

Developing Staff Social Skills Training for People with Disabilities at Home for Protection and Development for Persons with Disabilities

Piyakorn Wiraphaithun^{1*} Pongthep Santikun² and Suppachai Murnpho³

¹ Master's degree student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

² Professor, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

³ Associate Professor Assistant to the President for Organization Strategic Planning Affairs, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: bestpiyakorn@gmail.com

ABSTRACT

This research studied (1) needs assessment and development of personnel in social skills training for service users according to standards for protection of people with disabilities (PWDs) at development for persons with disabilities; and (2) methods for developing personnel training in social skills for PWDs. methods 210 multidisciplinary samples provided data that was analyzed by descriptive statistics and the modified priority needs index (PNI_{modified}). The results of the study found that the most urgent need was for social skills training, knowledge and followed by attitudes. Staff development methods required development outside of working hours, with the highest needs in all three areas: knowledge, social skills training, and attitude. These should include personnel development plans for skills training, especially social skills, knowledge, and attitudes requiring efforts outside of working hours, including study visits, training, and simulation and followed by on-the-job training. In addition, personnel development plans for social skills training for PWDs should be implemented.

Keywords: Human Resource Development, Social Skills Training, Needs Assessment

การพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

ปิยากร วีระไพฑูรย์^{1*} พงษ์เทพ สันติกุล² และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์³

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

² ศาสตราจารย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

³ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์องค์กร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: bestpiyakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ให้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ และ (2) วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นทีมสหวิชาชีพของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ จำนวน 210 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ผลการศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เรียงลำดับจากค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม รองลงมาคือความรู้ทักษะทางสังคม และทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคม วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมมีลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือการพัฒนานอกเวลา การปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ความรู้ทักษะทางสังคม รองลงมาทักษะการฝึกทักษะทางสังคม และทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคมตามลำดับ ข้อเสนอแนะควรบรรจุแผนการพัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ความรู้ทักษะทางสังคม และทัศนคติการฝึกทักษะทางสังคม ด้วยวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน คือ การศึกษาดูงาน การจำลองสถานการณ์ และการฝึกอบรม รวมทั้งควรมีการติดตามการนำแผนพัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการไปปฏิบัติ

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, การฝึกทักษะทางสังคม, ความต้องการจำเป็น

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ในปัจจุบัน คนพิการในการอุปการะของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการภายใต้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 4,154 คน และอยู่ในลำดับคิว 935 คน สามารถรับเพิ่มได้อีกจำนวน 396 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีคนพิการที่เกินอัตราการรับการอุปการะ เป็นจำนวน 539 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2566) ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ 2566 ปีต่อมาเป็นจำนวน 4,216 คน และอยู่ในลำดับคิว 1,294 คน สามารถรับเพิ่มได้อีกจำนวน 334 คน (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2567) ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2567 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีคนพิการที่เกินอัตราการรับการอุปการะเป็นจำนวน 960 คน ด้วยสถานการณ์คนพิการที่ต้องการได้รับการอุปการะในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีคนพิการในลำดับที่เกินอัตราการรับการอุปการะเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.14 และผลคะแนนการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปี 2562 พบว่า การให้บริการ เรื่อง การฝึกทักษะทางสังคม 1) สุขอนามัยส่วนบุคคล 2) การดำรงชีวิตในบ้าน 3) การเดินทางและการทำงาน 4) การใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น (กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ, 2561) มีคะแนนที่น้อยในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการผู้ใหญ่ อีกทั้งการตรวจประเมินมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออกทดสอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า สถานคุ้มครอง

และพัฒนาคนพิการ ขาดแคลนบุคลากรสหวิชาชีพ ทำให้ทีมสหวิชาชีพยังขาดความพร้อม เนื่องจากจำนวนไม่เพียงพอส่งผลให้การทำงานไม่ครอบคลุมทุกด้าน ประกอบกับวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้ความเชี่ยวชาญ ความรู้เฉพาะด้านต่อตำแหน่งงานนั้นไม่มากพอที่จะทำงานให้บรรลุตามตัวชี้วัด ส่งผลต่อผู้ใช้บริการไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างที่ต้องการจะเป็น (ปริญญา สิริอิตตะกุล, 2566) และในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียทุกประเทศ มีบริการสำหรับคนพิการ คือ การสนับสนุนทางการเงินสำหรับช่วยเหลือ และยังมีสถาบันเฉพาะสำหรับคนพิการ เพื่อให้การสนับสนุนในรูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพในชุมชน การศึกษาและคำแนะนำ การจ้างงาน การอบรมอาชีพระยะสั้น การศึกษา การดูแลด้านจิตใจ การมีส่วนร่วมในชุมชน และกิจกรรมประจำวันทั้งที่บ้านหรือนอกบ้าน จุดมุ่งหมายคือให้คนพิการมีโอกาสในการใช้ชีวิต โดยการบริการถูกปรับให้เหมาะสมกับความต้องการพิเศษ จากหน่วยงานท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งสถิติไม่สามารถเปรียบเทียบได้ง่าย เนื่องจากบางประเทศเก็บข้อมูลแบบภาพรวม ของเดนมาร์ก หมู่เกาะแฟโร นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และสวีเดนเป็นภาพรวม ในขณะที่ข้อมูลของไอซ์แลนด์บันทึกจำนวนผู้ใช้บริการเป็นรายปี (Nordic Health & Welfare Statistics, 2024)

จากสถานการณ์คนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการที่เปลี่ยนไปข้างต้น การประเมินมาตรฐาน การคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ เรื่องการฝึกทักษะทางสังคม การพัฒนาทรัพยากรบุคคลการปฏิบัติงานเรื่อง การฝึกทักษะทางสังคม การขาดแคลนบุคลากรสหวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญต่อตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรและสถานอุปการะคนพิการมีผลโดยตรงต่อตัวคนพิการ และการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถาบันของต่างประเทศที่มีบริการอย่างรอบด้าน ส่งผลให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่ คนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการถือเป็นภารกิจสำคัญ เพื่อการเตรียมพร้อมทางสังคมให้แก่คนพิการภายในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ นำมาซึ่งการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทราบความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้คนพิการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ใช้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ทีมสหวิชาชีพ จำนวน 571 คน ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการทั้ง 11 แห่ง (กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ, 2566) ประกอบด้วยนักสังคมสงเคราะห์, นักกายภาพบำบัด, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด พยาบาล, ผู้ช่วยพยาบาล, พี่เลี้ยง, ครูอาชีพบำบัด, นักจิตวิทยา, นักพัฒนาสังคม, เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม, ครูส่งเสริมพัฒนาการ, เจ้าพนักงานพัฒนาศักยภาพ และวิชาชีพอื่นๆ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จาก สูตร Taro Yamane (1973) และการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้ดังนี้ นักสังคมสงเคราะห์ 15 คน, นักกายภาพบำบัด 8 คน, ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด 5 คน, พยาบาล 10 คน, ผู้ช่วยพยาบาล 6 คน, พี่เลี้ยง 129 คน, ครูอาชีพบำบัด 5 คน, นักจิตวิทยา 3 คน, นักพัฒนาสังคม 13 คน, เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม 5 คน, ครูส่งเสริมพัฒนาการ 11 คน, เจ้าพนักงานพัฒนาศักยภาพ 16 คน, และวิชาชีพอื่นๆ 16 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง สถานะ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน และส่วนในการฝึกทักษะทางสังคมที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ทักษะทางสังคม ด้านทักษะการฝึกทักษะทางสังคม และด้านทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคมจำนวน 18 ข้อ แบ่ง 3 ด้าน ด้านละ 6 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะสอดคล้องกับลำดับพฤติกรรมการเรียนรู้ 6 ระดับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (นพพร โสวรรณะ, 2564) โดยจะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มีลักษณะอัตราส่วน 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ทักษะทางสังคม ด้านทักษะการฝึกทักษะทางสังคม และด้านทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคม จำนวน 6 ข้อ แบ่ง 3 ด้าน ด้านละ 2 ข้อ การสนับสนุนวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยจะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual-response Format) มีลักษณะอัตราส่วน 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยมีทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.80 ทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาช (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.99 และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขา สังคมศาสตร์ รหัสโครงการวิจัยที่ SSTU-EC 161/2566 หนังสือรับรอง 139/2566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม Google form โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เข้าเก็บข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อเข้า เก็บแบบสอบถามและช่วยกระจาย QR code ไปยังสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ทั้ง 11 แห่ง ระหว่างกุมภาพันธ์ 2567-มีนาคม 2567 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน และได้รับการตอบกลับ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 86.78

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลผล ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสถิติ คำนวณค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการคำนวณความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์หาค่า ความต้องการจำเป็น จากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558)

$$PNI_{\text{Modified}} = (I - D)/D$$

PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างที่กว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อได้ค่า ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) จากนั้นจัดลำดับความต้องการจำเป็น หากดัชนีลำดับความสำคัญรายข้อใดมากกว่าจะได้รับการจัดอันดับแรก เรียงไปตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด การศึกษาดังนี้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การสังเคราะห์ตัวแปรการวิจัยพบว่า มีตัวแปรร่วมกันมากที่สุดคือด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติตามลำดับ จึงนำมาซึ่งการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากรมีการแบ่งกิจกรรมหรือวิธีการไว้หลากหลายแบบ สามารถจัดกลุ่มได้เป็นระหว่างเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน และนำมาหาค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และความต้องการจำเป็นในวิธีการพัฒนาบุคลากรสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ให้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

ข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 31.90% การศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 38.10% ตำแหน่งพี่เลี้ยง ร้อยละ 47.60% สถานการณ์จ้างงาน พนักงานราชการ ร้อยละ 47.60% ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 41.00% เงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 61.00% ส่วนในการฝึกทักษะทางสังคมที่เกี่ยวข้องมากที่สุด คือ การใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 48.60%

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ให้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เรียงลำดับจากค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดไปน้อยที่สุดดังนี้ ด้านที่ 2 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.079$) รองลงมาด้านที่ 1 ความรู้ทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.074$) และด้านที่ 3 ทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.073$) มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	PNI _{modified}
1. ความรู้ทักษะทางสังคม	0.074
การอบรมบุคลากรด้านการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ	0.101
หลักสูตรการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ	0.088
การประเมินผลการฝึกทักษะทางสังคม	0.071
ความรู้ เรื่องประเภทคนพิการ, โรค และข้อจำกัดของคนพิการ	0.066
การดำเนินการฝึกทักษะทางสังคมจนจบหลักสูตร	0.065
การนำความรู้เรื่องทักษะทางสังคมไปฝึกให้แก่คนพิการ	0.055
2. ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม	0.078
ความเข้าใจในทักษะทางสังคมของคนพิการ	0.102
เทคนิคในการสอน, การจำลองสถานการณ์, การเสริมแรงทางบวก การฝึกทำซ้ำๆ และการทบทวน	0.085
การประเมินช่องว่างพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	0.085*
การฝึกทักษะทางสังคมในสถานที่และสถานการณ์จริง	0.075
การฝึกฝนทักษะทางสังคมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	0.066
การจำแนกทักษะย่อยๆ เป็นขั้นตอนง่ายๆ ในแต่ละกิจกรรม	0.057
3. ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม	0.073
การฝึกทักษะทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็น	0.087
ทีมสหวิชาชีพร่วมกันวางแผนการฝึกทักษะทางสังคม	0.085
การพัฒนาให้คนพิการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข	0.076
การสร้างแรงจูงใจ ให้คนพิการเห็นคุณค่าและความสำคัญของการฝึกทักษะทางสังคม	0.075
ทักษะทางสังคมไปประยุกต์ใช้กับในชีวิตประจำวันได้	0.068
การเป็นตัวอย่างที่ดีในการเข้าสังคม	0.048
เฉลี่ยรวม	0.080

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากร ลำดับความต้องการจำเป็นในวิธีการพัฒนาบุคลากรภาพรวม พบว่า การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด แบ่งได้ดังนี้ ความรู้ทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.106$) ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.117$) และทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.117$)

ด้านที่ 1 ความรู้ทักษะทางสังคมพิจารณาองค์ประกอบย่อย 3 อันดับแรก ของวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า (1) การศึกษาดูงาน (Observation) ($PNI_{Modified} = 0.149$) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา (3) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) ($PNI_{Modified} = 0.141$) (2) การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified} = 0.125$)

ด้านที่ 2 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคมพิจารณาองค์ประกอบย่อย 3 อันดับแรก ของวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า (1) การศึกษาดูงาน (Observation) ($PNI_{Modified} = 0.148$) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา (2) การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified} = 0.142$) (3) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) ($PNI_{Modified} = 0.139$)

ด้านที่ 3 ทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคมพิจารณาองค์ประกอบย่อย 3 อันดับแรกของวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า (3) การจำลองสถานการณ์ (Simulation) ($PNI_{Modified} = 0.139$) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา (2) การฝึกอบรม (Training) ($PNI_{Modified} = 0.133$) (1) การศึกษาดูงาน (Observation) ($PNI_{Modified} = 0.130$) (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในวิธีการการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการจำเป็นในวิธีการพัฒนาบุคลากร	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ความรู้ทักษะทางสังคม		
1.1 การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the Job Development)	0.088	2
การสอนงาน (Coaching)	0.113	(1)
การมอบหมายงาน (Delegation)	0.107	(2)
การให้คำปรึกษา (Counseling)	0.080	(3)
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	0.078	(4)
การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	0.053	(5)
1.2 การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development)	0.106	1
การศึกษาดูงาน (Observation)	0.149	(1)
การจำลองสถานการณ์ (Simulation)	0.141	(2)
การฝึกอบรม (Training)	0.125	(3)
การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Development)	0.091	(4)
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	0.065	(5)
2. ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม		
2.1 การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the Job Development)	0.102	2
การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	0.123	(1)
การสอนงาน (Coaching)	0.110	(2)
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	0.110*	(3)
การให้คำปรึกษา (Counseling)	0.105	(4)
การมอบหมายงาน (Delegation)	0.070	(5)
2.2 การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development)	0.117	1
การศึกษาดูงาน (Observation)	0.148	(1)
การฝึกอบรม (Training)	0.142	(2)
การจำลองสถานการณ์ (Simulation)	0.139	(3)
การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Development)	0.106	(4)
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	0.081	(5)
3. ทักษะติดต่อการฝึกทักษะทางสังคม		
3.1 การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the Job Development)	0.099	2
การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	0.112	(1)
การสอนงาน (Coaching)	0.111	(2)
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	0.101	(3)
การให้คำปรึกษา (Counseling)	0.097	(4)
การมอบหมายงาน (Delegation)	0.085	(5)
3.2 การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development)	0.117	1
การจำลองสถานการณ์ (Simulation)	0.139	(1)
การฝึกอบรม (Training)	0.133	(2)
การศึกษาดูงาน (Observation)	0.130	(3)
การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Development)	0.109	(4)
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	0.089	(5)
เฉลี่ยรวม	0.104	

อภิปรายผล

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ให้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ดังนี้

ด้านที่ 1 ความรู้ทักษะทางสังคม ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาคือหน่วยงานมีการอบรมบุคลากรด้านการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ (PNI_{modified}= 0.101) มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากไม่ได้

มีการอบรมบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคม ในแผนการพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) เพราะยังขาดการเชื่อมโยงของโครงการต่างๆ มายังส่วนภูมิภาค และเนื่องจาก กองการเจ้าหน้าที่ขาดงบประมาณ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) รองลงมา หลักสูตรการฝึกทักษะทางสังคมให้คนพิการ ($PNI_{modified} = 0.088$) และเนื่องจากมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กำหนดไว้ว่าต้องมีหลักสูตร การฝึกทักษะทางสังคม ซึ่งแต่ละหน่วยงานกำหนดเอง ทำให้ไม่ทราบว่าได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและทันสมัยตามบริบทสังคมชุมชนและสภาพแวดล้อมมาเพียงใด สอดคล้องกับ ปริญญา สิริอิตตะกุล (2566) ข้อเสนอแนะบทสรุปการตรวจมาตรฐานฯ พบว่าเพราะปัจจุบันมีเกณฑ์ การประเมินที่หลากหลายจึงส่งผลให้ผลลัพธ์แตกต่างกันออกไป และจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของมาตรฐานต่อไปในอนาคต กล่าวว่าการควรมีการออกแบบเกณฑ์กลางที่สามารถใช้ร่วมกันได้ทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นตัวกำกับให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตาม มาตรฐานที่ออกแบบไว้แต่ต้น

ด้านที่ 2 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ลำดับความต้องการจำเป็นคนพิการ ความเข้าใจในทักษะทางสังคมของ คนพิการ ($PNI_{modified} = 0.102$) มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม (นพพร โสวรรณะ, 2564) ในระดับที่ 2 ในการมีความเข้าใจในการเรียนรู้ และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ของแผนการพัฒนาศูนย์กลางของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569) เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามแต่ละสายงานของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2565) แต่บุคลากรบางสายงานบางหน่วยงาน ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้วยข้อจำกัดของจำนวนบุคลากรภาระงานของแต่ละบุคคลทำหน้าที่หลายตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถทำการฝึกทักษะทางสังคมได้ต่อเนื่อง ลำดับความสำคัญรองลงมาการฝึกทักษะทางสังคมให้กับคนพิการ เทคนิคในการสอน, การจำลอง สถานการณ์, การเสริมแรงทางบวก การฝึกทำซ้ำๆ และการทบทวน ($PNI_{modified} = 0.085$) สอดคล้องกับ สถาบันราชานุกูล (2565) ศึกษาเรื่อง ผลการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญา ผู้ทำงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษาของสถาบันราชานุกูล ผลการศึกษาพบว่า การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสวงหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองซึ่งเป็นการฝึกที่ต้องใช้ระยะเวลา และฝึกฝนซ้ำๆ ย่ำบ่อยๆ เป็นประจำจึงจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์

ด้านที่ 3 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนา คือ การฝึกทักษะทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาศูนย์กลางให้สามารถฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.087$) มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด สอดคล้องกับ ธนิตา รัตนสุวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องเล่าการปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่อยู่ในความดูแลของสถานสงเคราะห์เด็กพิการ พบว่าทักษะทางสังคมที่ขาดหายไปของคนพิการในสถานดูแลของรัฐ จึงต้องมีการฝึกการดูแลเพิ่มมากขึ้นเพราะ สภาพแวดล้อมภายในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำเหมือนกัน กันจนเป็นปกติ ส่งผลให้การปรับตัวเข้ากับคนอื่นยากซึ่งมีความแตกต่างกับสังคมภายนอกนั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ (2560) เรื่องมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พบว่าการให้บริการ การฝึกทักษะทางสังคมมีทุกหน่วยงาน มีนโยบายในการส่งเสริมทักษะทางสังคมให้คนพิการ ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับรู้เข้าใจนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมฝึกทักษะทางสังคมสำหรับผู้ให้บริการเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นเรื่องทักษะการฝึกทักษะทางสังคมมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา ทีมสหวิชาชีพร่วมกันวางแผนการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.085$) สอดคล้องกับมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการในเรื่อง ข้อเสนอแนะต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการไว้ว่า การขาดแคลนนักสหวิชาชีพส่งผลให้บางพื้นที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ไม่ได้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านมาทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เนื่องจากคนพิการมีความละเอียดอ่อน และ ซบซ่านมากกว่าคนทั่วไปทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ดังนั้นการมีนักสหวิชาชีพที่ตรงทั้งตำแหน่ง และ ความสามารถ จะสอดคล้องกับมาตรฐาน เรื่องโครงสร้างบทบาทหน้าที่ และสอดคล้องกับ สุพัตรา มณีจักร (2562) ศึกษาเรื่องเตรียมความพร้อมสำหรับคนพิการก่อนขึ้นสู่สังคมของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ของการเตรียมความพร้อมด้านสังคม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทีมสหวิชาชีพ การทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา และการวางแผนการทำงานร่วมกัน ด้วยทีมสหวิชาชีพเพื่อให้เป้าหมายการฝึกทักษะทางสังคม บรรลุผลทุกหัวข้อ จึงทำให้ทีมสหวิชาชีพมีความสำคัญในการร่วมกันวางแผนการฝึกทักษะทางสังคม ได้จึงมีความต้องการจำเป็น

วิธีการการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) และพิจารณาองค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การจำลองสถานการณ์ และการฝึกอบรม เช่นเดียวกัน เนื่องสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 เป็นเวลานาน ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มูนา เก็นตาสา และ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการของคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ พบว่า จัดลำดับความต้องการจำเป็นของความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานวิธีการพัฒนาที่ใช้ การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานและองค์ประกอบย่อยลำดับความสำคัญจำเป็นเช่นเดียวกัน การศึกษาดูงาน คือการไปศึกษาดูงาน จากสถานที่ปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมคือวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการวางแผน กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และการจำลองสถานการณ์คือการสร้างเหตุการณ์จำลอง จากเหตุการณ์รวมทั้งสอดคล้องกับ สุนิสา ยาไทย และ ธีรภัทร กุโลภาส (2565) ศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาเจ้าหน้าที่บริการการศึกษาหลักสูตรนานาชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดลำดับจะเห็นได้ว่าวิธีการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน มีความเหมือนกันคือ การฝึกอบรม การดูงาน จะมีแตกต่างคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตนเอง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า ความจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาบุคลากรสู่การฝึกทักษะทางสังคม ให้แก่คนพิการ คือ ด้านทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.079$) ความรู้ทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.074$) และทัศนคติการฝึกทักษะทางสังคม ($PNI_{modified} = 0.073$) ตามลำดับ ด้วยวิธีการพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน คือ การศึกษาดูงาน การจำลองสถานการณ์ และการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาข้างต้นได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและสามารถนำไปดำเนินการผ่าน 2 โครงการ ผู้รับผิดชอบ กลุ่มพัฒนาบุคลากรและกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล หรือกองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กลุ่มเป้าหมาย ทีมสหวิชาชีพในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการทั้ง 11 แห่ง ดังนี้

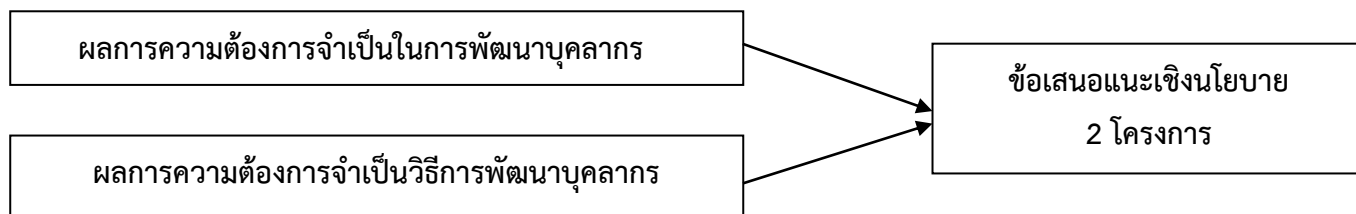
1. โครงการพัฒนาบุคลากรและระบบการ ทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ
วัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคม ด้านการฝึกทักษะด้านความรู้และด้านทัศนคติ 2) เพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน หลักสูตรและออกแบบเกณฑ์ในการประเมินผลทักษะทางสังคม
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน ให้เกิดทักษะการฝึกทักษะ ความรู้และ ทัศนคติ โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการจำลองสถานการณ์ และกิจกรรมพัฒนาระบบการฝึกทักษะทางสังคม ในการกำหนดหลักสูตร และออกแบบเกณฑ์การประเมินผล การวางแผนการร่วมกับครูการศึกษา พิเศษ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1) พัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคม ด้านการฝึกทักษะทางสังคม ด้านความรู้ทักษะทางสังคม และด้านทัศนคติต่อการฝึกทักษะทางสังคม 2) คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน หลักสูตรการฝึกทักษะทางสังคมและออกแบบเกณฑ์ในการประเมินผลการฝึกทักษะทางสังคม และ3) ผู้ใช้บริการได้รับการฝึกทักษะทางสังคมอย่างได้มาตรฐาน

2. โครงการทบทวนอัตรากำลังบุคลากรในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ
วัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ทบทวนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งกำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน 2) เพื่อเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม การวิเคราะห์ภาระงานและการวางแผนอัตรากำลัง การดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1) ทราบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน 2) ทำให้มีข้อมูลช่วยในการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) เตรียมกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี นำไปสู่การสามารถดึงดูดนักวิชาชีพให้เข้ามาทำงานในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ จึงทำให้บุคลากรเพียงพอและสามารถทำงานได้บรรลุตามตัวชี้วัดได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ความต้องการจำเป็นการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้ผู้ให้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่บุคลากรชาวนั้น มีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรลำดับก่อนหลังดังนี้ ด้านที่ 2 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม องค์ประกอบย่อย 2 อันดับแรก คือ การอบรมบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ และการมีหลักสูตรการฝึกทักษะทางสังคมให้คนพิการ รองลงมาด้านที่ 1 ความรู้ทักษะทางสังคม องค์ประกอบย่อย 2 อันดับแรก คือ การทำให้คนพิการมีความเข้าใจในทักษะทางสังคม และการมีเทคนิคในการสอน, การจำลองสถานการณ์การเสริมแรงทางบวก การฝึกทำซ้ำๆ และการทบทวน และด้านที่ 3 ทักษะการติดต่อการฝึกทักษะทางสังคม องค์ประกอบย่อย 2 อันดับแรก คือ การฝึกทักษะทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็น และการส่งเสริมทีมสหวิชาชีพร่วมกันวางแผนการฝึกทักษะทางสังคม

วิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ผลการศึกษาพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถฝึกทักษะทางสังคม ของภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ของการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคม ดังนี้ การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด มีองค์ประกอบย่อย คือ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและการจำลองสถานการณ์ และรองลงมา การพัฒนาระหว่างเวลาการปฏิบัติงาน (On the Job Development) มีองค์ประกอบย่อยของ ด้านที่ 2 ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม ด้านที่ 3 ทักษะการติดต่อการฝึกทักษะทางสังคม เหมือนกันคือ การหมุนเวียนงาน การสอนงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ต่างกันกับด้านที่ 1 ความรู้ทักษะทางสังคม คือ การสอนงาน การมอบหมายงาน และการให้คำปรึกษา

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ นำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมในการฝึกทักษะทางสังคม ตามลำดับความต้องการจำเป็นข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรมีการบรรจุแผนการพัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ ในด้าน ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม, ความรู้ทักษะทางสังคม, และทักษะการติดต่อการฝึกทักษะทางสังคม ตามลำดับความต้องการจำเป็น ด้วยวิธีการพัฒนาบุคลากร นอกเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้ การศึกษาดูงาน การจำลองสถานการณ์ และ การฝึกอบรม

1.2 กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ควรมีการติดตามการนำแผนพัฒนาบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการไปปฏิบัติ กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ สามารถไปใช้ชีวิตอิสระ ลดปริมาณคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ หรือลดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของคนพิการให้อยู่ร่วมกันภายในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการได้อย่างสงบสุข

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการใน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อได้แนวทางการพัฒนาของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติ การแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อให้ผู้ศึกษาและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สะท้อนคิดร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง และลงมือปฏิบัติตามแผน สังเกตผลจากการปฏิบัติและวางแผนซ้ำ จนกว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาต่อในเรื่อง ความต้องการจำเป็นการพัฒนาของบุคลากรในการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการในด้าน ทักษะการฝึกทักษะทางสังคม มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้าน ความรู้ทักษะทางสังคม และด้าน ทักษะคิดต่อการฝึกทักษะทางสังคมตามลำดับ **และ** เรื่อง การสรรหา การคัดเลือก ค่าภาระงาน อัตรากำลัง ภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมหรือไม่ เนื่องจากลำดับความต้องการจำเป็นและการศึกษาเอกสาร พบว่า บุคลากรขาดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีข้อจำกัดที่ต้อง ทำหน้าที่หลายตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการ

2.4 หากมีการบรรจุการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่บุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากร ควรมีการติดตามผล เพื่อให้ทราบว่าการพัฒนาการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่คนพิการเพิ่มขึ้นตามสภาพที่ควรจะเป็นมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2565). *แผนการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2565-2569)*. สืบค้น 20 เมษายน 2567. จาก <https://dep.go.th/th/law-academic/แผนพัฒนาบุคลากร-พก/แผนพัฒนาบุคลากร-พก-ระยะ-5-ปี-พ-ศ-2565-2569>.
- _____. (2566). *สถานการณ์คนพิการในสถาบัน*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2567. จาก https://drive.google.com/drive/folders/1yyw6dzrvfFOLNCSYYPkYbd_jXpF_z0Lq.
- กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ*. กรุงเทพฯ: กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ.
- กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ. (2561). *มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนา. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก <https://dep.go.th/th/law-academic/documents-download/safety-protection-doc>.
- ธนิดา รัตนสุวรรณ (2557). *เรื่องเล่าการปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่อยู่ในความดูแลของสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด*. (สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นพพร ไสวรรณะ. (2564). *การเรียนรู้ออนไลน์กำลังบูม ทฤษฎีของบลูม (Bloom's taxonomy) ช่วยได้*. สืบค้น 15 มีนาคม 2566. จาก <https://www.khonatwork.com/post/การเรียนรู้ออนไลน์กำลังบูม-ทฤษฎีของบลูม-bloom-s-taxonomy-ช่วยได้>.
- มูนา เก็นตาสา และ สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นและระดับสมรรถนะบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการของคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดเกณฑ์คุณภาพมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 22(1), 46-58.
- สถาบันราชานุกูล. (2550). *คู่มือฝึกเด็กในการดำรงชีวิตประจำวัน เรื่อง ทักษะทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล.

- สุนิสา ยาไทย และ อธิภัทร ภูโลภาส. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเจ้าหน้าที่บริการการศึกษาหลักสูตรนานาชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแนวคิดการให้บริการที่เป็นเลิศ. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(2), 346-355.
- สุพัตรา มณีจักร. (2562). การเตรียมความพร้อมคนพิการก่อนขึ้นสู่สังคมของสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Nordic Health & Welfare Statistics. (2024). *Services to people with disabilities*. Retrieved 9 July 2024. from <https://nhwstat.org/welfare/disability/services-people-disabilities>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.