37
5. ให้ ก.ค. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา	4.09	1.05
6. ปรับปรุงวิธีการจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	4.10	0.97
7. กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารับคนพิการเข้าทำงาน	3.56	1.22
8. ให้ส่วนงานบางอย่างทางด้านการศึกษาไว้ให้คนพิการ	3.70	1.24
9. กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงาน	4.10	0.96

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวทางและมาตรการส่งเสริม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
10. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่มีความพิการในหน่วยงานสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	3.58	1.19
11. กำหนดให้มีการให้รางวัลแก่หน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงานร่วมกับคนปกติ	3.22	1.32

จากการ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัดเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเจตนารณที่แท้จริงของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่มีได้ปิดกั้นคนพิการในการเข้าทำงานด้านการศึกษา
2. แก้ไขกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านการศึกษาของคนพิการ
3. ประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง
4. กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงาน
5. ปรับปรุงวิธีการจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
6. ให้ ก.ค. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
7. ให้ส่วนงานบางอย่างทางด้านการศึกษาให้คนพิการ
8. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่มีความพิการในหน่วยงานสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
9. กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารับคนพิการเข้าทำงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการที่ทำงานในแต่ละหน่วยงานต่างๆ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- เพื่อศึกษาแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- หน่วยงานระดับกรมที่มีข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 10 กรม ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานสภาพัฒนาราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

- หน่วยงานระดับจังหวัดที่มีข้าราชการครู ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดหรือภาค ทุกจังหวัด รวม 304 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้าง สำรวจการหาคุณภาพของแบบสอบถาม คุณอนุกรรมการกำหนดมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity) ของแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามในนามของสำนักงาน ก.ค. ถึงกรมที่มีข้าราชการครู จำนวน 10 กรม สำนักงานการประดิษฐ์ศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดหรือภาคทุกจังหวัด จำนวน 304 แห่ง ทางไปรษณีย์
2. คัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา และวิเคราะห์แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาของหน่วยงานระดับกรม และหน่วยงานระดับจังหวัด ที่มีข้าราชการครูในสังกัด จำนวน 293 แห่ง พぶว่า

1.1 หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีคนพิการในหน่วยงานสำหรับหน่วยงาน ร้อยละ 21.9 ที่มีคนพิการทำงานด้วยนั้น มีคนพิการรวมกันทั้งสิ้น 360 คน เป็นเพศชาย 231 คน และเพศหญิง 129 คน ประเภทของความพิการที่พบมากที่สุด คือ พิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว จำนวน 247 คน หลังจากเข้าทำงานแล้วรองลงมา คือ พิการทางจิตหรือพฤติกรรม 38 คน พิการทางการมองเห็น 37 คน พิการทางการได้ยินหรือสืบความหมาย 25 คน และพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ 13 คน

1.2 ที่ผ่านมา หน่วยงานที่มีคนพิการทำงานด้วย ร้อยละ 77.1 รับคนพิการเข้าทำงานด้วยวิธีการสอบถามแข่งขัน เช่นเดียวกับการรับบุคคลทั่วไปเข้าทำงาน สำหรับงานที่คนพิการส่วนใหญ่ร้อยละ 54 ปฏิบัติอยู่ คือ งานสอนหนังสือ

1.3 หน่วยงานที่มีคุณพิการทำงานอยู่ ร้อยละ 67.2 มีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และพิการทางการเคลื่อนไหวเพียงเล็กน้อยจากอุบัติเหตุ ภายนหลังจากเข้าทำงานแล้ว

1.4 ขณะนี้หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.1 ไม่มีตัวแทน่ง่วงสำหรับหน่วยงานที่มีตำแหน่งง่วง มีตำแหน่งง่วงรวมกัน 672 อัตรา และพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน หากคนพิการมีคุณสมบัติตามลักษณะงานที่ต้องการ

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา ที่สำคัญคือ หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งง่วง และไม่มีงบประมาณจ้าง บางงาน ยังไม่เหมาะสมกับคนพิการบางประเภท เช่น งานสอนในระดับประถมศึกษา เพราะโรงเรียนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก และความสะดวก และอาจมีปัญหาในการสอนเด็กเล็ก

3. แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ที่สำคัญคือ ให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการเข้าใจ และให้โอกาสคนพิการเข้าทำงานแก่ไขภูมิ ระบุน ที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของคนพิการ สร้างแรงจูงใจ ให้หน่วยงานที่รับ

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา อาจเนื่องมาจากการ

1.1 ขณะนี้ หน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งง่วง และไม่มีงบประมาณจ้าง

1.2 ผู้คนไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ และไม่ยอมรับความสามารถของคนพิการ ขณะเดียวกันคนพิการก็ไม่ยอมรับสภาพความเป็นจริงของตนเอง

1.3 ความไม่เหมาะสมระหว่างสภาพงานกับสภาพความพิการ เช่น งานสอนระดับประถมศึกษา อาจมีข้อจำกัดสำหรับคนพิการบางประเภท เพราะโรงเรียนตั้งอยู่ในถิ่นทุรกันดาร ขาดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับคนพิการ หรือสภาพความพิการอาจมีผลต่อพัฒนาการของผู้เรียน เพราะคนพิการทางการมองเห็นไม่สามารถทราบพัฒนาการของเด็ก คนพิการทางศติปัญญาไม่คุ้มครอง คุ้มครองทางการได้ยินไม่อาจพูดได้ตอบกับนักเรียน ฯลฯ ดังนั้น การรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ควรต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของคนพิการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและประเภทของความพิการ

2. จากการศึกษาความคิดเห็นของหน่วยงานระดับกรมและระดับจังหวัดเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ผู้วิจัยมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 การประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้น่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ เจตนากรณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย ระเบียน และข้อบังคับต่างๆ ที่มีได้ปิดกั้นคนพิการเข้า ทำงานด้านการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน และ ให้โอกาสกับคนพิการในการเข้าทำงานด้านการศึกษา

2.2 การแก้ไขกฎ ระเบียน และข้อบังคับที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษาของคนพิการ เพื่อให้คนพิการที่มีความสามารถทำงานด้านการศึกษา

2.3 การประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความเข้าใจตรงกัน เห็นความสำคัญและความสามารถของคนพิการ มีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกคนพิการเข้าทำงาน

2.4 การกำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงาน ทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานทางการศึกษา และเป็นการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานที่รับ คนพิการเข้าทำงาน

2.5 ปรับปรุงวิธีการจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีตำแหน่งว่าง จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการ เป็นกรณีพิเศษ ให้เหมาะสมกับสภาพของงานที่จะปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ตือปฏิบัติ ในแนวเดียวกัน ซึ่งจะทำให้คนพิการที่มีความสามารถได้มีโอกาสเข้าทำงาน จะได้ไม่เป็น ภาระของผู้อื่น

2.6 การให้ ก.ค.หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกกฎ ระเบียน หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา เนื่องจากยังไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกคนพิการโดยเฉพาะ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคนพิการเข้าทำงานด้าน การศึกษา ย่อมทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีแนวทางที่ชัดเจนในการรับคนพิการเข้าทำงาน ด้านการศึกษา และเกิดความมั่นใจ ทั้งนี้กฎ ระเบียน หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาที่กำหนดขึ้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่คนพิการสามารถจะปฏิบัติได้ด้วย

2.7 การให้ส่วนงานด้านการศึกษาบางอย่างไว้ให้คนพิการ เพื่อให้โอกาสและ ช่วยเหลือคนพิการให้มีงานทำ แต่ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่คนพิการจะปฏิบัติตัวย

2.8 การให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลที่มีความพิการในหน่วยงาน สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของผู้ บริหารให้สูงขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานเพื่อคนพิการ และให้โอกาสคนพิการได้ แต่ต้องคำนึงถึงหน่วยงานบางแห่งที่ไม่อาจ รับคนพิการเข้าทำงานได้อันเนื่องมาจากการจำกัดของอัตราค่าว่าง

2.9 การกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารับคนพิการเข้าทำงาน เพื่อให้คนพิการที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสเข้าทำงานมากขึ้น เป็นการแบ่งเบาภาระของ สังคม แต่ไม่ควรกำหนดตายตัว ซึ่งอยู่กับลักษณะงานที่จะปฏิบัติเป็นสำคัญ

2.10 การกำหนดให้ทุกหน่วยราชการนำระบบ “โควตา” มาใช้ในการรับคนพิการ เข้าทำงานด้านการศึกษา เพื่อให้คนพิการที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสเข้าทำงานมากขึ้น แต่ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วย

2.11 การกำหนดให้มีการให้รางวัลแก่หน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการ เข้าทำงานร่วมคนปกติ เพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับหน่วยงานที่จะรับคนพิการ เข้าทำงาน แต่ต้องคำนึงถึงความยุติธรรมสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีคนพิการเข้าทำงานด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัญหาด้านกฎหมาย ได้แก่ มาตรา 30(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และมาตรา 23(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ซึ่งหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามยังเป็นอุปสรรคของผู้พิการนั้น เห็นควรให้ ก.พ. และ ก.ค. ร่วมกัน แก้ไขกฎหมายดังกล่าว รวมทั้งควรมีหนังสือเวียนเพื่อขอความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรัดังกล่าว กับการให้โอกาสคนพิการเข้าทำงาน

2. ให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง เช่น ความสามารถของคนพิการที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบว่า คนพิการทำอะไรได้บ้าง เนื่องจากอดีตสังคมไปตัดสินคนพิการว่าไม่สามารถทำงานได้ และไปตัดสิทธิคนพิการ

3. ควรให้อ.ก.ค.กรม เป็นผู้จัดสอบคนพิการเข้าทำงาน ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และขั้นบัญชีไว เมื่อนำเสนอได้ต้องการคนพิการเข้าทำงานก็ให้กรรมจัดส่งไป โดยให้ หน่วยงานที่มีอัตราว่างดำเนินการทดสอบเฉพาะภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อคนพิการจะได้ไม่ต้องเดินทางไปสอบที่ต่างจังหวัด ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา และกรรมก็สามารถควบคุมอัตรากำลังได้

4. ผู้ที่ทำงานแล้ว หากพิการภายนอกให้มีมาตรการช่วยเหลือ เช่น ขยายระยะเวลา พักฟื้น มีการฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้งานที่เหมาะสมกับสภาพความพิการ มีแผนหรือเส้นทาง ความก้าวหน้าของครุพิการ ให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับครุพิการ ให้มีศูนย์ฟื้นฟูทักษะการสอน

สำหรับครุพิการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้น่วยงานที่ดูแลคนพิการ มีลักษณะเป็นองค์กรขนาดแยกออกจากระบบราชการ ฯลฯ เป็นต้น

5. สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้รับราชการ ความมีกระบวนการสร้างคนพิการเข้ามาทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยให้ศึกษาว่าคนพิการแต่ละประเภทสามารถทำงานอะไรได้บ้าง เพื่อให้กรมต่างๆ ถือปฏิบัติในแนวเดียวกัน เช่น มีข้อมูลว่าที่ไหนรับคนพิการ การสร้างผู้พิการจะกำหนดอย่างไร การสอนแต่ละภาคกำหนดอย่างไร ฯลฯ

6. ให้น่วยราชการต่างๆ จ้างงานคนพิการทำงานเป็น Job โดยมีค่าตอบแทนให้ เช่น จ้างช่องเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือออกแบบระบบงานคอมพิวเตอร์ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง จะทำให้คนพิการมีงานทำ

7. ควรจัดหาตำแหน่งงานรองรับคนพิการที่ผ่านระบบการพื้นฟูสมรรถภาพแล้ว เพราะหากคนพิการที่ผ่านขั้นตอนการพื้นฟูสมรรถภาพจนสามารถช่วยเหลือตนเองได้มีโอกาสได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพได้ ตามความถนัด และความเหมาะสมตามสมรรถภาพของร่างกาย มีความพร้อมที่จะเข้าไปทำงานในฐานะลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ถ้าไม่มีงานรองรับคนพิการเหล่านี้ก็จะกลายเป็นแรงงานที่สูญเปล่า ดังนั้น จึงควรสร้างหลักประกันสำหรับคนพิการว่า ถ้าผ่านระบบการพื้นฟูสมรรถภาพแล้วจะต้องมีงานทำ และมีรายได้เพียงพอในการดำเนินชีวิต โดยการช่วยเหลือในด้านการทำงานทำการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถของคนพิการให้สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้จะต้องปรับปรุงระบบการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ อย่างใกล้ชิด ตลอดจนพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ควรมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เช่น กรมประชาสงเคราะห์ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และโรงเรียนสำหรับคนพิการเหล่านี้ อันจะเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่คนพิการอย่างครบวงจร

8. กระตุ้นให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาล เอกชนและรัฐวิสาหกิจ เข้ามาร่วมดำเนินการจ้างคนพิการให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐบาลซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ควรจะเป็นผู้ริเริ่มกระทำเพื่อเป็นตัวอย่างแก่สถานประกอบการเอกชน

9. ควรส่งเสริมและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น ระบบการขนส่งสาธารณะ ทางเท้า อาคาร ห้องน้ำ สถานที่เลือกตั้ง ลิฟท์ โทรศัพท์สาธารณะ รถโดยสารประจำทาง ฯลฯ ควรออกแบบ หรือจัดให้คนพิการสามารถใช้ประโยชน์ได้

10. ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านคนพิการในเชิงรุก โดยการทำงานในลักษณะสาขาวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาคนพิการ มีการประสานงานกันอย่างครบวงจร และมุ่งไปที่ตัวปัญหาปรับ

กลยุทธ์การทำงานใหม่ ควรจัดระบบการซ่อมเปลี่ยนใหม่ เช่น คนพิการที่ขอรับบริการด้านอาชีพ ควรพิจารณาดูด้วยแต่คุณสมบัติและวุฒิการศึกษา ถ้าคุณสมบัติไม่พร้อม ได้แก่ คนที่พิการมาก ๆ ควรทำงานเบา ๆ ที่ไม่ต้องเดินทางให้远 เป็นต้นว่า งานประดิษฐ์ โดยอาจส่งไปฝึกอาชีพ ก่อนแล้วให้คนพิการถูกใจในผลงาน และเมื่อคนพิการผลิตสินค้าออกมาแล้ว ต้องมีแหล่งตลาด รองรับ และหากว่าคนพิการมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าสิ่งคนพิการไปศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษา ที่เหมาะสมแล้วจึงจัดหน้างานให้远 โดยควรที่จะมีการทำความตกลง หรือการประชุมร่วมกัน ระหว่างนายจ้างกับเจ้าน้ำที่และลูกจ้างพิการ สร้างเจตคติที่ตรงกันในการทำงานกับคนพิการ และมีการประเมินติดตามผลคนพิการเหล่านี้โดยตลอด อย่างน้อยที่สุดปีละ ๑ ครั้ง รวมถึง การให้อำนาจการตัดสินใจกับเจ้าน้ำที่ผู้ป่วยบัง หรือการลดขั้นตอนที่ขับข้อนลงบ้าง

11. การปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานที่มีอยู่ทั้งในระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการประสานงาน หรือการส่ง ต่อเรื่องระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง และทรัพยากรทางสังคมอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้คนพิการทุกกลุ่มได้รับบริการอย่างเหมาะสมและพยายามลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจทั้งหลายได้แก่ ความล่าช้า ขั้นตอนที่ยุ่งยาก ความไม่สะดวกต่าง ๆ โดยเน้นการกระจายอำนาจให้กับเจ้าน้ำที่ผู้ป่วยบังและลดจำนวนเอกสารที่ใช้ในการติดต่อลบบัง ตลอดจนปัญหาด้านการบริหารงานที่มีผลกระทบต่อข้อกฎหมายและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการให้บริการแก่คนพิการ จึงควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่เจ้าน้ำที่ผู้ป่วยบังด้านคนพิการด้วย ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนอย่างเป็นธรรม

12. การพัฒนาตนของคนพิการ คนพิการควรมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น เช่น มีการศึกษาเพิ่มเติมทั้งการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษากองหลักสูตร เพื่อเพิ่ม คุณวุฒิของตัวเอง รวมถึงความช่วยเหลือความรู้พิเศษ ได้แก่ พิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ ความรู้ ทางภาษาอังกฤษ เป็นต้น ความมีเจตคติที่ต้องการเปิดตัวเองสู่สังคม มีการยอมรับในบุคคลอื่น อย่างไม่มีคดี และพยายามติดตามการขอรับบริการต่าง ๆ ด้วยตนเองในอีกทางหนึ่งด้วย เพราะเจ้าน้ำที่ที่ให้บริการมีอยู่จำนวนน้อย พยายามติดตามข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ เพื่อ ประโยชน์ของตัวคนพิการเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้คนพิการ เพื่อหาแนวทางเผยแพร่ความรู้ให้ ประชาชนทั่วไปทราบ และหลีกเลี่ยงการพิการจากสาเหตุที่ป้องกันได้

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการที่คนพิการได้รับจากหน่วยงาน เพื่อหาแนวทางให้คนพิการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม

បច្ចនានៃករណ

บรรณานุกรม

กระทรวง พฤติสาร. “แรงงานคนพิการจะมีค่าด้ำพัฒนาให้ถูกต้อง,” กฎหมายเพื่อคนพิการ.
หน้า 87-93. กรุงเทพฯ : สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.บ.

กรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ, คณะ. รายงานเบื้องต้นเกี่ยวกับ
สภาพและปัญหาสังคม ความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนในการจัดการกับปัญหา.
กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ, 2529.

กองทุนเงินทดแทน, สำนักงาน คู่มือศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงานปี 2529. กรุงเทพฯ :
ศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2530.

_____. คู่มือศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2529.

_____. คู่มือศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพคนงานปี 2530. กรุงเทพฯ : ศูนย์พื้นฟูสมรรถภาพ
คนงาน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย. 2531.

ภาณุจนา ภาณุจน์ไตรวัฒน์. การศึกษาอัตโนมัติของผู้ป่วยที่มีอัมพาตครึ่งล่าง. วิทยานิพนธ์
อ.ท.ม. กรุงเทพฯ : 2538.

การจัดงาน, กรม. รายงานการสัมมนาเรื่องการส่งเสริมการมีงานทำและการพื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการ. กรุงเทพฯ : 2538.

โภมินทร์ ขาวนาได้. การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ของลูกจ้างพิการที่ได้รับ^{อุบัติเหตุ}จากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างพิการที่ได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพ
คนงาน กรมแรงงาน. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2537.

ชนิษฐา เทวินทร์ภักดี. การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ : ทางสู่ความสุขสำเร็จของคนพิการ.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539.

คนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, สภา. “กฎหมายที่เกี่ยวกับคนพิการ,” เอกสารประกอบ
การอบรมหลักสูตรผู้นำคนพิการ. นนทบุรี : สภาคนพิการทุกประเภทแห่ง^{ประเทศไทย}, 2537.

_____ กฎหมายเพื่อคนพิการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2533.

_____ แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ. นนทบุรี : สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, 2535

คณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, สำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. ม.ป.ท., หน้า 1-5. (เอกสารอัดสำเนา).

จริรัตน์ ผ่องแฝง. “คนพิการในสังคมไทย : สถานภาพปัจจุบันและความต้องการ,” ใน กฎหมายเพื่อคนพิการ. หน้า 20-23. กรุงเทพฯ : สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

ณรงค์ ปฏิบัติสรกิจ. “งานสำหรับคนพิการ,” ใน กฎหมายเพื่อคนพิการ. หน้า 102-105. กรุงเทพฯ : สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

นิคม จันทร์วิฐร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

นิยม ธรรมราตน์. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อความพิการของท่านฯ สำรวจและประชาชนอาสาสมัคร ผู้ชี้งปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อกลุ่มคนของชาติ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ประชาสงเคราะห์, กรม. เอกสารปีคนพิการ 24. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2525.

_____ งานสังคมสงเคราะห์และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและทุพพลภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2528.

_____ รายงานประจำปี 2534. กองวิชาการ เอกสารทางวิชาการลำดับที่ 271 เล่มที่ 11/2535. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

_____ พระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.

ประณมพร ไกชนสมบูรณ์. การศึกษาปัญหาและความต้องการบริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน. วิทยานิพนธ์ สดม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526.

พัฒนาการศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย, สุนย์. คู่มือการจัดการเรียนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุขทัยธรรมชาติการ, 2529.

รีโอะชูเกะ มัทซูอิ. รายงายผลการสัมมนาเรื่องการมีงานทำของคนพิการ. กรุงเทพฯ : กรมแรงงาน, 2533.

_____. “การมีงานทำของคนพิการในเอเชีย : การพัฒนาใหม่และประเด็นปัญหา,” ใน กฎหมายเพื่อคนพิการ. หน้า 94-101. กรุงเทพฯ : สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

เกรต ผ่องสุวรรณ. ความต้องการทางการศึกษากองโรงเรียนของคนพิการ ณ สุนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญา ni พนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

อาสา ตะเกพงษ์. การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ. วิทยานิพนธ์ สดม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.

วิชาการ, กอง. การศึกษารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้กับคนพิการและทุพพลภาพของกรมประชาสงเคราะห์ กรมบริการในรูปสถาบัน. กรุงเทพฯ : กรมประชาสงเคราะห์, 2534.

_____. ทำเนียบองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชนที่ทำงานด้านคนพิการ. กรุงเทพฯ : องค์กรคริสเตียนเพื่อคนพิการในประเทศไทย, ม.ป.ป.

วิยะดา ตักดีศรี. ภายภาพบำบัดกับบทบาทพยาบาล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุขทัยธรรมชาติราช, 2531.

ลงัน สุวรรณเลิศ. “สุขภาพจิตคนพิการ,” ใน เอกสารทางวิชาการประกอบการสัมมนาเรื่องสุขภาพจิตกับประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : สมาคมสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.

ผลบดี ชีรบุตร “ปัญหาคนพิการและการดำเนินงานเกี่ยวกับคนพิการในประเทศไทย,” งานวันที่ระลึกคนพิการ ครั้งที่ 14 ณ เวทีลีลาศสวนอัมพร ๙ กรกฎาคม ๒๕๒๐.
กรุงเทพฯ : สถาบันสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๐.

สวัสดิการสงเคราะห์, กอง. ครุประทัศน์ ฉบับพิเศษ ปีคนพิการ ๒๔. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเกษม, ๒๕๒๔.

_____ “ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของปีคนพิการชาติ,” ใน ครุประทัศน์ฉบับพิเศษ ขานรับปีคนพิการชาติ ๒๕๒๔. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษาฯ เทคก์ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๔.

_____ คณพิการกับการพื้นฟูสมรรถภาพในงานสังคมสงเคราะห์และการพื้นฟูสมรรถภาพและทุพพลภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๒๘.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปผลจำนวนคณพิการจากการสำรวจ ปี ๒๕๒๙. กรุงเทพฯ : งานสถิติการศึกษาและทัศนคติ ฝ่ายสถิติแรงงานและการศึกษา กองสำรวจประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๒๙.

_____ รายงานการสำรวจเกี่ยวกับอนามัยและสวัสดิภาพ พ.ศ. ๒๕๓๔. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, ๒๕๓๔.

_____ การสำรวจเกี่ยวกับอนามัยและสวัสดิภาพ พ.ศ. ๒๕๓๕. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ๒๕๓๕.

สมพงษ์ พลอยสังวาลย์. การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๙.

สมพร แฉ่เอ้ง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคณพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. ปริญญาดุษฎี ศ.ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๐.

สิรินาถ บุญยเกียรติ. การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคณพิการ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๖.

สุกัญญา วิบูลย์พานิช. อัตตมในทัศน์และการพึงตนเองทางเศรษฐกิจของคนพิการ. ปริญญา
พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.

สุปรีดา คงธรรม. การศึกษานักปัญหา ความต้องการ และอุปสรรคของคนพิการที่รับการฝึก
อาชีพ ณ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ พระประแดง กรมประชาสงเคราะห์
กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2522.

สุภัตรา วงศาร. การศึกษาอัตตมในทัศน์และการวางแผนการดำเนินชีวิตของคนพิการใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร, 2541.

สุวิมล วิมลกาญจน์. การติดตามผลการใช้สิทธิประโยชน์ด้านอาชีพตามพระราชบัญญัติ
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ มหา
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

อรพินทร์ พิทักษ์มหากेतุ. ปัญหาการเข้าสู่ตลาดแรงงานของคนพิการที่เคยได้รับการฟื้นฟู
อาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.

Best, John W. *Research in Education*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice-Hall, 1981.

Gilmer, B. Von Haller. "Attitude, Job Satisfaction and Industrial Morale," in
Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill, 1996.

_____. "Handicapped, Unemployed and Aging Persons," in *Industrial Psychology*.
New York : McGraw-Hill, 1996.

Griffin, David Kenneth. "Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults Adults with Mild
Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported Employment
Programs," in *Dissertation Abstracts Internatioal-A*. 54(8) : 2981 ;
February, 1994.

McDaniel, James W. Physical Disability and Human Behavior. 2nd ed. New York : Pergamon Press. 1976.

W.H.O., "Classification of Impairment," Disability and Handicap. Geneva : World Health Organization, 1980.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ข

ภาคผนวก ค

ภาคผนวก ก

แผนบลสยบความเที่ยวทักษับแผนแนวทางและมาตรการ
สำหรับการพัฒนาเชิงยั่งยืนด้านการศึกษา

เลขที่.....

**แบบสอบถามแนวทางและมาตรการ
ส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา**

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานรวมทั้งแนวทางและมาตรการส่งเสริมให้คนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
- แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1** ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ
 - ตอนที่ 2** สภาพปัญหาและอุปสรรคในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
 - ตอนที่ 3** แนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา
 - ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการตอบแบบสอบถาม จึงขอให้ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

คนพิการ หมายถึง บุคคลที่เสื่อมสมรรถภาพอันเป็นผลมาจากการบกพร่องในความสามารถทางร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นมากแต่กำเนิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งมีผลทำให้โอกาสในการประลองอาชีพลดลง โดยมีความบกพร่องตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการพัฒนาคุณภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

ประเภทของความพิการ แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. คนพิการทางการมองเห็นได้แก่

1.1 คนที่มีสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แอล์ฟาร์มตามด้วยแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือลงไป จนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง

1.2 คนที่มีสายตาแคบกว่า 30 องศา

2. คนพิการทางการได้ยินหรือลื้อความหมาย ได้แก่ คนที่ได้ยินเสียงความดี 500 เฮิรตซ์ หรือ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

2.1 สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบล ขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียง

2.2 สำหรับคนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูด จนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่

3.1 คนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้ชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือ

3.2 คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวเมื่อ เนื่องจาก อัมพาต อ่อนแรง โรคข้อ หรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรัง ของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวัน หรือดำรงชีพในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

4. คนพิการทางจิตหรือพุทธิกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพุทธิกรรม ที่จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติ หรือ ความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

งานด้านการศึกษา หมายถึง งานที่คนพิการได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพทางด้านอาชีพ สามารถทำได้ในตำแหน่งงานที่น่าจะงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากำหนดเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับสภาพความพิการ ที่คนพิการสามารถกระทำได้ในหน่วยงานทางการศึกษา

ระดับความสำคัญ หมายถึง ความสำคัญของสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษาหรือความสำคัญของแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย
- 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก
- 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

4. ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง เพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แนวทาง และมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง และเติมข้อความในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. หน่วยงานของท่านมีคนพิการทำงานอยู่หรือไม่

() ไม่มี

() มี จำแนกด้านเพศและประเภทของความพิการ ได้ดังนี้

ประเภทของความพิการ	จำนวน	
	ชาย	หญิง
1. ทางการมองเห็น		
2. ทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย		
3. ทางกายหรือการเคลื่อนไหว		
4. ทางจิตหรือพฤติกรรม		
5. ทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้		
รวม		

2. หน่วยงานของท่านรับคนพิการเข้าทำงานเป็นกรณีพิเศษหรือไม่

() ไม่รับ (โปรดข้ามไปตอบข้อ 7)

() รับ (โปรดระบุเหตุผล).....

.....

3. หน่วยงานของท่านรับคนพิการเข้าทำงานด้วยวิธีใด

() สอบแข้งขัน เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

() สอบสัมภาษณ์

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

4. ลักษณะงานที่คนพิการในหน่วยงานของท่านปฏิบัติอยู่มีอะไรบ้าง(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|------------------------|--|
| () สอนหนังสือ | () งานประชาสัมพันธ์ |
| () พนักงานรับโทรศัพท์ | () งานเลขานุการและคอมพิวเตอร์ |
| () ช่างซ่อมบำรุง | () ช่างไฟฟ้า |
| () ช่างทำกายอุปกรณ์ | () ช่างออกแบบโภชนา |
| () ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | () เจ้าหน้าที่สูดหัวศูนย์ปกรน. |
| () โปรแกรมเมอร์ | () เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| () นักการ/การเง. | () อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... |
-
-

5. หน่วยงานของท่านมีปัญหาในกรณีที่มีคนพิการร่วมปฏิบัติงานด้วยหรือไม่

- | |
|---|
| () ไม่มี |
| () มี ปัญหาที่พบ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) |
| () ความล่าช้าของงาน สาเหตุจาก..... |
| () การปรับตัวของคนพิการ สาเหตุจาก..... |
| () ความประพฤติของคนพิการ สาเหตุจาก..... |
| () เจตคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อคนพิการ สาเหตุจาก..... |
| () ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคนพิการ สาเหตุจาก..... |
| () การเตรียมสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับคนพิการ สาเหตุจาก..... |
| () อื่น ๆ เช่น (โปรดระบุสาเหตุ)..... |
-

6. โดยรวมแล้ว หน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคนพิการหรือไม่

- () ไม่พึงพอใจ (โปรดระบุเหตุผล).....
.....
- () พึงพอใจ (โปรดระบุเหตุผล).....
.....

7. หน่วยงานของท่านมีดำเนินการร่วมกันหรือไม่

- () ไม่มี
- () มี ได้แก่

ดำเนินการ	จำนวนอัตราภาระ

8. ดำเนินการร่วมกันตามข้อ 7 หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะรับคนพิการเข้าทำงานหรือไม่

- () พร้อม หากคนพิการมีคุณสมบัติตามลักษณะงานที่ต้องการ
- () พร้อม เนื่องจาก.....
- () ไม่พร้อม เนื่องจาก.....

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคนพิการซึ่งทำงานด้านการศึกษาหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คณพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้ง
ระบุวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คณพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา**

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับความสำคัญ					วิธีการแก้ไข
	1	2	3	4	5	
1. คณพิการขาดความรู้ความ สามารถ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน						
2. ผลการปฏิบัติงานของ คณพิการยังไม่ได้ตาม เป้าหมายทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ						
3. กฎ ระเบียบ และข้อ บังคับต่างๆ ไม่เอื้อต่อ การรับคณพิการเข้าทำงาน						
4. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับคน พิการ						
5. ตำแหน่งงานที่รับยังไม่ เหมาะสมกับคณพิการ						
6. เจตคติของผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการยอมรับคน พิการเข้าทำงาน						
7. การปรับตัว และพฤติกรรม ของคณพิการที่มีต่อการ ทำงานและผู้ร่วมงาน						

สภาพปัจจุบันและอุปสรรค	ระดับความสำคัญ					วิธีการแก้ไข
	1	2	3	4	5	
8. ข้อจำกัดเกี่ยวกับสาขา วิชาชีพของคนพิการที่ จะเข้าทำงานด้านการ ศึกษา						
9. ขาดความชัดเจนของ นโยบาย แผนงาน และ มาตรการในการส่งเสริม คนพิการเข้าทำงานด้าน การศึกษา						
10. ขาดการนำนโยบาย มาตรการ และแผน งานต่างๆไปปฏิบัติให้ บังเกิดผลอย่างแท้จริง						
11. ขาดการประสานงาน ระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน						
12. ขาดความรู้ความเข้าใจ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการรับคนพิการเข้า ทำงานด้านการศึกษา						
13. ขาดการดำเนินการฝึก และส่งเสริมอาชีพให้คน พิการที่จะเข้าทำงานด้าน การศึกษา						

สภาพปัญหาและอุปสรรค	ระดับความสำคัญ					วิธีการแก้ไข
	1	2	3	4	5	
14. ขาดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย ในประเด็นที่ เป็นประโยชน์ต่อการ ประกอบอาชีพทางด้าน การศึกษาของคนพิการ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าทำงานด้านการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งระบุเหตุผลที่สนับสนุนแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

แนวทางและมาตรการ	ระดับความสำคัญ					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
1. ประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเจตนารณรงค์ที่แท้จริงของกฎหมายระเบียน และข้อบังคับต่างๆ ที่มีได้ปิดกั้นคนพิการในการเข้าทำงานด้านการศึกษา						
2. ประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างต่อเนื่อง					1 0	
3. แก้ไขกฎหมายและข้อบังคับที่มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านการศึกษาของคนพิการ						
4. กำหนดให้ทุกหน่วยราชการนำระบบ “โควตา” มาใช้ในการรับคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา						
5. ให้ ก.ค. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการออกกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา						

สภาพปัจจุบันและอุปสรรค	ระดับความสำคัญ					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
6. ปรับปรุงวิธีการจ้างคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน						
7. กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาฯรับคนพิการเข้าทำงาน						
8. ให้ส่วนงานบางอย่างทางด้านการศึกษาได้ให้คนพิการ						
9. กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาที่รับคนพิการเข้าทำงาน						
10. ให้นำร่องงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่มีความพิการในหน่วยงานสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของผู้บริหารให้สูงขึ้นหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำ						

สภาพปัจุบันและอุปสรรค	ระดับความสำคัญ					เหตุผล
	1	2	3	4	5	
11. กำหนดให้มีการให้รางวัล แก่หน่วยงานทางการ ศึกษาที่รับคนพิการเข้า ทำงานร่วมกับคนปกติ				/		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางและมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงาน
ด้านการศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

คณะกรรมการกำหนดมาตรการส่งเสริมคนพิการเข้าทำงานด้านการศึกษา

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

กฎหมายเดียว กำหนดประมวลกฎหมายคนพิการ
และกฎหมายเจ้าของทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

กฎหมายเดียว กำหนดประมวลกฎหมายคนพิการ พ.ศ. 2537

กฎหมายเดียว กำหนดประมวลกฎหมายคนพิการ พ.ศ. 2537
ในกรุงเทพมหานคร และค่าอุปกรณ์เพื่อบริการคนพิการ พ.ศ. 2537

ฉบับยบคดีกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
ภาคจังหวัดและเมืองพิษณุโลก พ.ศ. 2537

ฉบับพิเศษ เล่มที่ 108 ตอนที่ 205

ราชกิจจานุเบกษา

25 พฤศจิกายน 2534

พระราชบัญญัติ
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ. 2534

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534
เป็นปีที่ 46 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรยกยุนามาด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัตินี้ไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิตบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดนึงร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 บรรดาภูมิฯ ภูมิฯ และข้อมูลอื่น ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกายทางสติ ปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

“การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” หมายความว่า การเสริมสร้างสมรรถภาพ หรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทำงานทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพเพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงาน หรือดำรงชีวิตในสังคมทัดเทียมคนปกติ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้มีคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมการแพทย์ อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ อธิบดีกรมสามัญศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินหกคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เป็นเลขานุการและให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในกรมประชาสงเคราะห์ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งจากคนพิการ ซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการไม่น้อยกว่าสองคน

มาตรา 6 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะนโยบายการดำเนินงานและแผนบริหารงานเกี่ยวกับการลงเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพคุณพิการต่อรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและมอบหมายให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

(2) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความเห็นแก่รัฐมนตรีในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(3) สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการลงเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแก่ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องโดยให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน ลิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

(4) จัดทำโครงการเพื่อการลงเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

(5) อนุมัติโครงการหรือแผนงานที่จะใช้เงินกองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและวางแผนเบี้ยนเกี่ยวกับการบริหารและการใช้จ่ายเงินกองทุนดังกล่าว

(6) วางระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดต่างๆ ภายใต้ขอบเขตการดำเนินงานเกี่ยวกับการลงเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีภาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามภาระตามมาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออกจากตำแหน่ง
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถ
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 9 ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีภาระอยู่ในตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มขึ้นหรือแต่งตั้งซ้อนให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับภาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้งไว้แล้วนั้นหรือของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งตนแทน แล้วแต่กรณี

มาตรา 10 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมกรทั้งหมดซึ่งจะเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมให้กรรมกรซึ่งมาประชุมเลือกกรรมกรคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยข้อดоказท์ที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมกรคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงขี้ขาด

มาตรา 11 ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการคนหนึ่ง หรือหลายคนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

คณะกรรมการแต่ละคน ให้มีคณานิติการซึ่งได้จดทะเบียนไว้ตามมาตรา 14 ไม่น้อยกว่านึ่งคนเป็นอนุกรรมการ

การประชุมของคณะกรรมการให้นำความในมาตรา 10 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 12 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ซึ่งในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการสงเคราะห์การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และในการให้คุณพิการได้รับการสงเคราะห์ตามมาตรา 15

(2) รวบรวมและเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันความพิการ การรักษา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

(3) จัดทำแผนงานเกี่ยวกับการป้องกันความพิการ การรักษา และการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

(4) ริเริ่มและเร่งรัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมของคนพิการ

(5) จัดให้มีการฝึกอบรมผู้ชี้แจงทำงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์ การพัฒนาและการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยร่วมมือกับส่วนราชการหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง

(6) ส่งเสริมอาชีพและจัดหางานให้แก่คนพิการซึ่งได้รับการพื้นฟูสมรรถภาพแล้ว

(7) เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์กิจกรรมเกี่ยวกับคนพิการ

(8) รวบรวมผลการวิเคราะห์ วิจัย ดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย แผนงานการสงเคราะห์ การพัฒนาและการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องแล้วรายงานผลให้คณะกรรมการทราบ

(9) ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย มาตรา 13 ให้สำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตาม มาตรา 12 เป็นสำนักงานทะเบียนกลางสำหรับคนพิการในกรุงเทพมหานครและในจังหวัดอื่นโดยมีหัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นนายทะเบียนกลางและให้ที่ทำการประชาชนสงเคราะห์จังหวัดทุกจังหวัดเป็นสำนักงานทะเบียนสำหรับคนพิการในจังหวัดดุโดยมีประชาชนสงเคราะห์จังหวัดเป็นนายทะเบียนจังหวัด

ในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เสียหาย คนเสื่อมอ่อนรักความสามารถหรือคนไร้ความสามารถหรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปจดทะเบียนด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาลหรือบุคคลที่ดูแลคนพิการ แล้วแต่กรณี จะยื่นขอจดทะเบียนแทนก็ได้ แต่ต้อง

นำคนพิการหรือหลักฐานว่าเป็นคนพิการไปแสดงต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัดแล้วแต่กรณีด้วย

การจดทะเบียน การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ และการขอสละสิทธิโดยคนพิการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในระเบียนที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา 15 คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 14 ให้ได้รับการสงเคราะห์ การพัฒนา และการพื้นฟูสมรรถภาพ ดังต่อไปนี้

(1) บริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาภาคบังคับหรือการศึกษาสายอาชีพ หรืออุดมศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสม ซึ่งให้ได้รับโดยการจัดเป็นสถานศึกษาเฉพาะหรือรวมในสถานศึกษาธรรมดาราก็ได้ โดยให้ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม

(3) คำแนะนำเชิงและปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้

(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกและบริการต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ

(5) บริการจากรัฐในการเป็นคดีความและในการติดต่อกับทางราชการ
มาตรา 16 ให้จัดตั้งกองทุนชั้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ” ในสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงาน และส่งเสริมที่ช่วยเหลือคนพิการและสนับสนุนสถาบันบริการด้านการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคม และการฝึกอาชีพ ตลอดจนศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ

กองทุนพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

(1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(2) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับบริจาคจากประชาชน จากนิติบุคคลหรือจากองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศหรือที่ได้มาจากการจัดกิจกรรม

(3) ดอกผลของเงินกองทุนและการขายหรือหาประโยชน์จากทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค

(4) รายได้อื่นๆ

เงินและทรัพย์สินอื่นตามวรรคสองให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องส่งคลังเป็นรายได้แห่งดิน การจัดหาผลประโยชน์และการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 17 เพื่อเป็นการคุ้มครองและลงเคราะห์คนพิการ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนด

(1) ลักษณะอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณูปโภคที่ต้องมีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการ

(2) ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น

ในการนี้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการประஸงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดจะขอส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 16 ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้

มาตรา 18 เจ้าของอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือบริการสาธารณูปโภคที่ได้จัดอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการตาม มาตรา 17 (1) มีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อการนั้นออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิของปีที่ค่าใช้จ่ายนั้นเกิดขึ้น แล้วแต่กรณีตามประมวลรัชฎากร

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 17 (2) มีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการมาหักค่าใช้จ่ายตามประมวลรัชฎากรได้เป็นสองเท่าของจำนวนที่จ่ายจริง

มาตรา 19 ในระหว่างที่ยังไม่ได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการขึ้นในกรมประชาสงเคราะห์ตามความในมาตรา 12 ให้กรมประชาสงเคราะห์มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 12 และมาตรา 13

มาตรา 20 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณูปโภค ให้มีอำนาจ

ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของ
กระทรวงนั้น

กฎกระทรวงเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
อันนั้นที่ ปั้นยารชุน
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- พระราชบัญญัติ โอนข้ามฯ หน้าที่และกิจการบริหาร
บางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 ฉบับพิเศษ หน้า 5 เล่ม 110
ตอนที่ ๙๙ ราชกิจจานุเบกษา 25 กรกฎาคม 2536

หมายเหตุ:- เนตผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือโดยที่คณพิการเป็นทรัพยากร
ส่วนหนึ่งของประเทศ แต่เนื่องจากสภาพของความพิการเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ในการประกอบ
อาชีพและในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมและโดยที่สมควรสนับสนุนส่งเสริมให้คณพิการได้มีโอกาส
ในด้านต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิต ประกอบอาชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับ
คนปกติทั่วไป ในกรณีสมควรให้คณพิการได้รับการคุ้มครองการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟู
สมรรถภาพโดยวิธีทางการแพทย์ ทางการศึกษา ทางสังคมและการฝึกอาชีพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและชัด
อุปสรรคต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่คณพิการ รวมทั้งให้สังคมมีส่วนร่วมในการเกื้อกูลและฟื้นฟู
สมรรถภาพคณพิการ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้.-

**บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎหมายกระทรง (พ.ศ. ๒๕๓๗)
ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ. ๒๕๓๔**

หลักการ

กำหนดอัตราส่วนของลูกจ้างซึ่งเป็นคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
ของเอกชนจะต้องรับเข้าทำงาน และกำหนดอัตราเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
ของเอกชนจะต้องส่งเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔
บัญญัติให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการของเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน ตาม
ลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับลูกจ้างอื่น ในกรณีที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ
ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนด จะขอส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนพิการตามอัตราส่วนที่กำหนดในกระทรวงแทนการรับคนพิการเข้าทำงานก็ได้ จึงจำเป็น
ต้องออกกฎหมายนี้



กฤษกระทรวง

(พ.ศ. ๒๕๓๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

พ.ศ. ๒๕๓๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออก กฤษกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ สถานประกอบการของเอกชนใดมีลูกจ้างดังตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป นายจ้าง หรือเจ้าของประกอบการนั้น ต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมด ไม่ว่า จะอยู่ในตำแหน่งใดจำนวนทุกสูงร้อยคนต่อพิการหนึ่งคน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกิน หนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน ทั้งนี้ เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของคนพิการสามารถทำได้ และได้แจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบ และกรม ประชาสงเคราะห์เห็นชอบด้วยแล้ว

ให้กรมประชาสงเคราะห์กำหนดลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้ โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

สถานประกอบการของเอกชนใดตามวรคหนึ่งยังไม่มีคนพิการทำงาน หรือมีไม่ครบ ตามอัตราที่กำหนดในวรคหนึ่ง ให้แจ้งกรมประชาสงเคราะห์ทราบภายในวันที่ ๓๐ มกราคม ของแต่ละปี และประกาศรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน โดยต้องกำหนดระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าไม่มีคนพิการมาสมัครภายในเวลาที่กำหนด และกรมประชาสงเคราะห์ ยังไม่ส่งคนพิการมาสมัครภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรมประชาสงเคราะห์ได้รับแจ้ง ให้นายจ้างหรือเจ้าของประกอบการนั้นได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามวรคหนึ่งสำหรับปีนั้น

ข้อ ๒ ในการรับสมัครคนพิการเข้าทำงานตามข้อ ๑ วรรคสาม นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการโดยความเห็นชอบของกรมประชาสงเคราะห์ จะกำหนดลักษณะของความพิการให้เหมาะสมกับงานที่จะรับก็ได้

การไม่รับคนพิการที่มาสมัครหรือที่กรมประชาสงเคราะห์ส่งมาสมัครเข้าทำงาน อันมิใช่เหตุแห่งความประพฤติหรือประวัติของคนพิการ หรือลักษณะของความพิการตามที่กำหนดในวรคหนึ่งของผู้สมัครงานนั้นเอง ให้ถือว่านายจ้างประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน

ข้อ ๓ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการใดมีหน้าที่รับคนพิการเข้าทำงานแต่ประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงานหรือถูกต้องว่าประสงค์จะไม่รับคนพิการเข้าทำงาน ให้ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ใช้บังคับในท้องที่ที่สถานประกอบการตั้งอยู่คูณด้วยสามร้อยหากสิบห้า และคูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์จะไม่รับเข้าทำงาน

ข้อ ๔ การส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้ส่งเป็นเงินสด เศรษฐีคร่อมหรืออนามัย โดยส่งต่อสำนักงานงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กรมประชาสงเคราะห์หรือที่ทำการกรมประชาสงเคราะห์จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่

การส่งเงินโดยเชร์คหรืออนามัยตามวรคหนึ่ง ให้ส่งจากกองทุนเพื่อฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

ข้อ ๕ ในวาระเริ่มแรก ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ วรรคสอง แต่การแจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบตามข้อ ๑ วรรคสาม ให้แจ้งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ วรรคสอง แต่การแจ้งให้กรมประชาสงเคราะห์ทราบตาม

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๓๗

(นายไพบูลย์ แก้วทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ฉบับพิเศษ เล่มที่ 111 ตอนที่ 34 ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๗

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. ๒๕๓๗)
ออกตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ. ๒๕๓๔

หลักการ

กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์คนพิการ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔
นัญญัติว่าคนพิการ หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือข้อบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกระทรวง สมควรกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์คนพิการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



ก្រោរទេរង

ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537)

ออกตามความในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

พ.ศ. 2534

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ออกกฎหมายให้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประเภทของคนพิการมีดังต่อไปนี้

- (1) คนพิการทางการมองเห็น
- (2) คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย
- (3) คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว
- (4) คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม
- (5) คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

ข้อ 2 คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่

- (ก) คนที่มีสายตาชั้งที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมด้าแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง

- (ข) คนที่มีสายตาแคบกว่า 30 องศา

ข้อ 3 คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่

- (ก) คนที่ได้ยินเสียงที่มีความดี 500 เฮิรตซ์ 1000 เฮิรตซ์ หรือ 2000 เฮิรตซ์ ในห้องที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ยดังต่อไปนี้

- (1) สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลชีนไปจนไม่ได้ยินเสียง
- (2) สำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบลชีนไปจนไม่ได้ยินเสียง หรือ

(ข) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องในการเข้าใจหรือการใช้ภาษาจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

ข้อ ๔ คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่

(ก) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวัน หรือ

(ข) คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากการอักเสบหรือชาชาด อัมพาตหรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันหรือดำเนินชีวิตในสังคมเยี่ยมคนปกติได้

ข้อ ๕ คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางจิตใจ หรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

ข้อ ๖ คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญา หรือสมองจนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

ข้อ ๗ คนพิการที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องแต่ละประเภทจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตามพระราชบัญญัติการเพื่อสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้ ต่อเมื่อสิ้นสุดการรักษาพยาบาลตามปกติแล้ว แต่ความผิดปกติหรือความบกพร่องดังกล่าวยังคงมีอยู่

ข้อ ๘ ให้ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมสังกัดโรงพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม โรงพยาบาลของรัฐวิสาหกิจ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด เป็นผู้วินิจฉัยความพิการพร้อมทั้งออกเอกสารรองความพิการตามแบบท้ายกฎกระทรวงนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๗

อาชัย ถุรีวงศ์

(นายอาทิตย์ อุไรรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารรับรองความพิการ

สถานที่.....
วันที่.....เดือน.....

ข้าพเจ้านายแพทย์/แพทย์นภิງ.....
ใบอนุญาตเป็นผู้ประกบวิชาชีพเวชกรรมเลขที่.....สังกัด.....
ได้ประเมินนาย/นาง/นางสาว.....

ประเภท ความพิการ	หัวข้อพิจารณา	ผลการประเมิน		ระบุ รายละเอียด/ ลักษณะความ ผิดปกติ	ระดับของ ความผิด ปกติ	เป็น มานาน ปี/เดือน
		ปกติ	ผิดปกติ			
1. ทางการ มองเห็น	- การมองเห็น [*] สายตา - ลานสายตา					
2. ทางการได้ยิน หรือการสื่อ ความหมาย	- การได้ยินเสียง - การเข้าใจ ภาษาพูด - การใช้ภาษาพูด					
3. ทางกายหรือ การเคลื่อนไหว	- ลักษณะทั่วไป ของร่างกาย - การเคลื่อนไหว มือหรือแขน - การเคลื่อนไหว ขาหรือลำตัว					
4. ทางจิตใจหรือ พฤติกรรม	- สภาวะทางจิต หรือพฤติกรรม					
5. ทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้	- ความสามารถ ทางสติปัญญา หรือการเรียนรู้					

ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๑๑ ตอนที่ 34 ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๗

สรุปผลการวินิจฉัยปรากฏว่าผู้ถูกประเมิน ไม่มีความพิการ
 มีความพิการ

ประเภท.....

การเกิดความพิการ ตั้งแต่เกิด ภายหลัง

ลักษณะของความพิการ.....

สาเหตุของความพิการ กรรมพันธุ์ อุบัติเหตุทางคณนาคม
 โรคติดเชื้อ อุบัติเหตุจากการทำงาน
 ภาวะเจ็บป่วย อุบัติเหตุอื่น ๆ

ระบุ.....

อื่น ๆ

ระบุ.....

ไม่ทราบสาเหตุ

ข้อมูลเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์

- ไม่เคยได้รับการตรวจวินิจฉัยจากแพทย์มาก่อน
- เคยได้รับการตรวจวินิจฉัยจากแพทย์ แต่ไม่ได้รับการรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพที่ต่อเนื่อง
- กำลังได้รับการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์อยู่
- ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แล้ว

ข้อมูลเกี่ยวกับอุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการ

- ไม่เคยได้รับ
- เคยได้รับดังนี้

1. เมื่อ พ.ศ.
2. เมื่อ พ.ศ.
3. เมื่อ พ.ศ.
4. เมื่อ พ.ศ.

ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๑๑ ตอนที่ 34 ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๗

บัญชีนี้มีความสามารถระดับที่.....

ปัญหาและความต้องการ.....

ความเห็นเพิ่มเติม

- () ส่งต่อประชาสงเคราะห์จังหวัดเพื่อการจดทะเบียน
และดำเนินการต่อไป
- () ส่งต่อเพื่อวินิจฉัย
- () ส่งต่อเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์
ระบุ.....
- () ส่งต่อเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา
ระบุ.....
- () ส่งต่อเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ
ระบุ.....
- () ส่งต่อเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม
ระบุ.....
- () ส่งต่อเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน
ระบุ.....

อีน ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๑๑ ตอนที่ ๓๔ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๗

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๓๗)
ออกตามความในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
พ.ศ. ๒๕๓๔

หลักการ

กำหนดบริการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยวิธีการทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น ที่คนพิการจะได้รับตามมาตรา ๑๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๑๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ บัญญัติให้คนพิการที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๔ ได้รับบริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและค่าอุปกรณ์เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สมควรกำหนดบริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางทางแพทย์ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และค่าอุปกรณ์ดังกล่าวจึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



กฎกระทรวง

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๓๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

พ.ศ. ๒๕๓๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๑) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้คุณพิการ ที่จดทะเบียนตามมาตรา ๑๔ ได้รับบริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีการทางการแพทย์ ดังต่อไปนี้

(๑) การตรวจวินิจฉัย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ และการตรวจพิเศษด้วยวิธีอื่น ๆ

- (2) การให้คำแนะนำบำบัด
- (3) การให้ยา
- (4) การศัลยกรรม
- (5) การพยาบาลเวชกรรมพื้นฟู
- (6) กายภาพบำบัด
- (7) กิจกรรมบำบัด (อาชีวบำบัด)
- (8) พฤติกรรมบำบัด
- (9) จิตบำบัด
- (๑๐) ผังคอมสังเคราะห์และผังคอมบำบัด
- (๑๑) การแก้ไขการพุด (อறากบำบัด)

ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๓๔ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๗

(12) การพื้นฟูสมรรถภาพทางการได้ยินและการสื่อความหมาย

(13) การให้อุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการ

ข้อ ๒ ภายใต้บังคับข้อ ๕ คนพิการซึ่งรับบริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีทางการแพทย์จากสถานพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข หรือสถานพยาบาลของกระทรวง ทบวง กรม หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือรัฐวิสาหกิจที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และค่าอุปกรณ์ตามข้อ ๑ ดังต่อไปนี้

(1) ค่าบริการทางการแพทย์ตามข้อ ๑

(2) ค่าน้ำดื่ม และค่าอาหารไม่เกินอัตราที่กระทรวงสาธารณสุข ตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

ข้อ ๓ ในกรณีที่คนพิการซึ่งเข้ารับบริการพื้นฟูสมรรถภาพโดยวิธีทางการแพทย์ จากสถานพยาบาลตามข้อ ๒ ต้องใช้อุปกรณ์เทียม อุปกรณ์เสริม หรือเครื่องช่วยคนพิการ ให้ สถานพยาบาล ดังกล่าวจัดหาอุปกรณ์เทียม อุปกรณ์เสริม หรือเครื่องช่วยคนพิการให้แก่คนพิการนั้น และในกรณีที่สถานพยาบาลไม่มีอุปกรณ์เทียม อุปกรณ์เสริม หรือเครื่องช่วยคนพิการดังกล่าว ให้สถานพยาบาลนั้นขอเบิกจากศูนย์สิรินธรเพื่อการพื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ กรรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๔ เมื่ออุปกรณ์เทียม อุปกรณ์เสริม หรือเครื่องช่วยคนพิการที่คนพิการได้รับตามข้อ ๓ ชำรุดบกพร่อง จำเป็นต้องซ่อมแซมหรือเปลี่ยนแปลงชิ้นส่วนอุปกรณ์ และสถานพยาบาลตามข้อ ๒ สามารถดำเนินการให้ได้ ให้สถานพยาบาลดังกล่าวบริการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนแปลงชิ้นส่วนของอุปกรณ์ให้โดยไม่คิดมูลค่า

ข้อ ๕ ในกรณีที่คนพิการมีสิทธิได้รับการสงเคราะห์หรือมีสิทธิได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้ว ให้คนพิการใช้สิทธิในการรับการสงเคราะห์หรือสิทธิในสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานนั้น ๆ ก่อน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๓๗

อาชิต ไกรเดช

(นายอาชิตย์ ไกรเดช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข



ระเบียบคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
ว่าด้วยการจดทะเบียนคนพิการ

พ.ศ. ๒๕๓๗

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจดทะเบียน การกำหนดสิทธิ การเปลี่ยนแปลงสิทธิ และการขอสละสิทธิของคนพิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ (๖) และมาตรา ๑๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ การพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการจึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการว่าด้วยการจดทะเบียนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบkaชา เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในเขตกรุงเทพมหานครให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นนายทะเบียน ในส่วนภูมิภาคให้ประธานสหกรณ์จังหวัด เป็นนายทะเบียน

ข้อ ๔ ให้คุณพิการขอจดทะเบียนได้ที่สำนักงานทะเบียนกลางสำหรับคุณพิการกรม ประธานสหกรณ์ หรือสำนักทะเบียนคนพิการ ณ ที่ทำการประธานสหกรณ์จังหวัด ที่คุณพิการนั้นมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่

ข้อ ๕ การขอจดทะเบียนต้องมีหลักฐานดังต่อไปนี้

(๑) บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวข้าราชการ หรือบัตรประจำตัวคนต่างด้าว หรือเอกสารอื่นที่ทางราชการออกให้ (ถ้ามี)

(๒) สำเนาทะเบียนบ้าน

(๓) ภาพถ่ายขนาดหนึ่งนิ้ว จำนวนสองรูป

(4) เอกสารรับรองความพิการโดยแพทย์ของโรงพยาบาลของทางราชการ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

ข้อ ๖ ในกรณีที่อื่นไปจดทะเบียนแทนคนพิการ หากไม่สามารถนำตัวคนพิการไปได้ตามมาตรา ๑๔ วรรคสอง ให้นำหลักฐานดังต่อไปนี้ไปประกอบการจดทะเบียน

(1) บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรประจำตัวข้าราชการ หรือบัตรประจำตัวคนต่างด้าว หรือเอกสารอื่นที่ทางราชการออกให้คนพิการและของผู้จดทะเบียนแทน

(2) ใบมอน darmajakunพิการหรือหนังสือรับรองจากทางราชการ

(3) สำเนาทะเบียนบ้านของคนพิการและของผู้จดทะเบียนแทน

(4) ภาพถ่ายของคนพิการขนาดหนึ่งนิ้ว จำนวนสองรูป

(5) คำสั่งศาลในกรณีศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือไร้ความสามารถหรือการจัดตั้งผู้ปกครอง กรณีผู้เยาว์ไม่มีบิดา มารดาหรือบิดามารดาถูกถอนอำนาจปกครอง

(6) เอกสารรับรองความพิการโดยแพทย์ของโรงพยาบาลของทางราชการ และโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

ข้อ ๗ ผู้ใดของคนพิการที่จดทะเบียนแล้วได้รับสิทธิประโยชน์ในการสงเคราะห์ การพัฒนาและการฟื้นฟูสมรรถภาพ ดังนี้

การรักษาพยาบาล

(1) การตรวจวินิจฉัย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การตรวจพิเศษด้วยวิธีอื่น

(2) การให้ยา

(3) การศัลยกรรม

(4) การให้คำปรึกษา

(5) การบำบัด

(6) อื่น ๆ

การพัฒนา

(1) การศึกษา

(2) การฝึกอาชีพและแนะนำการประกอบอาชีพ

(3) การสังคมสงเคราะห์

(4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม

(5) อื่น ๆ

การพื้นฟูสมรรถภาพ

- (1) การพยายามแล้วกรรมการพื้นฟู
- (2) การพื้นฟูสมรรถภาพทางการได้ยินและสื่อความหมาย
- (3) การให้อุปกรณ์หรือเครื่องช่วยคนพิการในการพื้นฟูสมรรถภาพ
- (4) การเสริมสร้างสมรรถภาพหรือการเสริมสร้างความสามารถของคนพิการ
- (5) อื่นๆ

สิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น

- (1) ค่าทนายความในหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน
- (2) ค่าจ้างล่ามภาษามือ
- (3) ค่าการจัดซัมนาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกันพิการ
- (4) อื่นๆ

ข้อ ๘ เมื่อกันพิการได้รับสิทธิแล้ว อาจเปลี่ยนแปลงสิทธิออกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๗ ได้ หรือตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้เปลี่ยนแปลงสิทธิ

ข้อ ๙ การสละสิทธิของคนพิการที่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามข้อ ๗ หากประสงค์จะขอสละสิทธิให้คนพิการหรือผู้แทนยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนกลาง หรือนายทะเบียนจังหวัดที่คนพิการมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่

ข้อ ๑๐ ให้คนพิการหรือผู้แทนทำคำร้องยื่นต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งการไม่รับจดทะเบียนเป็นหนังสือจากนายทะเบียน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๓๗

(นายไพบูลย์ แก้วทอง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ประธานคณะกรรมการพื้นฟูสมรรถภาพ

ภาคผนวก ค

หลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของครุภัณฑ์



ที่ ศธ 1305/63

สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

10 มกราคม 2543

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี อธิการบดี เลขาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 1305/10431

ลงวันที่ 20 กันยายน 2542

(2) สำเนาหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0526.5/30773

ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2542

ด้วย กระทรวงศึกษาธิการขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นชอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี พร้อมทั้งอนุมัติให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการสามารถทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว ระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 5 ปี และอนุมัติให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ค.) ให้แก่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ได้เดือนละ 2,000 บาท ความละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (1)

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว แจ้งว่า

1. เห็นชอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ

2. เห็นควรให้สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 3 ปี เนื่องจาก เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการพิจารณาประเมินผลงานก่อนการพิจารณาจ้างในช่วงระยะต่อไป

3. เห็นชอบตามมติคณะรัฐมนตรีให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ค.) ให้แก่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ค.กำหนด ตามระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ

ดำเนินการที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2539
เดือนละ 2,000 บาท ความลับเดียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (2)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ เกษปะทุม)
เลขานุการ ก.ค.

กองวิชาการบริหารงานบุคคล
กลุ่มงานสรุหารงานบุคคล
โทร. 280-2840
โทรสาร 280-1093



ที่ กค 0526.5/30773

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กท 10400

22 มีนาคม 2542

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
อ้างถึง หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 1305/10431 ลงวันที่ 20 กันยายน 2542

ตามที่แจ้งว่า คณะกรรมการต้องมีมติเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 เห็นชอบในหลักการมาตรฐานต่อไปนี้เพื่อคนพิการของกระทรวงศึกษาธิการโดยอนุมัติให้สถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการสามารถทำสัญญาจ้างครุการศึกษา พิเศษอัตราจ้างชั่วคราวระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 5 ปี และอนุมัติให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษให้แก่ครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว เดือนละ 2,000 บาท โดยให้รับความเห็นและข้อสังเกตของทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานประมาน และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นการดำเนินการด้วย ต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ้างครุการศึกษาพิเศษ การพัฒนาครุการศึกษาพิเศษที่ได้รับการจ้างใหม่ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ ตามมติคณะกรรมการต้องมีมติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542

1. เห็นชอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวตาม มติคณะกรรมการต่อไปนี้

2. อนุมัติให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สามารถทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 5 ปี

3. อนุมัติให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษให้แก่ครูการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

1. เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครูการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวตามดัง
คณะกรรมการรับรองครรภ์ที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ

2. สำหรับการขออนุมัติให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษา สำหรับคนพิการสามารถทำสัญญาจ้างครูการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวในระยะเวลาครึ่งละ ไม่เกิน 5 ปีนั้น เห็นควรให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ทำสัญญาจ้างครูการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 3 ปี เนื่องจากเป็น ระยะเวลาที่เหมาะสมในการพิจารณาประเมินผลงานก่อนการพิจารณาจ้างในช่วงระยะเวลาต่อไป

3. เห็นชอบตามมติคณะกรรมการรับรองครรภ์ที่ให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ให้แก่ครูการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวที่มี คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดตามระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2539 เดือนละ 2,000 บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชารินทร์ นิมมานเหมินท์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักการเงินการคลัง 2

ส่วนกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. 2739024 ต่อ 4439



ที่ ศธ 1305/10431

กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. 10300

20 กันยายน 2542

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0205/4993
ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2542

(2) สำเนาหนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร 0205/
8996

ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2542

(3) สำเนาหนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0205(2)/12646
ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2542

(4) สำเนาหนังสือสำนักงานปะรำณ ด่วนมาก ที่ นร 0410/20660
ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2542

(5) สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร 1004/2474 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2542

(6) หลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

(7) หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่
ได้รับการจ้างใหม่

(8) หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติน้ำที่และการประเมินผลการ
ทดลองปฏิบัติน้ำที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

(9) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ
อัตราจ้างชั่วคราว

(10) ระเบียบ ก.ค.ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการ
ศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ.2539

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 มีมติเห็นชอบในหลักการ
มาตราการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยอนุมัติให้สถาบันศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการสามารถทำสัญญาจ้างครุการ
ศึกษาพิเศษอัตราค่าจ้างชั่วคราวรายเดือนไม่เกินครึ่งละ 5 ปี และอนุมัติให้เบิกจ่ายเงินเพิ่ม
พิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ค.) ให้แก่ครุการศึกษาพิเศษ

อัตราค่าจ้างชั่วคราวได้เดือนละ 2,000 บาท โดยให้รับความเห็นและข้อสังเกตของทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการด้วย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (1)-(5)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว ด้วยมติคณะกรรมการรัฐมนตรี รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (6) พร้อมทั้งหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่ได้รับการจ้างใหม่ หลักเกณฑ์และวิธีการทดลองปฏิบัติน้ำที่และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติน้ำที่ของครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (7)-(9) ตามที่คณะกรรมการรัฐมนตรีมีมติให้รับความเห็นและข้อสังเกตของทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ไปพิจารณาดำเนินการด้วย มาเพื่อประกอบการพิจารณาในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. เห็นชอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราวตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี
2. อนุมัติให้สถาบันศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการสามารถทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราว ระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 5 ปี
3. อนุมัติให้เบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ให้แก่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราว ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (10) ได้เดือนละ 2,000 บาท

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชัย ตันศิริ)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงาน ก.ค.
กองวิชาการบริหารงานบุคคล
โทร. 280-2840
โทรสาร 280-1093

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑



ที่ ศธ 0205/4993

กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. 10300

12 พฤษภาคม 2542

เรื่อง มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารมาตราการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ จำนวน 100 ชุด

1. เรื่องเดิม

คณะกรรมการรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุม เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2542 อนุมัติหลักการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอให้ถือเป็นนโยบายว่า “พ.ศ. 2542 ปีการศึกษาเพื่อคนพิการ” ทั้งนี้เพื่อเง่งวัดปรับปรุง และขยายบริการการศึกษาสำหรับคนพิการให้ทั่วถึงและมีคุณภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการยังประกาศเป็นนโยบายว่า “คนพิการที่ต้องการเรียนทุกคนต้องได้เรียน”

1.1 ผลแห่งการดำเนินงาน

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ซึ่งดำเนินงานโดยหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ได้มีการขยายการให้บริการมาโดยลำดับในลักษณะต่างๆ เช่น การจัดการศึกษาพิเศษเฉพาะทาง การจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ การจัดการศึกษานอกโรงเรียน การฝึกฝนอาชีพ ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการ ทำหน้าที่ในลักษณะเครือข่ายให้บริการแก่ผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนในการพื้นฟู พัฒนา เตรียมความพร้อมให้แก่เด็กพิการและส่งต่อให้แก่โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการต่อไป อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่เป็นอยู่จนถึงปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เพียงพอ กล่าวคือ จากการสำรวจข้อมูลในปีการศึกษา 2540 โดยกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบว่า คนพิการในวัยเรียน (กลุ่มอายุ 3-21 ปี) มีอยู่ประมาณ 150,000 คน และในจำนวนนี้มีผู้ได้เข้าเรียนเพียงประมาณ 30,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20 เท่านั้น

1.2 ความจำเป็นที่ต้องเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการฯ

กระทรวงศึกษาธิการระบุว่า หากปล่อยให้สภาพการณ์เข่นี้ดำเนินอยู่ต่อไปนับวันคนพิการจำนวนมากจะถูกสั่งคงและเลยทอดทิ้งให้ออยู่ในภาวะยากลำบากยิ่งขึ้นทั้งนี้โดยแท้จริงแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ว่าจะมีสาเหตุของความพิการมาตั้งแต่กำเนิด หรือจากโภคภัย ไข้เจ็บ หรือจากเหตุการศึกษา 4 ณ จังหวัดตรัง เขตการศึกษา 5 ณ จังหวัดสุพรรณบุรี เขตการศึกษา 6 ณ จังหวัดลพบุรี เขตการศึกษา 7 ณ จังหวัดพิษณุโลก เขตการศึกษา 11 ณ จังหวัดนครราชสีมา เขตการศึกษา 12 ณ จังหวัดชลบุรี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2543 เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการครบทั้ง 13 แห่ง ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับการจัดอัตรากำลังประจำการในศูนย์การศึกษาพิเศษดังกล่าวนี้ กระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่ขอตั้งอัตราใหม่แต่อย่างใด

2.2 อนุมัติให้กรมศิลปากรดำเนินการปรับปรุงและจัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในหน่วยบริการประชาชนของกรมศิลปากร (หอสมุดแห่งชาติ หอพิริวัฒนาราม หอจดหมายเหตุแห่งชาติ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และอุทยานประวัติศาสตร์) ทั่วประเทศ โดยจัดทำทางลาดขึ้นลงอาคาร และปรับปรุงห้องน้ำสำหรับคนพิการ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่คนพิการ ทั้งที่เป็นเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ทั้งชาวไทยและนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศ ที่เดินทางมาศึกษาหาความรู้ หรือทัศนศึกษา ณ สถานที่ดังกล่าว

2.3 อนุมัติให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สามารถทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราวระยะเวลาไม่เกินครั้งละ 5 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นไป เนื่องจากในปัจจุบัน สถานศึกษาจ้างครุการศึกษาพิเศษได้เพียงครั้งละ 1 ปี ซึ่งทำให้ขาดแรงงานใจที่จะปฏิบัติงานได้ยาวนาน จึงเกิดความขาดแคลนบุคลากรประเภทนี้ ดังนั้น หากสถานศึกษาสามารถทำสัญญาระยะยาวจ้างครุการศึกษาพิเศษได้ จะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จะดูแล พัฒนาเด็กพิการได้ในระดับนี้

2.4 อนุมัติให้สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ สามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับดำเนินการที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ส.) ให้แก่ครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวได โดยเริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นไป เนื่องจากบุคลากรประเภทนี้ ได้รับการศึกษาอบรมเป็นพิเศษ และต้องเสียสacrifice ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ที่จะฟื้นฟูและพัฒนาสมรรถภาพของเด็กพิการ แต่ได้รับค่าตอบแทนต่ำเพียงค่าจ้าง

ตามสัญญาการจ้างท่านนั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และตอบแทนการเดียสลดของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างข้าราชการเหล่านี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นสมควรให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างข้าราชการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ส.) เช่นเดียวกันกับครุการศึกษาพิเศษที่เป็นข้าราชการประจำได้รับ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ (โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู) กำหนดให้เดือนละ 2,000 บาท

อนึ่ง การจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างข้าราชการ ระยะเวลาครึ่งละไม่เกิน 5 ปี ตามที่กล่าวถึงในข้อ 2.3 และการขออนุมัติให้สถานศึกษาเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ส.) ได้แก่ครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างข้าราชการตามที่กล่าวถึงในข้อ 2.4 นั้น ในอนาคตเมื่อกระทรวงศึกษาธิการมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการจะได้กำหนดครูแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

2.5 อนุมัติให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อุดหนุนค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมการเรียนแก่เด็กพิการที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนให้ได้รับสิทธิและความเสมอภาคเท่าเทียมกับที่โรงเรียนของรัฐจัดให้ ดังนี้

2.5.1 อุดหนุนค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหาร ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องใช้ส่วนตัว และค่าวัสดุการศึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ประเภทสามัญศึกษา สำหรับนักเรียนที่อยู่ประจำ

2.5.2 อุดหนุนค่าใช้จ่ายเป็นค่าอาหารกลางวัน และค่าวัสดุการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ประเภทสามัญศึกษา และเด็กพิการที่เรียนร่วมในโรงเรียนเอกชนทั่วไปประเภท ไป-กลับ

2.5.3 อุดหนุนค่าธรรมเนียมการเรียนแก่นักเรียนพิการ กรณีเรียนร่วมในโรงเรียนเอกชนทั่วไปประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในอัตรา率อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐ

2.5.4 อัตราการอุดหนุนแต่ละรายการให้น่าวางเป็นผู้กำหนดดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายในข้อ 2.5.1 และข้อ 2.5.2 ใช้อัตราเดียวกับกรมสามัญศึกษา

2) ค่าธรรมเนียมการเรียน ในข้อ 2.5.3 ให้เป็นไปตามอัตราค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนภาครัฐที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด

2.6 เห็นชอบกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานของ การจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ว่ามั่นคงพิจารณาและกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากริมหัวมุ่งค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับการศึกษา

อนึ่ง โครงสร้างดังกล่าวเป็นโครงสร้างเฉพาะกิจ กำหนดนี้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดฉบับใหม่ และเมื่อพระราชบัญญัติมีผลใช้บังคับแล้ว กระทรวงศึกษาธิการจะได้ปรับปรุงให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวต่อไป

ในชั้นนี้ กระทรวงศึกษาธิการขอเรียนสรุปสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงานของการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน กำหนดว่า

1) คนพิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเพียงพอ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติ พึงพาด恩อยู่ได้

2) การจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ มีวัตถุประสงค์ให้คนพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างคนปกติ และประกอบอาชีพได้ตามศักยภาพ

3) เป้าหมายการดำเนินงาน ได้แก่ มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่คนพิการที่อยู่ในวัยเรียนขั้นพื้นฐาน 12 ปี ผลิตและพัฒนาคุณภาพของครู อาจารย์ บุคลากร พัฒนาการวิจัยเพื่อปรับปรุงหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับคนพิการ ที่มีความสามารถทางด้านการเรียน การฟัง การมอง การเคลื่อนไหว ที่ต้องการได้ ตลอดจนการสนับสนุนให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ และกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น

4) ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ให้สถานศึกษาเพิ่มการรับนักเรียนพิการ ให้ผู้ที่ไม่สามารถเข้าชั้นเรียนตามปกติได้รับการศึกษาพิเศษนอกโรงเรียน ให้ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ บุคลากรให้มีการวิจัยเพื่อปรับปรุงหลักสูตร ให้มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และให้มีกลไกการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

โครงสร้างการบริหาร

1) ให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งชาติ ทำหน้าที่ในการวางแผน กำกับดูแลติดตาม ประเมินผล จัดทำงบประมาณและประมาณงาน

2) ให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ทำหน้าที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประมาณงาน กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผลในระดับเขต

3) ให้มีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์เตรียมการ นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จัดทำและจัดสรรงบประมาณ ให้แก่ สถานศึกษา ประมาณงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ให้บริการการศึกษา นำบัดฟันฟู และดำเนินระบบส่งต่อโรงเรียนชุมชน

ในทันนี้ ให้โรงเรียนการศึกษาพิเศษของกรมสามัญศึกษาใน 35 จังหวัด ทำหน้าที่เป็นศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด และจะเลือกโรงเรียนอื่นที่เหมาะสมเป็นศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ในอีก 40 จังหวัด

4) ให้สถานศึกษาของรัฐและเอกชนจัดบริการการศึกษาแก่คนพิการ โดยจัดแบบเรียนร่วม หรือแยกชั้นเรียนพิเศษในโรงเรียนเรียนร่วม หรือเป็นโรงเรียนพิเศษเฉพาะทาง การจัดอัตรากำลังเข้าปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งชาติ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดตามที่กล่าวมานี้ กระทรวงศึกษาธิการจะเกลี่ยอัตราภาระกำลังของกระทรวงศึกษาธิการโดยไม่ขอตั้งอัตราใหม่

2.7 ขออนุมัตินัดการให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนกระทรวงศึกษาธิการในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ ให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ดังๆ

3. การวิเคราะห์ผลกระบวนการของมติด:`~รัฐมนตรี

3.1 ผลกระทบต่อนโยบายของรัฐบาล

มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคน และสังคมของรัฐบาลที่จะดูแล พื้นฟู และพัฒนาผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่นผู้พิการหรือทุพพลภาพ โดยสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา การเข้าทำงาน และนันทนาการตามควรแก่กรณีเพื่อให้สามารถพึงตนเองได้อย่างภาคภูมิใจและดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังเป็นการตอบสนองต่อนโยบาย “พ.ศ.2542 ปีการศึกษาเพื่อคนพิการ” อีกด้วย

3.2 ผลกระทบต่อนโยบายเศรษฐกิจและสังคม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นโยบายของรัฐบาล นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทั้งในอดีตและปัจจุบันล้วนให้ความสำคัญต่อสิทธิ ความเสมอภาคและโอกาสของคนพิการที่จะได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับคนปกติ และถือเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะจัดบริการทางการศึกษา หรือสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดบริการทางการศึกษาให้คนพิการได้รับประโยชน์สูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.3 ผลกระทบต่อการเงินและงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายตามมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการมีวงเงินรวม 484.99 ล้านบาท จำแนกเป็นปีงบประมาณ 2542 จำนวน 1.00 ล้านบาท ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 208.68 ล้านบาท และปีงบประมาณ 2544 จำนวน 275.31 ล้านบาท กระทรวงศึกษาธิการจะระหนักร่วมในภาวะปัจจุบันรัฐบาลจะต้องเข้มงวดในการใช้จ่ายงบประมาณเป็นอย่างมาก แต่การลงทุนนี้

ครั้งนี้เป็นการจัดบริการขึ้นเพื่อนฐานให้แก่กลุ่มคนที่รู้จะต้องดูแลเป็นพิเศษ และในระยะยาวจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยส่วนรวมสูงขึ้นสมตามเจตนาของมูลนิธิในการบริหารประเทศของรัฐบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอด้วยความรู้สูมัติเพื่อพิจารณาในวันอังคารที่ 25 พฤษภาคม 2542 ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ปัญจะ เกสรทอง
(นายปัญจะ เกสรทอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โทร. 6285637 - 9

โทรสาร 2819413



ด่วนมาก
ที่ นว 0205/8996

สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กท 10300

8 กรกฎาคม 2542

เรื่อง มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อถึง หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2542

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ด่วนมาก
ที่ รศ 0207.1/1204 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2542
2. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร 0215/21/2420
ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2542
3. สำเนาหนังสือทบทวนมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0205(2)/12646
ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2542
4. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนมาก ที่ นร 0410/20660
ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2542
5. สำเนาหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 1301/4694
ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2542
6. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร 1004/2474 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2542
7. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร 0707.1.9/85
ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2542

ตามที่ได้เสนอขอให้คณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการจำนวน 6 ข้อ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงสาธารณสุข ทบทวนมหาวิทยาลัย
สำนักงบประมาณ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.

ได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคุรุสูมนตรีด้วย ความละเอียดปราภูมิ
ตามสำเนาที่นั่งสืบที่ส่งมาด้วยนี้

คณะกรรมการคุรุสูมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542 ลงมติเห็นชอบใน
หลักการมาตรฐานการศึกษาเพื่อคนพิการ และให้ดำเนินการต่อไปได้ตามที่กระทรวง
ศึกษาธิการเสนอ โดยให้รับความเห็นและข้อสังเกตของทบทวนมหาวิทยาลัย สำนักงบประมาณ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานปลัดสำนัก
นายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ) เป็นพิจารณาดำเนินการด้วยสำหรับ
งบประมาณดำเนินการให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงบประมาณ

จึงเรียนยืนยันมา ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแบบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชิต เครื่องนาม)
เลขานุการคณะกรรมการคุรุสูมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะกรรมการคุรุสูมนตรี
โทร. 2825844
โทรสาร 2810627



ที่ ทม 0205(2)/12646

ทบวงมหาวิทยาลัย

328 ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

23 มิถุนายน 2542

เรื่อง มาตรการการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการของกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือด่วนมากที่ นร 0205/ว(ล)/6411 ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2542

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอเรื่อง มาตรการการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการไปเพื่อให้คณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา และสำนักเลขานุการรัฐมนตรีได้ขอให้ ทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยกันข้อเสนอของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง ๖ ข้อ โดยมีข้อสังเกตว่า การทำสัญญาจ้างครุภารตีศึกษาพิเศษไม่เกินครั้งละ ๕ ปี ควรกำหนดเงื่อนไขให้มีการประเมินผลงานทุกปี และพิจารณาต่อสัญญามีปีปฏิบัติงานครบ ๓ ปีแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจวบ ไชยสาส์น)

รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา

โทร. 245-6092

โทรสาร 245-8925

ด่วนมาก
ที่ นร 0410/20660



สำนักงบประมาณ
ถนนพระรามที่ 6 กรุงเทพฯ 10400

14 มิถุนายน 2542

เรื่อง มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

ข้อangถึง 1. หนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร 0205/ว (ล) 6411
ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2542
2. หนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0205/4993 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2542

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอ
ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ
เสนอโดยกระทรวงศึกษาธิการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

1. การจัดตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการของกรมสามัญศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ.
2543 เพิ่มอีก 8 แห่ง ใน 8 เขตการศึกษา เพื่อให้ครบ 13 แห่ง ใน 13 เขตการศึกษา
ตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของกระทรวง
ศึกษาธิการนั้น มีความจำเป็นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ
เป็นการเดรียมโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการศึกษารองรับร่างพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ ซึ่งสำนักงบประมาณได้เสนอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2543 แล้ว ทั้ง 8 แห่ง
จำนวน 200.329 ล้านบาท ผูกพันงบประมาณปี 2544 จำนวน 186 ล้านบาท สำหรับอัตรา
กำลังประจำศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการกระทรวงศึกษาธิการไม่ข้อตั้งอัตราใหม่ จะเกลี่ยอัตรา
กำลังที่มีอยู่ไปปฏิบัติตาม

2. สำนักงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการใน
อาคารสถานที่ราชการของกรมศิลปากร โดยการทำทางลาดชั้น-ลงอาคารและปรับปรุงห้องน้ำ
สำหรับคนพิการในปี 2542-2543 และ 2544 นั้น สำนักงบประมาณไม่ขัดข้องในหลักการแต่
โดยที่ยังไม่มีรายละเอียดค่าใช้จ่ายในการพิจารณาจำนวนเงินได้ จึงขอให้กระทรวงศึกษาธิการ
ขอทำความตกลงกับสำนักงบประมาณต่อไป เมื่อมีรายละเอียดแล้ว

3. กรณีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเพื่อคนพิการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการขอทำ
สัญญาจ้างครุภารกิจศึกษาพิเศษ ในลักษณะสัญญาจ้างค่าจ้างชั่วคราวระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ 3 ปี

เพื่อให้มีระยะเวลาเหมาะสมในการพิจารณาประมาณการเมินผลงานก่อนจ้างซ่อมระยะต่อไป และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวการปฏิรูประบบงบประมาณที่มีการประมาณการงบประมาณล่วงหน้า 3 ปี (Medium-Term Expenditure Plan) ซึ่งคณะกรรมการได้อนุมัติไว้ และให้สามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุภารติศึกษาพิเศษ (พ.ค.ส.) เช่นเดียวกับครุภารติศึกษาพิเศษประจำที่เป็นข้าราชการ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุภารติ) กำหนดให้เดือนละ 2,000 บาท โดยเริ่มปีการศึกษา 2542 เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้างข้าราชการในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ต้องทุ่มเทชีวิตจิตใจและเสียสละอย่างยิ่งในการพิฟื้นฟู นำบัดและให้ความรู้กับผู้ป่วยของผู้พิการและผู้พิการ จึงเห็นสมควรพิจารณาให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษสูงกว่าครุภารติในสถานศึกษาปกติ

4. การอุดหนุนค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมการเรียนแก่เด็กพิการที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนให้เท่าเทียมกับที่โรงเรียนของรัฐจัดให้ ซึ่งสำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2543 ไว้แล้วบางส่วน จึงเห็นควรให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอแบบรูปดังนี้ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 หรือเปลี่ยนแปลงรายกางบประมาณรายจ่ายประจำปี 2543 หรือใช้เงินเหลือจ่ายเพื่อดำเนินการเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดอยู่อีกประมาณ 14.38 ล้านบาท

5. สำหรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานของการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการนั้น สำนักงบประมาณได้ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการคิดกำหนดยุทธศาสตร์และโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในสภาวะเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย จึงเห็นสมควรที่คณะกรรมการได้อนุมัตินัดลักษณะให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนกระทรวงศึกษาธิการในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาต่างๆ ตามที่เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไป.

ขอแสดงความนับถือ

(นายสวัสดิภาพ กันทาธรรม)
ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

สำนักวิเคราะห์งบประมาณด้านการศึกษา
โทรศัพท์ 273-9022 ต่อ 2302
โทรสาร 273-9254 273-9928

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1004/2474



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
962 ถนนกรุงเกษม กทม. 10100

15 มิถุนายน 2542

เรื่อง มาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมฯ

ข้างต้น หนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมฯ ที่ นร.0205/ว(จ)6411
ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2542

ตามหนังสือที่ข้างต้น สำนักเลขานุการคณะกรรมการวัฒนธรรมฯได้ส่งเรื่องมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วยการขออนุมัติจัดตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการ 8 แห่ง การปรับปรุงและจัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในหน่วยงานบริการประชาชนของกรมศิลปากร การขยายเวลาสัญญาจ้างครุภารศึกษาพิเศษและขออนุมัติเบิกจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุภารศึกษาพิเศษ การอุดหนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ยุทธศาสตร์และโครงสร้างการบริหารงาน และการให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสนับสนุนกระทรวงศึกษาธิการในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพิเศษ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการวัฒนธรรมฯต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พิจารณารายละเอียดแล้ว ในหลักการเห็นควรให้ความเห็นชอบมาตรการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอมา เพราะมีความสอดคล้องกับแนวนโยบายหลักของรัฐและเป็นการสนับสนุนรัฐบาลที่ประกาศให้ปี 2542 เป็นปีการศึกษาเพื่อคนพิการ อย่างไรก็ตาม มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรให้กรมสามัญศึกษาประสานกับสำนักงบประมาณพิจารณาจัดทำช่วงเวลาการจัดตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อคนพิการใหม่ทั้ง 8 แห่งให้เหมาะสมกับสถานะงบประมาณของ

ประเทศและเร่งรัดการก่อสร้างศูนย์ที่ได้รับอนุมัติไปแล้วเป็นลำดับแรกเพื่อให้สามารถขยายโอกาสทางการศึกษาแก่คนพิการได้อย่างรวดเร็ว

2. การขยายสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวออกไป 5 ปีควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างระบบประเมินผลงานรายปีที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างต่อการพิจารณาปรับปรุงขั้นเงินเดือนและการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ สำหรับการขอเงิน พ.ค.ส. แก่ครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราวควรใช้เกณฑ์เดียวกับข้าราชการครุการศึกษาพิเศษ

3. เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการควรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ฯลฯ เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรร่วมกันให้ชัดเจนและสอดคล้องกับระยะเวลางานการก่อสร้างศูนย์เพิ่ม

4. เพื่อให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางการแพทย์ การศึกษา อาชีพ และสังคม กระทรวงศึกษาธิการควรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม องค์กรเอกชน ฯลฯ ใน การสร้างระบบการส่งต่อคนพิการและประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ของรัฐอย่างกว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรรสุริญ วงศ์จะอุ่น)
เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กองโครงการสังคม
โทร 281-6631, 281-6329

หลักเกณฑ์และวิธีการจ้าง ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่จะดูแลพัฒนาเด็กพิการให้เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสร้างระบบการประเมินผลงานรายปีที่ได้มาตรฐานเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างต่อ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการขึ้นเงินเดือนและฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้บุคลากรที่จะดูแลพัฒนาเด็กพิการ

แนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

1. ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการทำสัญญาจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราค่าจ้างชั่วคราว ระยะเวลาไม่เกินครึ่งละ ๓ ปี
2. ให้มีการประเมินผลงานสอนเป็นรายปี
3. ให้ครุการศึกษาพิเศษที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว และมีคุณสมบัติตามที่ ก.ค.กำหนด ได้รับเงิน พ.ค.ศ. เช่นเดียวกับข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน
4. ให้มีการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ตามหลักสูตรฝึกอบรมที่ ก.ค.กำหนด

แนวทางการพิจารณาบรรจุครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู

1. เมื่อมีตำแหน่งข้าราชการครุการศึกษาพิเศษว่าง สถานศึกษาอาจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์งานสอนด้านการศึกษาพิเศษระหว่างเป็นลูกจ้างชั่วคราวบรรจุเข้ารับราชการ ในโอกาสแรก โดยขออนุมัติ ก.ค. เป็นราย ๗ ไป พร้อมแจ้งเหตุพิเศษเพื่อประกอบการพิจารณา ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ หรือ
2. สถานศึกษาอาจขออนุมัติ ก.ค. คัดเลือกครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ตามมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยให้พิจารณาประสบการณ์การเป็นครุการศึกษาพิเศษในระหว่างเป็นลูกจ้างชั่วคราว มากำหนดเป็นอัตราเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการบรรจุเข้ารับราชการในขั้นที่สูงกว่าการบรรจุตามคุณวุฒิได้

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคคลเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ต้องมี คุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และมี คุณวุฒิตามที่ ก.ค. รับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดกรมนั้นๆ ทั้งนี้สถานศึกษาอาจกำหนดคุณสมบัติอื่นที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ ดำเนินการคัดเลือกเพิ่มเติมก็ได้

2. วิธีการคัดเลือกบุคคลเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

ให้สถานศึกษาดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาวิชาเอกรวมทั้ง สมภาษาณ์ ผู้มีสิทธิเข้ารับคัดเลือก

3. หลักสูตรการคัดเลือก วิธีดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาวิชาเอก การสัมภาษณ์ และเกณฑ์การตัดสิน

ให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักสูตรการคัดเลือก วิธีดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพิเศษ ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับสาขาวิชาเอก การสัมภาษณ์ การกำหนดน้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบต่างๆ และเกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

4. การจ้างผู้ได้รับการคัดเลือก

4.1 ให้สถานศึกษาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว และบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกให้ใช้ได้ตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด

4.2 ให้สถานศึกษาจ้างผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก โดยให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับ

5. การทดลองปฎิบัติงาน

5.1 ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ทุกคนจะต้องทดลองปฎิบัติงาน ในตำแหน่ง ดังกล่าว 1 ปี และจะมีการประเมินผลการปฎิบัติงานทุก 3 เดือน (ปีละ 4 ครั้ง) ตามแบบประเมินผลการปฎิบัติงานที่กำหนด และในระหว่างทดลองปฎิบัติงาน ครุการ

ศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ทุกคนจะได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด เช่นเดียวกับข้าราชการครูที่อยู่ระหว่างทดลองราชการ

5.2 ครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานสถานศึกษาจะทำสัญญาจ้างต่อเป็นรายปี และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายปีฯ ละ 2 ครั้ง เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปีได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดือนธันวาคมเดือนที่กำหนด เช่นเดียวกับข้าราชการครู และได้รับเงินเพิ่มพิเศษ (พ.ค.ศ.) อีกดีอนละ 2,000 บาท ถ้ามีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

การพั้นสภาพการจ้าง

ครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว จะพั้นสภาพการจ้าง ดังนี้

1. ตาย
2. สิ้นสุดสัญญาจ้าง
3. ลาออก
4. ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
5. ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
6. ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
7. หย่อนความสามารถ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติไม่เหมาะสม

การพัฒนาครู

ครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาทุก 2 ปี เช่นเดียวกับข้าราชการครู

วินัยและการรักษาวินัย

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างหรือให้อภัยในคดุลยพินิจของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การคัดเลือกครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครู

1. เมื่อมีตำแหน่งครูการศึกษาพิเศษว่างในสถานศึกษา สถานศึกษาอาจพิจารณาคัดเลือกครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษา บรรจุเข้ารับราชการ

ในโอกาสแรก โดยขออนุมัติ ก.ค. คัดเลือกเป็นรายๆ ไป พร้อมแจ้งเหตุพิเศษเพื่อประกอบการพิจารณา ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 หรือ

2. สถานศึกษาอาจขออนุมัติ ก.ค. คัดเลือกครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 โดยนำประสบการณ์การเป็นครุการศึกษาพิเศษในระหว่างเป็นลูกจ้างมากำหนด เป็นอัตราเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการบรรจุเข้ารับราชการในขั้นที่สูงกว่าการบรรจุตามคุณวุฒิได้

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนา

ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่จ้างใหม่

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่จ้างใหม่ มีดังนี้

หลักเกณฑ์การพัฒนา

1. ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่ได้รับการคัดเลือกทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีมาตรฐานที่ดี และตลอดช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา 1 ปี
2. ใน การพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ต้องดำเนินการตามหลักสูตรระยะเวลา 'และวิธีการที่กำหนดโดยครบถ้วน'
3. การประเมินผลการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ต้องประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริง และกระทำโดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และครุพี่เดี้ยงร่วมด้วย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือน ต่อครั้ง
4. ให้สถานศึกษานำผลการประเมินการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ไปใช้ประกอบพิจารณาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราวด้วย

หลักสูตรการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติวิชาชีพครุตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครุ แนวทางการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพครุ และความเป็นครุการศึกษาพิเศษ

หลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น 2 ภาค ได้แก่

1. ภาคทฤษฎี ประกอบด้วย

- 1.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ครุการศึกษาพิเศษ (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษา สภาพท้องถิ่น ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรม ผู้ป่วยของ นักเรียน ผู้บริหาร เพื่อนครุ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ลิทธิประโยชน์ต่างๆ องค์กรวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และเรื่องอื่นๆ ที่ครุการศึกษาพิเศษควรทราบ

1.2 นโยบายของรัฐในการจัดการศึกษา (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในสาระสำคัญเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายที่สำคัญของต้นสังกัด

1.3 ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นในการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดทำแฟ้มพัฒนางานในหน้าที่ และแฟ้มผลงานของนักเรียนพิการ อย่างเป็นระบบ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติการสอนได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.4 เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพครู (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์) เพื่อให้มีเจตคติและพฤติกรรมที่ดีต่อผู้พิการ มีคุณธรรมที่เหมาะสม มีวินัย และยึดมั่นในจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพครู

1.5 ทักษะในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์) เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งครุการศึกษาพิเศษ สามารถพัฒนาการเรียนการสอน รู้และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ สามารถสร้างและใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมสมกับนักเรียนพิการแต่ละประเภท สามารถรายงาน การพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนพิการได้รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

1.6 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์) เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคนิควิธีการต่างๆ มาปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร เพื่อนครุ นักเรียนพิการ ผู้ปกครอง และชุมชน

1.7 เรื่องอื่นๆ ที่สถานศึกษาเห็นสมควร (ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์) เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องที่สถานศึกษาเห็นว่า มีประโยชน์ต่อครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

2. ภาคปฏิบัติ ให้สถานศึกษาดำเนินการตามระยะเวลาการพัฒนา ตอนที่ 2 และวิธีการพัฒนา

ระยะเวลาการพัฒนา

กำหนดระยะเวลาการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว รวมแล้วต้องไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยแบ่งช่วงระยะเวลาการพัฒนาเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการฝึกอบรมพัฒนาภาคทฤษฎี เพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานหลักการ แนวคิด และรายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับครุการศึกษาพิเศษ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในเรื่องวิธีการพัฒนา ข้อ 2 ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า 12 สัปดาห์

ตอนที่ 2 เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาในตอนที่ 1 ไปใช้ในการปฏิบัติงานสอนนักเรียนจริงในสถานศึกษาโดยให้มีครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแล เพื่อให้ครูการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว มีเจตคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสอนนักเรียนพิการอย่างแท้จริง โดยใช้ระยะเวลารวมกับตอนที่ 1 แล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ทั้งนี้ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาตอนที่ 1 สถานศึกษาสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยอาจดำเนินการเป็นระยะๆ แทรกสลับระหว่างการดำเนินการพัฒนาในตอนที่ 2 ได้

วิธีการพัฒนา

1. สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ได้ตามความเหมาะสม ได้แก่

1.1 มอบให้คณะกรรมการซึ่งดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครุการศึกษาพิเศษอัตราจ้างชั่วคราว ดำเนินการควบคู่ไปกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่

1.2 จัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว เป็นการเฉพาะ

1.3 ดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ให้ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่อไปนี้ประกอบกัน ได้แก่

2.1 การปฏิรูปนิเทศ

2.2 การให้คำแนะนำเป็นรายบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา

2.3 การจัดประชุมหรือจัดฝึกอบรมโดยเฉพาะ

2.4 การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาด้วยตนเอง

2.5 การฝึกอบรมทางไกลด้วยการจัดชุดพัฒนาให้ศึกษา

2.6 การฝึกปฏิบัติงาน

2.7 อื่นๆ

3. ให้คัดเลือกข้าราชการครุการศึกษาพิเศษที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างจากสถานศึกษานั้น ไม่น้อยกว่า 1 คน เป็นครูพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา

ในกรณีที่มีครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้วสถานศึกษาอาจให้ครูพี่เลี้ยงดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ด้วยก็ได้

กรณีที่สถานศึกษานั้นขาดแคลนครูพี่เลี้ยง ให้หาครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาอื่นเพื่อทำหน้าที่แทน

4. ให้สถานศึกษานำหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด มาจัดกำหนดการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการพัฒนาและความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษาได้ เช่น จะให้พัฒนาเรื่องใดก่อนหรือหลัง หรือจะเพิ่มเติมเรื่องใดบ้าง เมื่อใด

5. ให้สถานศึกษาจัดให้มีเอกสารหรือสื่อต่างๆ เพื่อประกอบการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ได้ตามความเหมาะสม

6. ให้สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ โดยต้องมีผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและครุพี่เลี้ยงร่วมด้วย และให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างน้อย 3 เดือน ต่อครั้ง โดยดำเนินการดังนี้

6.1 จะต้องประเมินการพัฒนาจากผลการปฏิบัติงานจริง โดยอาจประเมินผลในระหว่างหรือหลังการพัฒนาในแต่ละเรื่อง และให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการพัฒนาทราบด้วย

6.2 ให้มีการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ครุพี่เลี้ยง และครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครุไปสู่ความเป็นวิชาชีพครุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาหรือทฤษฎีตามที่สถานศึกษาเห็นสมควร

6.3 ในกรณีที่ประเมินผลการพัฒนาเรื่องใดแล้ว ถ้าผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ จะต้องให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ถึงเกณฑ์

6.4 ให้นำผลการประเมินพฤติกรรมการพัฒนาตลอดปีมาพิจารณาครั้งสุดท้าย เพื่อสรุปประเมินผลการพัฒนา

7. ให้สถานศึกษาจดบันประมวลเพื่อการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะ

8. เพื่อให้การพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว บรรลุวัตถุประสงค์ ให้สถานศึกษาตั้งคณะกรรมการคุณหนึ่งเพื่อดิดตามผลการพัฒนาแล้วรายงานให้ต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

หลักเกณฑ์

1. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ผู้ได้รับการจ้าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการจ้างเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

2. ให้สถานศึกษามอบหมายให้ข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอน สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลแฟ้มพัฒนางาน การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับการปฏิบัติวิชาชีพครู

3. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนการสอน สื่อการสอน เครื่องมือวัดผลและประเมินผล และข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่สอน เพื่อประกอบการสอน และให้มีการบันทึกผลการสอนในวิชาที่สอน

4. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บและรวบรวมผลการปฏิบัติงานไว้ให้เป็นระบบ โดยจัดเป็นแฟ้มพัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ให้มีคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้แบบประเมินตามที่กำหนด (รายละเอียดในเอกสารหมายเลข 1 และ 2)

6. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งทดลองปฏิบัติหน้าที่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนลงตามแบบที่กำหนด (เอกสารหมายเลข 1) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาตนเอง และประกอบการประเมินของคณะกรรมการด้วย

วิธีการ

1. ให้สถานศึกษาสั่งให้ผู้ซึ่งได้รับการจ้างเป็นครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการจ้างเป็นเวลา ปี นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่เป็นต้นไป

2. เมื่อครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ได้รับทราบการจ้างและมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่แล้ว ให้สถานศึกษาแต่งตั้งข้าราชการครูในสถานศึกษานั้น จำนวน 1 คน

เป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติดน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติวิชาชีพครู และให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ประกอบด้วยหัวหน้าสถานศึกษาเป็นประธาน ข้าราชการครุภารกุลหรือข้าราชการครุ พำนิช จำนวน 1 คน และข้าราชการครุซึ่งเป็นพี่เลี้ยงอีก 1 คน เป็นกรรมการ เพื่อประเมินผลการทดลองปฏิบัติน้ำที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

3. ให้ข้าราชการครุซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำหรือให้ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประสานงานการพัฒนา แก่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่

4. ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ระยะ ๆ ละ 3 เดือน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการแต่ละคนประเมินโดยอิสระ ตามเอกสารหมายเลข 1 และประชุมสรุปผลการประเมินตามเอกสารหมายเลข 2

ในการตัดสินของคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติน้ำที่ให้ใช้เสียง ข้างมากเป็นเกณฑ์

5. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่ประเมินตนเอง เป็นระยะ ๆ เช่นเดียวกับคณะกรรมการ แล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อประกอบการพิจารณา ด้วย

6. เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งแล้ว ให้แจ้งผลสรุปให้ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่ทราบ เพื่อจะได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

7. เมื่อได้มีการทดลองปฏิบัติน้ำที่ครบ 1 ปี และได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบตามที่กำหนดแล้ว ให้คณะกรรมการแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่ทราบ และหากจะต้องให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในประการใด ก็ให้แจ้งให้ทราบด้วย เพื่อครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ผู้นั้นจะได้ปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

เมื่อได้ดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติน้ำที่เรียบร้อยแล้ว ให้สถานศึกษารายงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

8. ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสม หรือมีความประพฤติเสียหายอย่างร้ายแรงไม่สามารถให้ปฏิบัติน้ำที่ดีอีก ให้สถานศึกษาเลิกจ้างทันที และรายงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยด่วน

9. ให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ผู้ทดลองปฏิบัติน้ำที่เก็บสำเนาสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและผลการประเมินตนเองไว้ในแฟ้มพัฒนางาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

แบบประเมินผลการทดสอบปฏิบัติหน้าที่ ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

คำชี้แจง

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว นี้ ใช้สำหรับคณะกรรมการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้าง ชั่วคราว ที่จ้างใหม่ และให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ประเมินตนเอง โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ที่จ้างใหม่ได้พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติวิชาชีพครู

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้รับการประเมิน.....
 2. วัน เดือน ปีเกิด..... อายุ..... ปี
 3. คุณวุฒิ.....
 4. ตำแหน่ง..... รับเงินเดือนในระดับ..... ทั้ง..... บาท
โรงเรียน/สถานศึกษา..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... กรม.....
 5. เริ่มปฏิบัติหน้าที่เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
ตามคำสั่ง..... ที่..... /..... ลงวันที่.....
 6. การไปศึกษา/ฝึกอบรม/คุณงาน ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่.....
 7. ข้อมูลเกี่ยวกับการมาสายและการลาในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

- ## 1. ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชา หรือกลุ่มวิชา และระดับชั้น

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

**ตอนที่ 3
คำชี้แจง**

การประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนและงานในหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องให้ประเมินตามระดับคุณภาพ โดยให้คะแนนในแต่ละครั้งตามคุณภาพ คือ คุณภาพระดับ 1 = ควรปรับปรุงแก้ไข คุณภาพระดับ 2 = ดี คุณภาพระดับ 3 = ดีมาก โดยเกณฑ์ผ่านแต่ละรายการไม่ควรจะต่ำกว่าคุณภาพระดับ 2 ในกรณีที่ประเมินแล้วคุณภาพของผลงานไม่ถึงเกณฑ์ให้มีการปรับปรุงแก้ไข

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
1. การศึกษา ค้นคว้าและแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการเรียน การสอน				
<u>ระดับคุณภาพ</u>				
ระดับ 1 มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหลักสูตร คู่มือครุ แบบเรียน ตำรา ต่างๆ เพื่อเตรียมการสอน				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการศึกษาวิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตร และจากเอกสารต่างๆ และนำมามัดทำแผนการสอน และจัดการการเรียนการสอน				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการศึกษา ค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การจัดทำสื่อการสอน และการจัดทำแบบวัดผล และประเมิน				
2. การวางแผนการสอน				
<u>ระดับคุณภาพ</u>				
ระดับ 1 มีการจัดทำกำหนดการสอนโดยแบ่งขอบข่ายและกำหนดเวลาที่ใช้ในการสอนตามหลักสูตรอย่างเหมาะสม และมีแผนการสอนล่วงหน้าตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการจัดทำแผนการสอน ล่วงหน้าพร้อมทั้งมีสื่อการสอนและแบบวัดผลประเมินผล ประกอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีแผนการสอน ที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางโดยแต่ละแผนมีสื่อการสอนและการวัดผลประเมินผลพร้อมอย่างสอดคล้องเหมาะสม				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
3. การจัดหา จัดทำและการใช้สื่อการสอน ระดับคุณภาพ				
ระดับ 1 มีการนำสื่อที่มีอยู่ไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีสื่อที่ผลิตขึ้นด้วยตนเอง หรือจัดทำมาเพิ่มและใช้สื่ออย่างเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการเรียน				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือมีการพัฒนาสื่อและใช้สื่อย่างเหมาะสมกับจุดประสงค์ของการเรียนในวิชาที่สอน				
4. การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ระดับคุณภาพ				
ระดับ 1 มีการจัดบรรยากาศทางภาษา เช่น ห้องเรียน แสงสว่าง ที่นั่งอย่างเหมาะสม				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการจัดบรรยากาศทางด้านจิตใจที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ให้ผู้เรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเต็มที่ มีความเป็นกันเอง กับผู้เรียน เป็นต้น				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการสร้างบรรยากาศให้สนุกสนานในการเรียนทำให้ผู้เรียนอยากรู้เรียน				
5. การจัดกิจกรรมการสอน ระดับคุณภาพ				
ระดับ 1 มีการจัดกิจกรรมเหมาะสมสมодคล่องกับจุดประสงค์ของการเรียน				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีกิจกรรมหลากหลายและไม่น่าเบื่อหน่าย				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ลงมือปฏิบัติค้นหาความรู้ ด้วยตนเองและฝึกฝนทักษะและจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน				

	รายการประเมิน	ครั้งที่			
		1	2	3	4
6. การวัดและประเมินผลการเรียน					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการวัดและประเมินผลการเรียนกาง hac และปลายภาค หรือตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการวัดผลและประเมินผล ในแต่ละแผนการสอน หรือแต่ละเรื่องที่สอนโดย มีแบบและวิธีการวัด และประเมินผลตามสภาพ ความเป็นจริง เช่น การตั้งเกต การให้ปฏิบัติจริง เป็นต้น					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการนำผลการ ประเมินมาวิเคราะห์ และนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
7. การรวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและศึกษาผู้เรียน					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการรวมรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น ข้อมูล ส่วนตัว ข้อมูลการเรียน เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบ ในการสอน					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการศึกษาข้อมูลและนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์ จำแนกกลุ่มหรือประเภทเพื่อประกอบ ในการสอนและแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียน					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการนำผล การวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และ แก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>8. การทำการสอนหรือการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแผนการสอน</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่กำหนด ให้ตามแผนการสอน</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการดำเนินกิจกรรม อย่างเป็นระบบ เช่น การจัดขั้นตอนจากง่ายไปยาก การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และการคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เป็นต้น</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการบันทึกผลการ ดำเนินกิจกรรม วิเคราะห์ผล และนำผลการวิเคราะห์ ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน</p>				
<p>9. การบันทึกและวิเคราะห์ผลการเรียน และผลงานของผู้เรียน อย่างเป็นระบบ</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการบันทึกผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและ ให้มีแฟ้มสะสมผลงานของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการนำผลการเรียน และผลงานของผู้เรียนมาวิเคราะห์และรายงานผล</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการนำผลที่ได้ จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา</p>				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>10. การจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียนที่เรียนอ่อน ให้พัฒนาผลการเรียนดีขึ้น</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการจัดให้ผู้เรียนซึ่งเรียนอ่อน ได้เรียนซ้อมเสริมด้วย ตนเองให้มีผลการเรียนดีขึ้น</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และจัดทำสื่อการสอนขึ้นใช้สำหรับผู้เรียนอ่อน โดยเฉพาะ เพื่อใช้ในการเรียนซ้อมเสริมให้มีผลการ เรียนดีขึ้น</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีผลการวิเคราะห์ สรุปที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนอ่อนมีผลการเรียนดีขึ้น ชัดเจน</p>				
<p>11. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผู้เรียนที่เรียนดีให้พัฒนาผล การเรียนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการจัดให้ผู้เรียนซึ่งเรียนดี ได้เสริมความรู้และ พัฒนาด้วยตนเองให้มีผลการเรียนดียิ่งขึ้น</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และมีสื่อการสอนโดยเฉพาะสำหรับการ เสริมความรู้ผู้ที่เรียนดีให้มีผลการเรียนดียิ่งขึ้น</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีผลการวิเคราะห์ สรุปที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนดีมีผลการเรียนดีขึ้นชัดเจน</p>				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>12. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนหรือเสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรหลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการบันทึกผลการจัดกิจกรรม วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีผลการวิเคราะห์สรุปที่แสดงให้เห็นว่าผลการจัดกิจกรรมทำให้ผู้เรียน มีการพัฒนาขึ้นชัดเจน</p>				
<p>13. การจัดทำแฟ้มสะสมงานอย่างเป็นระบบ</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการจัดทำแฟ้มสะสมงานในหน้าที่โดยเก็บเอกสารที่เกี่ยวกับการสอนและผลการสอนในวิชาที่สอนอย่างเป็นหมวดหมู่</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการสะสมงานได้ครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งด้านการสอน และงานอื่นโดยเก็บไว้เป็นหลักฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการจัดระบบการจัดเก็บงานลงแฟ้ม และจัดเก็บรักษาแฟ้มสะสมงานอย่างเป็นระบบ สามารถค้นหาหรือเรียกดูได้รวดเร็ว</p>				

	รายการประเมิน	ครั้งที่			
		1	2	3	4
14. การวิเคราะห์และพัฒนาการเรียนการสอน					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการศึกษาปัญหาในการเรียนการสอน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีรายงานที่แสดงว่าการเรียนการสอนได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและได้ผล					
15. การอนุมัติและดูแลความประพฤติของผู้เรียน					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการอบรมผู้เรียนให้อ่ายในระบบกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีบันทึกการอบรมว่าได้อบรมโครงสร้าง เรื่องอะไร อย่างไรและได้ผลอย่างไร					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการนำผลการอบรมมาศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายงานผลเสนอสถานศึกษา					
16. การแนะนำ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียน หรืออาชีพ					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการบันทึกการให้คำปรึกษานักเรียนหรือแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพว่ามีโครงสร้างเรื่องอะไร และว่าอย่างไร					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการบันทึกการติดตามผลว่าแต่ละคนมีพัฒนาการหรือเกิดผลดีอย่างไร					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการนำผลมาศึกษา วิเคราะห์และจัดทำรายงานผลเสนอสถานศึกษา					

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>17. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการบันทึกความร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียนว่าดำเนินการอย่างไรและได้ผลอย่างไร</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีรายงานผลการร่วมมือกับผู้ปกครองในการส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน</p>				
<p>18. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้บริหารและเพื่อนครู</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามที่ขอความร่วมมือตามปกติ</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูปฏิบัติงานทั้งในเวลา และนอกเวลาปฏิบัติราชการ</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูทั้งปฏิบัติงานของสถานศึกษา และงานอื่นๆ โดยไม่ต้องมอบหมายหรือสั่งการ</p>				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>19. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือชุมชน สังคม หรือ ผู้ปกครอง ระดับคุณภาพ</p> <p>ระดับ 1 มีการเข้าร่วมกิจกรรม หรือให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ชุมชน สังคม หรือผู้ปกครอง เช่น เข้าร่วมกิจกรรม ทางศาสนา หรือ ประเพณีต่างๆ เป็นต้น</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ ให้การช่วยเหลือชุมชน สังคม หรือผู้ปกครอง เช่น การเป็นกรรมการใน กิจกรรมต่างๆ หรือเป็นวิทยากรให้ความรู้ เป็นต้น</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นผู้นำชุมชน สังคม หรือผู้ปกครองในทางสร้างสรรค์ เช่น เป็นผู้นำ ชุมชนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ของนักเรียนหรือ ชุมชน เป็นต้น</p>				
<p>20. การเข้าร่วมกิจกรรมในทางการเมืองและการปักธงใน ระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหาภัตตริย์เป็นประมุขอย่าง เหมาะสมกับบทบาท</p> <p>ระดับคุณภาพ</p> <p>ระดับ 1 มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและการปักธง ตามปกติโดยทั่วไป เช่น การไปลงคะแนนเลือกตั้ง การร่วมกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมประชาธิปไตย เป็นต้น</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ เป็นกรรมการ หรือสมาชิก ในการจัดกิจกรรมทางการเมืองเพื่อส่งเสริมการปักธง ในระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหาภัตตริย์เป็นประมุข</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นวิทยากรหรือ ผู้นำในการจัดกิจกรรมทางการเมืองเพื่อส่งเสริมการ ปักธงในระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหาภัตตริย์ เป็นประมุข</p>				

ตอนที่ 4 คุณลักษณะความเป็นครูและบรรยายบรรณวิชาชีพครู
คำชี้แจง ให้ประเมินเช่นเดียวกับตอนที่ 3

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>1. มีความรักและเมตตากรุณาต่อผู้เรียน</p> <p>ระดับคุณภาพ</p> <p>ระดับ 1 มีความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน มีความเป็นกันเอง รับฟัง ปัญหาและความคิดเห็นของผู้เรียนที่อยู่ในความดูแล</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการให้คำแนะนำหรือ ช่วยเหลือผู้เรียนตามสภาพของปัญหาความสนใจ ความสนใจและตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีผลงานเป็นที่ ประจักษ์หรือเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มี ความรักและเมตตาต่อผู้เรียนโดยแท้จริง</p>				
<p>2. มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู</p> <p>ระดับคุณภาพ</p> <p>ระดับ 1 มีความตั้งใจที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูและมีความภูมิใจใน ความเป็นครู</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ เป็นสมาชิกองค์กร ชมรม สมาคมเกี่ยวกับวิชาชีพครูหรือการเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นกรรมการ ในองค์กร ชมรม สมาคมเกี่ยวกับวิชาชีพครูหรือการได้ รับรางวัลเกียรติคุณต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาชีพ ครู</p>				

	รายการประเมิน	ครั้งที่			
		1	2	3	4
3. มีความตั้งใจ เอาใจใส่และขยันหม่นเพียรในการปฏิบัติงาน					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เข้าสอนตามชั่วโมงที่ต้นรับผิดชอบ อาจมีวันลาหรือมาสายบ้างแต่ก็มีการเตรียมตัวแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า เช่น ขอให้ผู้อื่นสอนแทน หรือดูแลชั้นเรียนแทน					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการเตรียมตัว เตรียมสื่อ เครื่องมือวัดผลและเข้าสอนตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ และกรณีที่จำเป็นต้องลาหรือมาสายจะมีการเตรียมแผนการสอน เตรียมสื่อไว้พร้อมที่จะให้เพื่อนครุสอนแทนหรือให้ผู้เรียนทำกิจกรรม					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการสอนช่อมเสริมทั้งผู้เรียนที่เรียนอ่อนและผู้เรียนที่เรียนดีและมีการติดตามแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ					
4. มีความตระหนักรู้และอุทิศให้แก่งานในหน้าที่					
<u>ระดับคุณภาพ</u>					
ระดับ 1 มีการเข้าปฏิบัติงานสอนและเลิกตามกำหนดเวลาและสม่ำเสมอ					
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการตระหนักรู้ในการนัดหมายกับผู้บริหาร เพื่อนครุ ผู้เรียน และบุคคลอื่น					
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีการอุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ทั้งในและนอกเหนือจากเป็นเวลาปกติ เช่น สอนเสริมให้ผู้เรียนที่เรียนอ่อนนอก เวลาหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเวลาราชการ เป็นต้น					

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<p>5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความยุติธรรมต่อผู้เรียน</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ไม่รับหรือแสวงหาอภิสิษณ์จ้าง หรือผลประโยชน์อันมีชื้นจากผู้เรียน หรือไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ ปฏิบัติต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกันไม่คำนึงถึงฐานะทางครอบครัว ปัญหาหรือความสามารถของผู้เรียน</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ และมีความยุติธรรมจนเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา</p>				
<p>6. ความสุภาพเรียบร้อย มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป รักษาความสามัคคีในบรรดาครูและเพื่อนร่วมงาน</p> <p><u>ระดับคุณภาพ</u></p> <p>ระดับ 1 มีการประพฤติปฏิบัติและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เนماะสมกับความเป็นครู</p> <p>ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป</p> <p>ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ มีความรักสามัคคี ระหว่างเพื่อนครูและเพื่อนร่วมงาน</p>				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
7. ประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรมของศาสนา <u>ระดับคุณภาพ</u> ระดับ 1 มีการประพฤติตามคำสอนของศาสนาที่นับถือ ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นผู้นำกิจกรรมทางศาสนาในสถานศึกษาหรือในชุมชนโดยมีผลงานเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษาหรือในชุมชน				
8. การรักษาะเบี้ยบวินัยและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพครูอย่างเหมาะสม <u>ระดับคุณภาพ</u> ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณครูอย่างเหมาะสม ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ เข้าร่วมกิจกรรม หรือโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาวินัย และจรรยาบรรณของนักเรียนในสถานศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยและจรรยาบรรณเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา				
9. การประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน <u>ระดับคุณภาพ</u> ระดับ 1 แห่งกายและพูดจาสุภาพเรียบร้อยและประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ ประพฤติอยู่ในศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ ได้รับรางวัลเกียรติคุณยกย่องที่ดีอเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
10. การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ				
<u>ระดับคุณภาพ</u>				
ระดับ 1 สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้และติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอ เช่น อ่านตำรา รับฟังจากสื่อต่างๆ				
ระดับ 2 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 คือ เป็นสมาชิกวารสาร ชมรมสมาคม เกี่ยวกับการพัฒนานวิชาชีพครูหรือการพัฒนาความรู้ในสาขาต่างๆ				
ระดับ 3 มีสิ่งที่เพิ่มจากระดับ 1 และ 2 คือ เข้ารับการฝึกอบรม สมมนา หรือศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันอุดมศึกษา หรือองค์กรพัฒนาที่เป็นประโยชน์ในด้านวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ				

ตอนที่ 5 สุ่มผลการประเมิน (ระบุแต่ละครั้งของการประเมิน)

1. ข้อดีเด่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา (ระบุแต่ละครั้งของการประเมิน)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ผลการประเมิน (เมื่อประเมินครั้งสุดท้าย)

- ผ่านการประเมิน
 ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

..... ผู้ประเมิน
()

เอกสารหมายเลขอ 2

แบบสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่
ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

ของ

.....
(ผู้รับการประเมิน)

โรงเรียน/สถานศึกษา.....

กrm.....

**การสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่
ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว**

การประชุมสรุปผลครั้งที่ 1 เมื่อ.....

การประชุมสรุปผลครั้งที่ 2 เมื่อ.....

การประชุมสรุปผลครั้งที่ 3 เมื่อ.....

การประชุมสรุปผลครั้งที่ 4 เมื่อ.....

แบบสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว นี้ ใช้สำหรับคณะกรรมการเพื่อสรุปผลการประเมินในแต่ละครั้ง เมื่อคณะกรรมการสรุปผลการประเมินแล้วจะต้องแจ้งให้ผู้ทดสอบปฏิบัติหน้าที่รับทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไป

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- ชื่อผู้บันการประเมิน.....
 - วัน เดือน ปีเกิด..... อายุ..... ปี
 - คุณวุฒิ.....
 - ตำแหน่ง..... รับผิดชอบในระดับ..... ชั้น..... บทบาท
โรงเรียน/สถานศึกษา..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... กรม.....
 - เริ่มปฏิบัติหน้าที่เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
ตามคำสั่ง..... ที่..... / ลงวันที่.....
 - การไปศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่.....
 - ข้อมูลเกี่ยวกับการมาสายและการลา ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอน และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

- ## ๑. ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชา หรือกลุ่มวิชา และระดับชั้น

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

**ตอนที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงานการสอนและงานในหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
คำชี้แจง** ให้คณะกรรมการประชุมเพื่อพิจารณาผลการประเมินโดยใช้ค่าระดับคุณภาพในแต่ละรายการประเมินในกรณีที่ความเห็นต่างกันให้ใช้เสียงข้างมากเป็นเกณฑ์หรือตามที่คณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกัน

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษา ค้นคว้าและแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน 2. การวางแผนการสอน 3. การจัดหา จัดทำและใช้สื่อการสอน 4. การจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ 5. การจัดกิจกรรมการสอน 6. การวัดและประเมินผลการเรียน 7. การรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและศึกษาผู้เรียน 8. การทำการสอนหรือการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอน 9. การบันทึกและวิเคราะห์ผลการเรียน และผลงานของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 10. การจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนของผู้เรียนที่เรียนอ่อนไหว พัฒนาผลการเรียนเดิม 11. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมผู้เรียนที่เรียนดีให้พัฒนาผลการเรียนให้ดียิ่งขึ้น 12. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนหรือเสริมหลักสูตรให้แก่ผู้เรียน 13. การจัดทำแฟ้มสะสมงานอย่างเป็นระบบ 14. การวิเคราะห์และพัฒนาการเรียนการสอน 15. การอบรมและดูแลความประพฤติของผู้เรียน 16. การแนะนำ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้เรียนเกี่ยวกับการเรียนหรืออาชีพ 17. การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองเพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาการเรียนหรือความประพฤติของผู้เรียน 				

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
18. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้บริหาร และเพื่อนครู				
19. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือชุมชน สังคม หรือผู้ปักธง				
20. การเข้าร่วมกิจกรรมในทางการเมืองและการปักธงในระบบ ประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างเหมาะสมกับ บทบาท				

ตอนที่ 4 คุณลักษณะความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

คำชี้แจง ให้คุณลักษณะการดำเนินการเข่นเดียวกับตอนที่ 3

รายการประเมิน	ครั้งที่			
	1	2	3	4
1. มีความรักและเมตตากรุณาต่อผู้เรียน				
2. มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู				
3. มีความตั้งใจ เคราะห์ใส่และยั้นหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน				
4. มีความตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่				
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความยุติธรรมต่อผู้เรียน				
6. ความสุภาพเรียบร้อย มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไปและ รักษาความสามัคคีในบรรดาครูและเพื่อนร่วมงาน				
7. ประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรมของศาสนา				
8. การรักษาจะเป็นบุนยและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพครูอย่างเหมาะสม				
9. การประพฤติดตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน				
10. การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ				

ตอนที่ 5 สรุปผลการประเมิน

คำชี้แจง ให้คณะกรรมการสรุปข้อดีเด่น หรือข้อที่ควรปรับปรุง หรือพัฒนาในแต่ละครั้งของการประเมินสำหรับผลการประเมินที่เห็นควรให้ผ่าน หรือไม่ผ่านการประเมินให้พิจารณาหลังจากการประเมินครั้งสุดท้ายเสร็จสิ้นแล้ว

1. ข้อดีเด่น

2. ข้อที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา

3. ผลการประเมิน (เมื่อประเมินครั้งสุดท้ายแล้ว)

- ผ่านการประเมิน
 ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)
-
.....
.....
.....

.....**ประธานกรรมการ**
()

.....**กรรมการ**
()

.....**กรรมการ**
()

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาได้เป็นเครื่องมือในการเข้าค่าจ้างครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การปรับปรุงเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การให้รางวัลจูงใจการปฏิบัติงาน และการเลิกจ้าง เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ให้กำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1.1 จัดให้มีข้อมูลพื้นฐานเพื่อช่วยในการประเมิน ซึ่งข้อมูลพื้นฐานอาจนำมายกต่อไปนี้

- 1.1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยอาจกำหนดหัวข้อรายละเอียดตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน

1.1.3 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

1.1.4 แฟ้มพัฒนางานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว โดยแฟ้มพัฒนางานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว จะต้องแสดงถึงการรวมรวม การรายงาน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว โดยเฉพาะ การปฏิบัติงานและพัฒนาที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่รับผิดชอบ

1.1.5 ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้หน่วยงานทางการศึกษาได้ถือปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1.5.1 ปฏิบัติภาระทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1.5.2 ตัดสินใจปฏิบัติภาระต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

- 1.1.5.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.1.5.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.1.5.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.1.5.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 1.1.5.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.1.5.8 ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 1.1.5.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.1.5.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 1.1.5.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.1.6 ข้อมูลอื่นๆ ที่เห็นสมควร

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์พื้นฐานหรือข้อตกลงร่วมกันกับผู้ถูกประเมิน และแจ้งให้ทราบโดยทั่วถัน ซึ่งอาจประกอบด้วยมาตรฐาน ปริมาณผลผลิต ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการติดตามตรวจสอบ เป็นต้น

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับรายการประเมินควรประกอบด้วยภาระการดังต่อไปนี้

- 1.3.1 ผลงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้
 - 1.3.1.1 คุณภาพของงาน
 - 1.3.1.2 ปริมาณงาน
 - 1.3.1.3 การนำผลงานไปใช้
 - 1.3.1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
- นอกเหนือจากนี้ อาจพิจารณาประเมินความสามารถในการบริหารงาน ด้วยซึ่งอาจประกอบด้วยภาระวางแผน การปฏิบัติตามแผนงาน การวินิจฉัยสั่งการ และการตัดสินใจการพัฒนาและการใช้กำลังคน การริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาตนเอง
 - 1.3.2 คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมินดังนี้
 - 1.3.2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.2.2 การรักษาวินัย
 - 1.3.2.3 ความอดทน
 - 1.3.2.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.3.2.5 การปฏิบัติตามหมายความร่วมกับการเป็นครู

1.4 ให้สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว อายุน้อยกว่า 2 ครั้ง โดยให้มีระยะเวลาในการประเมินห่างกันพอสมควรทั้งนี้ให้ร้อยเปอร์เซ็นต์ถ้ามาเป็นระยะเวลาในการประเมิน

1.5 สายการบังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว ให้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาปกติ โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น หากมีสถานศึกษาได้กำหนดสายการบังคับบัญชาตามกฎ หรือระเบียบของสถานศึกษานั้นๆ ให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาที่ สถานศึกษานั้นๆ กำหนดทั้งนี้ให้สถานศึกษาหรือหน่วยประเมินตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของสถานศึกษานั้นๆ โดยการตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน

1.6 ให้น่วยประเมินจัดระดับผลการประเมินให้ชัดเจน โดยประเมินว่าผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

1.7 สถานศึกษาควรจัดทำแฟ้มประจำตัวครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัวข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำการที่ผิดวินัย และข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยให้ฝ่ายบุคลากรของแต่ละสถานศึกษาที่ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว ปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้บันทึกข้อมูลและเก็บรักษาแฟ้มข้อมูลประจำตัวครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการจัดเก็บอาจเก็บในรูปของแฟ้มข้อมูลธรรมด้า หรือจัดเก็บในระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ขึ้นกับความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน

เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการที่ได้จากการประเมินไปให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และอาจกำหนดแผนการพัฒนาครุการศึกษาพิเศษ อัตราจังชั่วคราว ผู้รับการประเมิน ให้มีความสามารถและปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

2. สถานศึกษาอาจพิจารณากำหนดรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม สภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของสถานศึกษา โดยจะปรับปรุงเพิ่มเติมจากตัวอย่าง แบบประเมินผลฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ หรือสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นใหม่ หรือ กำหนดรายการประเมินใหม่ หรือปรับปรุงรายการประเมิน หรือกำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของรายการประเมินให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็ได้โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และให้รายงานผลกระทบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดขึ้น ให้น่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

คำชี้แจง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

คำชี้แจง

1. แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการเขียนค่าจ้างประจำปี โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ในกำหนดระยะเวลาห่างกันพอสมควร โดยใช้รอบปีที่แล้วมาเป็นระยะเวลาในการประเมิน
2. ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ กำกับ ตรวจสอบ และแนะนำการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานด้วย
3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว
 - ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะหรือความเห็นของผู้ประเมิน
 - ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเนื่องเรื่องขึ้นไป

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกข้อ และหากจะประเมินเรื่องใดเพิ่มขึ้นจากรายการประเมินให้ระบุให้ชัดเจน สำหรับรายการประเมินควรประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

7.1 ผลงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

1.1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิต และผลลัพธ์ที่กำหนด ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเรียนรู้อย่างของผลงาน

1.1.2 ปริมาณงาน หมายถึง การมีผลผลิตตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การนำผลงานไปใช้ หมายถึง ประโยชน์ของงานหรือผลที่เกิดแก่นักเรียน ครุ และการศึกษาโดยทั่วไป

1.1.4 เกลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และทันสถานการณ์

1.1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

7.2 คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

1.2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประยุกต์ทรัพยากรต่างๆ ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ กำลังคน และแรงงาน ตลอดจนความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ทั้งนี้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ คือ ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน และพัฒนางานในอาชีพ

1.2.2 การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับทางราชการ

1.2.3 ความอดทน หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบ้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

1.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกียงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก รวมทั้งความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

1.2.5 การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นครุ หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่ในกรอบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณครุ

1.3 ผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในความเป็นครู ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐาน 11 ด้าน คือ

- 1.3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 1.3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 1.3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 1.3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.3.8 ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 1.3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 1.3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2. ผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยประเมิน ว่าผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ดังนี้

1.2.1 ดีเด่น หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง หากประเมิน ในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ในระหว่าง 90-100% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควร ขึ้นค่าจ้างขึ้นได้

1.2.2 ดี หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจ และดีตามมาตรฐานแต่ ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 80-89% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรขึ้นค่าจ้างได้หนึ่งขั้นคึ่ง

1.2.3 ปกติ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน หาก ประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 60-70% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควร ขึ้นค่าจ้างหนึ่งขั้นได้

1.2.4 ควรปรับปรุง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะ ปรับปรุงได้ หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 50-59%* เป็นผลงาน อยู่ในระดับที่สามารถขึ้นค่าจ้างครึ่งขั้นได้

1.2.5 ต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และ ยังไม่เป็นที่พอใจ หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะต่ำ 50%* เป็นผลงานอยู่ในระดับ ที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนการกำหนดคะแนนอาจพิจารณาตามตาราง ดังนี้

คะแนนเต็ม	เกณฑ์คะแนน				
	ดีเด่น	ดี	ปกติ	ควรปรับปรุง	ต้องปรับปรุง
10	10	9	7-8	5-6	น้อยกว่า 5
15	14-15	12-13	9-11	7-8	น้อยกว่า 7
20	18-20	16-17	12-15	10-11	น้อยกว่า 10
25	23-25	20-22	15-19	13-14	น้อยกว่า 13
30	27-30	24-26	18-23	15-17	น้อยกว่า 15
35	32-35	28-31	21-27	17-20	น้อยกว่า 17
40	36-40	32-35	24-31	20-23	น้อยกว่า 20
45	40-45	36-39	27-35	22-26	น้อยกว่า 22
50	45-50	40-44	30-39	25-29	น้อยกว่า 25

หมายเหตุ : * หมายถึง เป้าหมายเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน

1. ความเห็นโดยสรุปของผู้ประเมิน ในการประเมินแต่ละครั้ง ผู้ประเมินจะต้องสรุปความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว โดยอาจสรุปแยกตามรายการการประเมินในตอนที่ 1 หรืออาจสรุปรวมผลการปฏิบัติงานก็ได้

2. ข้อเสนอในการขึ้นค่าจ้าง เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว ในรอบปี ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานตลอดปีว่าผู้รับการประเมินสมควรได้รับการประเมินในระดับใด ทั้งนี้โดยระบุเหตุผลประกอบการขึ้นค่าจ้างด้วย

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไป

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไป โดยระบุว่า เห็นด้วย หรือเห็นแตกต่างในเรื่องการให้คะแนนในการประเมินและการขึ้นค่าจ้าง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าจ้างของครุการศึกษาพิเศษ อัตราจ้างชั่วคราว
จำนวนครั้งที่ประเมิน
ครั้งที่.....
ครั้งที่.....
ครั้งที่.....

ชื่อ.....
ตำแหน่ง..... ขั้น..... เงินเดือน.....
สังกัด.....

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การประเมิน

1.1 ให้ประเมินทุกข้อ

1.2 วัดดูประสิทธิภาพได้เพิ่มขึ้นอีกโปรดระบุเรื่องที่จะจัดในรายการประเมินข้อ 4

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		
		ครั้งที่...	ครั้งที่...	ครั้งที่...
1. ผลงาน	30*			
1.1 คุณภาพของงาน				
1.2 ปริมาณงาน				
1.3 การนำผลงานไปใช้				
1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน				
1.5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน				
2. ผลการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	40*			
3. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	30*			
3.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
3.2 การรักษาอิฐนัย				
3.3 ความอุตสาหะ				

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้		
		ครั้งที่...	ครั้งที่...	ครั้งที่...
3.4 ความรับผิดชอบ				
3.5 การปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นครู				
รวมคะแนน 1 + 2 + 3	100*			
4. องค์ประกอบอื่นๆ				
4.1				
4.2				
4.3				
รวมคะแนน 4				
รวมคะแนนทั้งหมด (1 + 2 + 3 + 4)				
2. สรุปผลการประเมินระบุว่าคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับใด				
คะแนน ระดับดีเด่น ระดับดี ระดับปีกติ ควรปรับปรุง ต้องปรับปรุง (90-100%)* (80-89)* (60-79)* (50-59)* (ต่ำกว่า 50%)*				
ครั้งที่...				
ครั้งที่...				
ครั้งที่...				
รวม				
ผลสรุปทั้งปี.....				

* เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน

(1) ประเมินครั้งที่.....

ความเห็นโดยสรุปของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

(2) ประเมินครั้งที่.....

ความเห็นโดยสรุปของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

(3) ประเมินครั้งที่.....

ความเห็นโดยสรุปของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

(4) ข้อเสนอในการซื้อค่าจ้าง (ผลการประเมินทั้งปี)

- () ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง คือ ต่ำกว่า 50%*
 - () ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ ต่ำกว่า 50-59%*
 - () ผลการประเมินอยู่ในระดับปกติ คือ ต่ำกว่า 60-79%*
 - () ผลการประเมินอยู่ในระดับดี คือ ต่ำกว่า 80-89%*
 - () ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น คือ ต่ำกว่า 90-100%*
- สมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้าง..... ขึ้น โดยระบุเหตุผลประกอบการขึ้นค่าจ้างด้วย

ลงชื่อผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

ตอบที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเนื่องขึ้นไป

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นดังนี้
 (1) การให้คะแนนในการประเมิน

(2) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



ระเบียบ ก.ค.

ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ
และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

พ.ศ. 2539

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ก.ค. จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับข้าราชการครู ซึ่งดำรงตำแหน่งครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2539”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2534 และระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ กรณีเรียนร่วม พ.ศ. 2535

ข้อ 4 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบนี้ ให้เรียกโดยย่อว่า เงิน “พ.ค.ศ.”

ข้อ 5 ในระเบียบนี้คำว่า เงิน “พ.ค.ศ.” หมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษตามระเบียบนี้ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนแก่ครุการศึกษาพิเศษ และหรือครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

“คนพิการ” หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเพทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงสาธารณสุข ออกตามความในมาตรา ๔ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

“ครุการศึกษาพิเศษ” หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครุสอนคนพิการตามประเพทที่กำหนดไว้ และได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

“ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม” หมายความว่าข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการซึ่งเรียนร่วมในโรงเรียนสอนคนปกติและได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

“ครูประจำชั้นพิเศษ” หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการ โดยแยกทำการสอนเป็นห้องเด็กพิเศษโดยเฉพาะและหน้าที่เป็นครูประจำชั้น

“ครูเสริมวิชาการ” หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการอยู่ประจำห้องเรียนเสริมวิชาการการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริม ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม และร่างกายให้แก่คุณพิการที่เรียนในชั้นเรียนรวมกับคนปกติ

“ครูประจำชั้นเรียนร่วม” หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการและหรือปฏิบัติงานในชั้นเรียนให้กับคนปกติที่มีคุณพิการเรียนร่วมหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้แก่คุณพิการด้วย

“ครูเดินสอน” หมายความว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการอยู่ประจำคุณย์เสริมวิชาการการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริมช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์สังคมและร่างกายให้แก่คุณพิการที่เรียนในชั้นเรียนร่วมกับคนปกติในโรงเรียนที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน

ข้อ 6 ครูการศึกษาพิเศษซึ่งอยู่ในແນ່ທີ່ຈະໄດ້ຮັບເຈີນ “ພ.ຄ.ສ.” ຈະຕ້ອງມີວຸດລົມວິຄູ່ງາ ทางการศึกษาพิเศษหรือเป็นผู้ฝ่ายการอบรมด้านการศึกษาพิเศษ ตามหลักสูตรที่ ก.ค. รับรอง โดยມีเวลาทำการสอนดังนี้

6.1 ข้าราชการครูตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คืน (คืนละ 50 นาที)

6.2 ข้าราชการครูตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการ และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 8 คืน (คืนละ 50 นาที)

6.3 ข้าราชการครูตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการและได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คืน (คืนละ 50 นาที)

ข้อ 7 ครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน “พ.ค.ศ.” กรณีเรียนร่วมได้แก่ ครุการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้นพิเศษ ครูเสริมวิชาการ ครูเดินสอนที่มีเวลาทำการสอนและหรือมีเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) หรือ ครูประจำชั้นเรียนร่วมที่มีเวลาทำการสอน และหรือมีเวลาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาให้กับ คนปกติที่มีคนพิการเรียนร่วมตามเวลาปฏิบัติงานปกติ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คน (คาบละ 50 นาที) และต้องปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้กับคนพิการเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที) และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษาพิเศษ หรือเป็นผู้ผ่านการอบรมด้านการศึกษาพิเศษหลักสูตรที่ ก.ค. รับรอง และจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาของ คนพิการในจำนวนอัตรา

ครู : นักเรียน ตามหลักเกณฑ์อย่างน้อยดังนี้

ครูประจำชั้นพิเศษกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูเสริมวิชาการกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูประจำชั้นเรียนร่วมและได้ปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการ 1 คน : นักเรียน ไม่น้อยกว่า 3 คน

ครูเดินสอนกรณีเรียนร่วม 1 คน : ไม่น้อยกว่า 2 โรงเรียน : นักเรียน ไม่น้อยกว่า 3 คน

ข้อ 8 เงิน “พ.ค.ศ.” ให้จ่ายเดือนละ 2,000 บาท

ในกรณีปฏิบัติหน้าที่ครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ไม่เต็มเดือนให้จ่ายเงิน “พ.ค.ศ.” ตามส่วนจำนวนวันที่ได้รับเงินเดือนในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ นั้น

ข้อ 9 ครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ผู้ใดจะได้รับเงิน “พ.ค.ศ.” ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.อนุมัติ

ข้อ 10 ในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครุการศึกษาพิเศษ และครุการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมให้จ่ายเงิน “พ.ค.ศ.”

ข้อ 11 ให้ประกาศ ก.ค. รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 18 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2539

(ลงชื่อ) ชิงชัย มงคลธรรม

(นายชิงชัย มงคลธรรม)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการชื่อรัฐมนตรีรัฐมนตรีอ่อนหมาย

ประธาน ก.ค.

คณะที่ปรึกษา

นางพรนิภา	ลิมปพยคอม	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายสมยศ	มีเกศน์	เลขานุการ ก.ค.
นายนิราศ	สร่างนิทรร	รองเลขานุการ ก.ค.
นายเฉลิมศักดิ์	นามเรียงได้	รองเลขานุการ ก.ค.
นายสุรชาติ	สังชืุ่ง	ผู้อำนวยการกองวิชาการบริหารงานบุคคล
นายไกคล	ประคงเพชร	ผู้อำนวยการกองมาตรฐานตำแหน่งที่ 2

คณะผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

นายอินทรีย์	ผูกเกษา	นางรัตนา	ศรีเหรัญ
นายปรีชา	คงสิทธิ์	นางสาวยศวดี	จากานนท์
นายมนะยม	โพธิสุวรรณ	นางสาวอุ่นวรรณ	ฐูปเจริญ
นางสาวกฤษมา	แพร์ภิญญา	นางสิริศรี	จินดาเมย์
นางสาวเกศินี	ชิวปรีชา	นางพรรณี	ทิมเทพ

ผู้สร้างเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานการวิจัย

นางรัตนา ศรีเหรัญ

ผู้ออกแบบแบบปัก

นางสาวเกศินี ชิวปรีชา

พิมพ์ที่ โรงพิมพ์การศาสนา พ.ศ. 2544
314-316 ปากซอยบ้านนาคร ถนนบำรุงเมือง เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพฯ 10100
นายปกรณ์ ตันสกุล ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา โทร. 223-3351, 223-5548