

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ของมูลนิธิบ้านสมานใจครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

1. การพัฒนาทักษะอาชีพ

1.1 ความหมายของการพัฒนาอาชีพ

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2.1 ความหมายของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2.2 ประเภทของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

3. แบบสัมภาษณ์และการสร้างแบบสัมภาษณ์

4. ข้อมูลทั่วไปของมูลนิธิบ้านสมานใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

1. การพัฒนาทักษะอาชีพ

1.1 ความหมายของการพัฒนาทักษะอาชีพ

การพัฒนาหมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนาของบุคคล ชุมชน หรือสังคมต่าง ๆ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะ คุณสมบัติ อย่างเป็นระบบทั้งทางเศรษฐกิจซึ่งรวมไปถึงสภาพแวดล้อมและสภาพทางสังคม ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดภายใต้กระบวนการช่วยเหลือตนเอง โดยมีแรงกระตุ้นจากภายนอก คือ ผู้พัฒนาและความร่วมมือร่วมใจของผู้ได้รับการพัฒนา ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และระยะเวลาที่เอื้ออำนวย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career development) หมายถึง กิจกรรม ทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อช่วยให้แต่ละคน ได้มีแผนสำหรับอาชีพในอนาคต ภายในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) หรือหมายถึง วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กร

เพื่อให้บริษัทเกิดความมั่นใจว่าจะมีพนักงานและผู้บริหารที่พร้อมด้วยความสามารถ และประสบการณ์ที่องค์การสามารถเลือกใช้หรือสนองตอบการขยายธุรกิจในอนาคตได้ทันตามความต้องการ (คณัย เทียนพุด, 2540)

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ตลอดจนความรู้ที่เกี่ยวกับโลกของอาชีพ การพัฒนาของบุคคลในด้านอาชีพจึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตลอดจนการตั้งจุดมุ่งหมายของชีวิตและการทำงาน

ในส่วนของ วรณิกา ทันทัง (2550) ได้แบ่งการพัฒนาอาชีพออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. กระบวนการเป็นระบบซึ่งแต่ละขั้นตอนจะเชื่อมโยงกันอย่างสอดคล้อง

และมีเหตุผล

2. การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ

จิตความสามารถศักยภาพและทัศนคติ

3. ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสาขาอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนา

ดังนั้น การพัฒนาอาชีพ จึงหมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นในองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลในองค์การมีความเข้าใจตนเองมากขึ้น มีความสนใจ ความถนัด และค่านิยมที่สอดคล้องกับงาน ตลอดจนช่วยให้บุคลากรแต่ละคนได้มีแผนสำหรับอาชีพในอนาคตภายในองค์การ

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

ซูเปอร์ (Super) เป็นนักวิชาการที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาอาชีพ ซึ่งทฤษฎีการพัฒนาอาชีพของซูเปอร์ (อ้างใน สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2529) ได้รับอิทธิพล 3 ประการคือ

อิทธิพลประการที่หนึ่ง คือ ความรู้สึกรู้จักเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept Theory) ซึ่งกล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการประเมินค่าทัศนคติหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น บุคคลที่คิดว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำกิจกรรมบางอย่างหนึ่ง บุคคลผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมในการทำกิจกรรมนั้นอย่างมีความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลว่าตนเองไม่มีความสามารถในการทำกิจกรรมนั้น บุคคลก็จะมีพฤติกรรมในการทำกิจกรรมนั้นอย่างขาดความมั่นใจ

ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองได้พัฒนาการมาตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก และวัยรุ่น แหล่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลคือ ครอบครัวและสภาพแวดล้อมในสังคม บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง คือ บิดา มารดา ครู และเพื่อน เป็นต้น ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ (Vocational Self Concept) เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล

ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพยังมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก บุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อตัวเองที่ตรงกับความเป็นจริงย่อมจะทำให้เข้าใจถึงค่านิยมและความต้องการด้านต่าง ๆ ของตนเองได้ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะสมหรือเป็นอาชีพที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นอิสระ หรือความมีหน้ามีตาในสังคม เป็นต้น

อิทธิพลประการที่สอง คือ ผลงานของบุเชเลอร์ (Buehler) (อ้างในสำเนา ขจรศิลป์, 2529) ซึ่งบุเชเลอร์ได้ใช้แนวความคิดของกินซ์เบิร์กที่เกี่ยวกับการพัฒนาธรรมชาติการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคล บุเชเลอร์ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาการด้านอาชีพ (Vocational Developmental Stage) ไว้ดังนี้

1.2.1 ระยะเวลาเจริญเติบโต (Growth Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงตั้งแต่เกิดจนถึง 14 ปี การพัฒนาการในระยะนี้ โดยทั่วไปเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ความสนใจและความต้องการ ระยะเจริญเติบโตนี้ยังแบ่งออกเป็นระยะย่อยๆ 4 ระยะ คือ

(1) ระยะที่เด็กยังไม่มี ความสนใจในอาชีพ (Prevocational Sub Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงเกิดถึง 3 ปี เด็กจะมีการพัฒนาทางด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

(2) ระยะจินตนาการด้านอาชีพ (Fantasy Sub Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 4 ถึง 10 ปี เด็กจะมีจินตนาการด้านอาชีพตามความเพ้อฝันของตนเอง

(3) ระยะสนใจในอาชีพ (Interest Sub Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 11 ถึง 12 ปี เด็กจะมีความสนใจในอาชีพมากขึ้นความสนใจนี้อยู่บนรากฐานของความชอบและความไม่ชอบ

(4) ระยะพิจารณาความสามารถ (Capacity Sub Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 13 ถึง 14 ปี เด็กจะให้ความสนใจต่อความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานในการพิจารณาเลือกอาชีพ

1.2.2 ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียน การทำงานพิเศษ ระยะการสำรวจยังแบ่งออกเป็นระยะย่อย ๆ 3 ระยะ คือ

(1) ระยะทดลองเลือกอาชีพ (Tentative Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 17 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาและทดลองเลือกอาชีพ โดยอาศัยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

(2) ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 18 ปี ถึง 21 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีสภาพความเป็นจริง เช่น โอกาสที่จะได้รับการศึกษาหรือโอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

(3) ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Uncommitted Trial Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 22 ถึง 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจทดลองปฏิบัติงาน

1.2.3 ระยะเริ่มต้นประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 40 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มทำงานเมื่อได้พบงานที่เหมาะสม แต่ถ้ายังไม่พบงานที่เหมาะสมก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงงานระยะต้น ๆ ระยะทดลองปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นระยะย่อย ๆ 2 ระยะ คือ

(1) ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Committed Trial Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพยังไม่มีความเหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพใหม่ได้

(2) ระยะอาชีพถาวร (Stabilization Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 31 ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสมและเริ่มปักหลักทำงาน เพื่อความมั่นคงในหน้าที่

1.2.4 ระยะรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Sub Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 31 ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่มั่นคงและหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

1.2.5 ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ ตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลจะลดลงอันเนื่องมาจากความชราและจะเลิกการประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิงในที่สุด

อิทธิพลประการที่สามเกิดจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Psychology of Individual Differences) และแนวความคิดจากการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพ (Trait – Factor Notion) ที่มีความเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถและคุณสมบัติที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ

ที่แตกต่างกันจึงเป็นผลให้บุคคลได้รับผลสำเร็จจากการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน ในการเลือกอาชีพของบุคคลนั้นจะไม่ใช่ไปตามบุคคลที่มีบุคลิกภาพ เช่น ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมกับอาชีพหนึ่งเท่านั้น เพราะไม่มีอาชีพใด ๆ ที่จะมี ความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงผู้เดียว จึงกล่าวได้ว่า บุคคลมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอาชีพมากกว่าอย่างหนึ่งอย่างใด

2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

2.1 ความหมายของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Children with Special Need มีความหมายที่กว้างมาก ซึ่งหากมองตามลักษณะของการจัดให้บริการ โดยแยก ลักษณะการให้ บริการทางการแพทย์ มักจะเรียกบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเหล่านี้ ว่าคนพิการ

ตามความหมายขององค์การสหประชาชาติในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของพิการ บุคคลใดก็ตามที่มีความบกพร่องในความสามารถทางร่างกาย หรือ จิตใจ ไม่ว่าจะมาเป็นมาแต่กำเนิด หรือไม่ก็ตาม จนทำให้ไม่แน่ชัดว่าจะสามารถดำรงชีวิตได้เช่นคนปกติ ไม่ว่าจะเพียงส่วนใด ส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดได้ด้วยตัวเอง (ขนิษฐา เทวินทรภักดี, 2539)

ศรียา นิยมธรรม (2541) ได้ให้ความหมายและลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการ จำเป็นพิเศษว่า หมายถึง บุคคลที่ไม่อาจพัฒนาความสามารถได้เท่าที่ควรจากการเรียนการสอน ตามปกติ ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากสภาพความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ให้ความหมายของคนพิการ หรือ บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ว่าเป็นบุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วม ทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรค ในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิต ประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้ อย่างบุคคลทั่วไป

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติ การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรม ในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น

การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สถิติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่างๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการพิเศษแตกต่างไปจากบุคคลปกติอันเนื่องมาจากสาเหตุของความบกพร่องทางร่างกาย สถิติปัญญา อารมณ์และสังคม หรือจากความด้อยโอกาส รวมถึงบุคคลที่มีความสามารถพิเศษด้วย

2.2 ประเภทของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

การจัดแบ่งประเภทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษ มักจะทำเพื่อเป็นการจัดให้สอดคล้องกับการจัดบริการ และให้การช่วยเหลือตามความเหมาะสม ซึ่งการจัดแบ่งประเภทจึงมีความแตกต่างกัน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคณพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 (ราชกิจจานุเบกษา, 2552) ได้จัดประเภทของคณพิการหรือบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเป็น 9 ประเภท ดังนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็น ตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้

1.1 คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมาก จนต้องใช้สื่อสัมผัสและสื่อเสียง หากตรวจวัดความชัดของสายตาวางคีมเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 (20/200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง

1.2 คนเห็นเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษรตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หากวัดความชัดของสายตาวางคีมเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 (20/70)

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยิน ตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูดผ่านทางการได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป

2.2 คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่านทาง การได้ยิน โดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง หากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 26 เดซิเบล

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาดำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัว อีกอย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/ การมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.1 บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ มีอุปสรรคในการเคลื่อนไหว ความบกพร่องดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การไม่สมบูรณ์ มาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

4.2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรังหรือมีโรคประจำตัวซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผลทำให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงานของสมองบางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน คือ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้านที่บกพร่องได้ ทั้งที่มีสติปัญญาปกติ

6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่งเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็วและจังหวะการพูดผิดปกติ หรือบุคคลที่มีความบกพร่อง ในเรื่องความเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจเกี่ยวกับรูปแบบ เนื้อหาและหน้าที่ของภาษา

7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง



ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของ การรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม เป็นต้น

8. บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของ สมองบางส่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้นค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

9. บุคคลพิการซ้ำซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีสภาพความบกพร่องหรือความพิการ มากกว่าหนึ่งประเภทในบุคคลเดียวกัน

3. แบบสัมภาษณ์และการสร้างแบบสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ หรือการซักถาม คือการสนทนากันอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ต้องการอย่างมีระบบแบบแผน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับการวัด โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ คือพฤติกรรม ด้านจิตพิสัย และพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยที่ต้องการทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้ง

โดยทั่วไปแบบสัมภาษณ์จะมี 2 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (จักรพันธ์ วงษ์บูรณาวาทย์, 2530)

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ ที่ผู้สัมภาษณ์จะต้องถามตามคำถามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในแบบสัมภาษณ์ (Interview schedule) ผู้สัมภาษณ์ไม่สามารถจะคิดแปลงคำถามได้อย่างเสรีวิธีการสัมภาษณ์ แบบนี้เป็นวิธีการที่ใช้เวลาน้อย และมีความเป็นปรนัยมากกว่าแบบไม่มีโครงสร้าง นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้รับยังนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่า แต่เนื่องจากการถามตอบอยู่ในกรอบจำกัด จึงไม่อาจทำให้ได้ข้อเท็จจริงทางสังคม เพราะจะไม่สามารถเข้าใจถึงความซับซ้อน ของการกระทำของมนุษย์

2. การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) เป็นการสัมภาษณ์ โดยที่ไม่ได้กำหนดข้อความไว้ละเอียด อาจมีเพียงแนวหัวข้อที่จะสัมภาษณ์เท่านั้น ดังนั้นผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสัมภาษณ์เป็นอย่างดี เป็นการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่น ได้มากแบบกว่าแรก แต่การสัมภาษณ์แบบนี้มีจุดอ่อนมากกว่าแบบแรก เช่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาส istic มากจึงควบคุมความลำเอียงของผู้สัมภาษณ์ได้ยาก ข้อมูลที่ได้มักเป็นเชิงคุณภาพ ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 26 พ.ย. 2555
เลขทะเบียน..... 250725
เลขเรียกหนังสือ.....

การสร้างแบบสัมภาษณ์ (จักรพันธ์ วงษ์บูรณาวิทย์, 2530) มีขั้นตอนหลักดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

ขั้นที่ 2 ระบุตัวแปรที่จะศึกษา นิยามตัวแปร และประเด็นคำถามที่จะวัดตัวแปรแต่ละตัวให้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 3 กำหนดรูปแบบของคำถามที่ต้องการใช้ให้เหมาะสมกับผู้ที่将被ตอบ

ขั้นที่ 4 ร่างคำถาม วางโครงสร้างคร่าว ๆ

ขั้นที่ 5 ทบทวนร่างคำถามโดยผู้สร้างเอง ในแง่ความชัดเจน ความครบถ้วน ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 6 ทดลองใช้ (try out) แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ที่มีลักษณะเหมือนผู้ที่ตอบจริง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนของข้อคำถาม

ขั้นที่ 7 ปรับปรุง และจัดพิมพ์ในรูปแบบที่น่าตอบ

การสัมภาษณ์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ควรจะมีจุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ทำความเข้าใจแบบสัมภาษณ์ให้ดีกว่า คำถามแต่ละข้อมีจุดมุ่งหมายอะไร เพื่อช่วยให้การสัมภาษณ์อยู่ในขอบข่ายที่ต้องการ

2. การใช้คำถามควรเป็นคำถามที่น่าสนใจแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ต้องช่วยหรือกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อยากตอบ

3. คำถามที่ถามควรพยายามให้ตรงจุดที่สุด มีความชัดเจน

4. ไม่ควรเร่งรัดหรือคาดคั้นคำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์ ควรให้มีลักษณะที่เป็นอิสระในการตอบ

5. ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่เป็นการชี้แนะคำตอบแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ข้อดีของแบบสัมภาษณ์ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับคำถามให้ชัดเจนขึ้นได้ ผู้ตอบมีโอกาสชี้แจงรายละเอียดของคำถาม ผู้สัมภาษณ์สามารถอ่านความรู้สึกนึกคิดและสามารถสังเกตสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีข้อจำกัดในเรื่อง สิ้นเปลืองเวลา แรงงานและค่าใช้จ่าย ปัญหาความแตกต่างระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ตอบ ปัญหาทักษะการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์และไม่สะดวกในการใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

4. ข้อมูลทั่วไปของมูลนิธิบ้านสมานใจ

ความเป็นมา

มูลนิธิบ้านสมานใจ จังหวัดเชียงใหม่ เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยองค์การร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่นหรือ JICA (Japan International Cooperation Agency)

(มูลนิธิบ้านสมานใจ, 2551) ร่วมมือกับองค์กร Non Profit Organization (NPO) : SAORI-HIROBA ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อคนพิการขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาและสร้างโอกาสในการประกอบกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมอาชีพให้แก่คนพิการในสังคมและส่งเสริมรายได้ของชาวไทยภูเขาในประเทศไทย ในช่วงเริ่มต้นโครงการมีผู้ดำเนินโครงการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 4 ท่าน และได้ใช้บ้านเช่า ในหมู่บ้านศิริวัฒนาเป็นที่จัดตั้งศูนย์พัฒนากิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อคนพิการหรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ศูนย์ซาโอริ หลังจากได้สถานที่ในการดำเนินกิจกรรมแล้ว ทางผู้ดำเนินโครงการและเจ้าหน้าที่ได้ทำการติดต่อไปยังโรงเรียนกาวีละอนุกุลเพื่อประชาสัมพันธ์โครงการให้กับผู้ปกครองของผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว รับประทาน ซึ่งจากความต้องการของผู้ปกครองของผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ซาโอริ ผู้ปกครองจึงเกิดความสนใจ เข้าเยี่ยมชมโครงการและยินดี เข้าร่วมโครงการในเวลาต่อมา

กิจกรรมที่ทางศูนย์ซาโอริได้จัดให้กับผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษคือกิจกรรม การทอผ้าตามจินตนาการอย่างอิสระที่มีต้นกำเนิดมาจากประเทศญี่ปุ่น เรียกว่า การทอผ้าซาโอริ ซึ่งมีความเชื่อว่าเป็นกิจกรรมที่สามารถสะท้อนความคิดสร้างสรรค์และเอกลักษณ์ของผู้ทอได้อย่างแท้จริง (สุภัทราพร ต้นอธิคม, 2546) ผ้าทอที่สำเร็จแล้วจะถูกนำไปแปรเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อจำหน่าย เช่น นำไปตกแต่งเสื้อยืด ผ้าพันคอและเนคไท และรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ก็จะกลายมาเป็นค่าตอบแทนให้แก่ละคน นอกจากนี้ ทางศูนย์ฯ ยังได้ชักชวนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันคือ การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน โดยมีการนำผลงานผ้าทอของแต่ละคนมาแสดงตั้งแต่ผืนแรกจนถึงผืนปัจจุบัน ซึ่งทำให้เห็นถึงพัฒนาการอย่างเด่นชัด ทั้งทางด้านทักษะการทอ ความประณีต สี สัน ลวดลาย และเรื่องราวที่ถ่ายทอดลงบนผืนผ้า ความภูมิใจและความสุขที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมดังกล่าว ทำให้ผู้ปกครองร่วมกันตั้งชื่อให้กับศูนย์ซาโอริ อีกชื่อหนึ่งว่า บ้านสนุก

ตลอดระยะเวลา 3 ปีของศูนย์ซาโอริที่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง ได้แสดงให้เห็นให้ผู้ปกครองและชุมชนเห็นว่า บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษเหล่านี้สามารถสร้างผลงานการทอผ้าอย่างสร้างสรรค์และสามารถนำไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าเพื่อจัดจำหน่ายและก่อให้เกิดรายได้ เมื่อการดำเนินโครงการของศูนย์ซาโอริกำลังจะสิ้นสุดลง ผู้รับผิดชอบโครงการโดยคุณฮารุโอะ นากายามา ได้แจ้งให้ผู้ปกครองทราบและแนะนำให้ผู้ปกครองได้รวมกลุ่มกัน และเสนอว่าหากผู้ปกครองสนใจจะสานต่อโครงการนี้ ทางศูนย์ซาโอริยินดีมอบอุปกรณ์และเครื่องมือทุกอย่างให้ และคุณนากายามา ยินดีที่จะเป็นที่ปรึกษา และเป็นอาสาสมัครช่วย

โดยไม่รับเงิน แต่ผู้ปกครองต้องหาที่ดำเนินการใหม่และจดทะเบียนจัดตั้งเป็นมูลนิธิอย่างถูกต้อง ในการก่อตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง และนักวิชาการหลายท่านร่วมเป็นที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ สำหรับสถานที่ได้รับความอนุเคราะห์จากคุณแม่ลำควน เบน โดยที่ตั้งมูลนิธิสนามใจแห่งใหม่ ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 2 ถนนหน้าวัดเกต ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งในมูลนิธิฯ แบ่งออกเป็นสองส่วนตามการทำงาน คือ บ้านสนุก เป็นบ้านที่ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษทำกิจกรรมร่วมกัน อีกส่วนคือ บ้านกัณฑ์ เป็นบ้านที่ใช้จัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการทอผ้า

วัตถุประสงค์ของมูลนิธิบ้านสนามใจ

มูลนิธิบ้านสนามใจมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมให้ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถใช้ชีวิตอย่างปกติสุขในสังคมและมุ่งมั่นในการพึ่งตนเองเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งบรรลุหลายประการ ได้แก่

1. เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการ
2. เพื่อสนับสนุนให้ผู้พิการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเกื้อกูล
3. เพื่อผูกและสร้างเสริมสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้พิการ
4. เพื่อส่งเสริมให้สังคมเข้าใจในผู้พิการควบคู่ไปกับการปลูกฝังทัศนคติที่ดี

ของสังคม

5. เพื่อส่งเสริมการศึกษาพิเศษทั้งในและนอกระบบการศึกษา
6. เพื่อสนับสนุนให้ พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 รวมทั้ง

บรรดากฎหมายและข้อบังคับอื่นๆ จาก พ.ร.บ. ฉบับนี้เป็นจริงในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

7. เพื่อดำเนินการหรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่นเพื่อสาธารณประโยชน์
8. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่อย่างใด

สมาชิก

มูลนิธิบ้านสนามใจแบ่งสมาชิกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรและบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เข้าร่วมกิจกรรม

1. บุคลากร ประกอบด้วย คณะที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ คณะกรรมการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิบ้านสนามใจและอาสาสมัคร

1.1 คณะที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ

ผู้มีประสบการณ์ เป็นผู้สนับสนุนในด้านหลักการทำงานและการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ได้แก่

คุณหญิงเจ้าระวีพันธุ์ สุจริตกุล
 คุณหญิงเจ้าโสภร วงษ์สุวรรณค์
 ศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท
 ศาสตราจารย์ พญ.พรสวรรค์ วสันต์
 นพ.ประพจน์ เกตุราภาส
 คุณฮารูโอะ นากายามา

1.2 คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย ผู้ปกครองของผู้ที่มีความต้องการ
 จำเป็นพิเศษร่วมมือกันในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้แก่

| | |
|------------------------|------------------|
| นายประดิษฐ์ ปรีชานนท์ | ประธานกรรมการ |
| นายประพันธ์ เทียนวิหาร | รองประธานกรรมการ |
| นางลำควน เบน | เลขานุการ |
| นายสว่าง วรรณคณาผล | กรรมการ |
| นายไชยันต์ รัชชกุล | กรรมการ |
| นายพนม สมบัติ | กรรมการ |
| นายวรพงษ์ เพชรนันทวงศ์ | กรรมการ |

1.3 เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิบ้านสมานใจ มีทั้งหมด 3 ท่าน ซึ่งทุกคนล้วนเป็นผู้ที่มีความ
 ความบกพร่องทางด้านสุขภาพร่างกาย โดยมีหน้าที่แตกต่างกันไป ได้แก่

1. คุณสมยศ อุ่นใจ ประจำบ้านกั้งหันในมูลนิธิบ้านสมานใจ มีหน้าที่
 ปั่นด้าย กรอด้ายหลอดใหญ่ที่มาจากโรงงานให้เป็นหลอดเล็กๆ เพื่อนำไปใช้ในการทอผ้า
 และมีหน้าที่ดูแลเด็ก ๆ ขณะเข้ามารับประทานอาหารกลางวันที่บ้านกั้งหัน
2. คุณพัชรา จิตรธรรม ประจำบ้านสนุก มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยทั่วไป
 ของมูลนิธิ งานเอกสาร จำหน่ายผลิตภัณฑ์ จัดเตรียมและร่วมทำกิจกรรมกับเด็ก ๆ ในทุกกิจกรรม
3. คุณอัมพร ธารนะชัย ประจำบ้านสนุก มีหน้าที่นำผ้าที่ทอเสร็จแล้วไป
 แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เสื้อยืด ผ้าพันคอ กระเป๋า เนคไท จานรองแก้ว บัตรอวยพร
 ฯลฯ

1.4 อาสาสมัคร ถือเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงานของมูลนิธิบ้านสมานใจ
 ส่วนใหญ่เป็นชาวญี่ปุ่น เนื่องจากแต่เดิมโครงการนี้เริ่มต้นมาจากการช่วยเหลือของรัฐบาล
 และองค์กรจากประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้ยังมีอาสาสมัครชาวอเมริกันและชาวไทยบ้าง
 ซึ่งอาสาสมัครที่มาบางคนก็จะมีกิจกรรมที่ตนเองถนัดมาสอน เช่น การให้ความรู้เรื่องต่าง ๆ
 การร้องเพลง การเต้น การวาดรูปและกิจกรรมทางศิลปะต่าง ๆ

2. บุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่เข้าร่วมกิจกรรม หรือ ผู้เรียน ปัจจุบันมีทั้งหมด 11 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา รวม 11 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตติกร แสงสร (2531) ศึกษาเรื่อง โครงการฟื้นฟูเด็กพิการในชุมชน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนพิการ และส่งผลกระทบต่อการทำงานและการอยู่ร่วมกับสังคม ครอบครัวที่มีลูกเป็นผู้พิการ พ่อแม่มักจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อลูก เพราะความคิด ความเชื่อในเรื่องบาปบุญ และผลกรรมตามสนอง หรือเนื่องมาจากเศรษฐกิจของครอบครัวที่ต้องการแรงงานจากลูกเพื่อช่วยครอบครัวในภาคเกษตรกรรม เมื่อลูกพิการ พ่อแม่รู้สึกอับอาย ไม่รัก ไม่เอาใจใส่ดูแล ทอดทิ้ง ประกอบกับไม่มีความรู้ไม่เข้าใจการเลี้ยงดูบุตรผู้พิการ

ผลที่ตามมาคือทำให้ผู้พิการไม่ไว้วางใจผู้อื่น นอกจากคนพิการเช่นเดียวกัน ผู้พิการจะมีความหวาดระแวง แบ่งแยกตัวเองออกจากสังคม ซึ่งมีผลต่อการประกอบอาชีพและการอยู่ร่วมในสังคม

สุชาดา สาครเสถียร (2535) ได้วิจัย เรื่อง ความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพของบุคคลปัญญาอ่อน ประเภทควานซ์ชิน โดรม ในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเภทของงาน การประเมินผลงานของนายจ้าง การให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านอาชีพ การปฏิบัติการกิจประจำวัน การเตรียมตัวสำหรับออกไปอยู่ในชุมชน พบว่า บุคคลปัญญาอ่อนประมาณร้อยละ 10 ของประชากรกลุ่มควานซ์ชิน โดรม สามารถพัฒนาจนมีระดับทักษะที่จะประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องพึ่งผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ยังมีประชากรอีกร้อยละ 90 ที่ยังประสบปัญหาในการที่จะประกอบอาชีพในชุมชนได้เอง ดังนั้น

จึงควรคำนึงถึงการสนับสนุนให้คนพิการประกอบอาชีพได้ โดยจำเป็นต้องขยายแนวคิดของการประกอบอาชีพ โดยพึ่งพาตนเองนี้ออกไปสู่แนวทางการปฏิบัติให้ได้ และต้องมีความพยายามที่จะผลักดันเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

รวยพร ประสารศรี (2535) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าของกิจการอุตสาหกรรมในครอบครัวกับการส่งเสริมอาชีพบุคคลปัญญาอ่อน พบว่า เจ้าของกิจการอุตสาหกรรมร้อยละ 70 ยินดีสนับสนุนงานให้ทำ เพื่อเพิ่มรายได้ ที่เหลือร้อยละ 30 ยังไม่สามารถสนับสนุนได้เพราะเป็นงานต้องใช้เครื่องจักร ต้องการฝีมือละเอียด และงานยังมีน้อยรอให้งานขยายมากขึ้น จึงจะสนับสนุนต่อไป สำหรับลักษณะงานที่จะให้ทำพบว่าร้อยละ 59.1 จัดงานประดิษฐ์ด้วยมือให้ทำ เช่น งานตุ๊กตาขี้ดิน งานถักและงานปักผ้า ร้อยละ 13.6 ในงานชิ้นส่วนของการบรรจุ เช่น

คิดป้ายราคา พับดู ร้อยละ 13.6 งานเย็บจักร ร้อยละ 9.1 เป็นงานไม้ และร้อยละ 4.5 เป็นงานเซรามิค

วาสนา ตะเกียง (2537) ได้ศึกษาถึง การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ พบว่า สถานประกอบการเห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการและบังคับใช้กฎหมาย แต่มีเรื่องผลประโยชน์ของสถานประกอบการเป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการ ทำให้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน ในส่วนของคนพิการร้อยละ 76.7 ต้องทำงานเป็นลูกจ้าง เพราะไม่มีทุนไปประกอบอาชีพส่วนตัว สำหรับกลุ่มที่ประกอบอาชีพส่วนตัว ให้เหตุผลว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นอิสระและมีรายได้มากกว่าการเป็นลูกจ้าง สำหรับแนวทางการสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่คนพิการ ได้แก่ ประสิทธิภาพการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่เพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งตรงกับสถานประกอบการ

นิรมล เย็นสุข (2539) ศึกษาเรื่อง กระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในชุมชนเมือง พบว่า 1) กระบวนการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในชุมชนเมืองประกอบด้วยกลไก 4 ประการ คือ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ การทดลองประกอบอาชีพ และการยึดเป็นอาชีพถาวร กลไกเหล่านี้มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน โดยเริ่มจากคนพิการเลือกรับรู้ข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ อาชีพต่างๆที่มีอยู่ทั่วไป และอาชีพที่คนพิการประสบความสำเร็จ การรับรู้ข่าวสารข้อมูลของคนพิการอยู่ในลักษณะการบอกเล่ากันแบบปากต่อปาก เมื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆแล้ว คนพิการได้ทำการวิเคราะห์ข่าวสารข้อมูลที่ได้รับเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์คือ เป็นอาชีพที่เหมาะสมกับความพิการของตนเอง ตรงกับทัศนคติ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเอง มีรายได้หรือค่าตอบแทนคุ้มค่า ทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ และตัดสินใจเลือกอาชีพที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ในเวลานั้น จากนั้นเป็นการทดลองประกอบอาชีพโดยการปฏิบัติจริงด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยได้รับการแนะนำจากผู้รู้ ผู้ชำนาญ ตลอดจนเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ๆ จนกระทั่งคนพิการสามารถประกอบอาชีพนั้นตามลำพังได้ คนพิการจะทดลองประกอบอาชีพต่อไปอีกระยะหนึ่งแล้วประเมินความเหมาะสมของอาชีพที่ทดลองกับตนเอง รวมถึงความคุ้มค่าของรายได้ในการพึ่งพาตนเอง ถ้าผ่านเกณฑ์ดังกล่าวแล้วคนพิการก็จะยึดเป็นอาชีพถาวรต่อไป แต่หากพบว่าไม่เหมาะสมก็จะเปลี่ยนอาชีพใหม่โดยเริ่มกลับไปใช้กระบวนการตามกลไกที่กล่าวมาใหม่อีกครั้ง 2) เงื่อนไข ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่อาชีพของคนพิการทางร่างกายในชุมชนเมือง ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวผู้พิการเอง และความหวังของสังคม ด้านตัวผู้พิการนั้นเป็นเรื่องของการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่อาชีพ โดยจะต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษา สังคมและอาชีพก่อน

เพื่อให้คนพิการมีศักยภาพสูงพอที่จะประกอบอาชีพได้เช่นเดียวกับคนปกติ ส่วนความคาดหวังของสังคมนั้นมีอิทธิพลมากกว่าการเข้าสู่อาชีพของคนพิการในแง่ของการสร้างกรอบและกำหนดแนวทางให้คนพิการปฏิบัติตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดอาชีพให้คนพิการ ถ้าคนพิการไม่เลือกอาชีพตามที่สังคมคาดหวังไว้ก็จะได้รับการกีดกัน ขัดขวาง แต่ถ้าคนพิการเลือกประกอบอาชีพตามที่สังคมกำหนดไว้ คนในสังคมก็จะให้การสนับสนุน ทำให้คนพิการประสบความสำเร็จ มีรายได้ พึ่งพาตนเองได้

จินตนา สารุพันธ์ (2547) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาชีพอิสระของคนพิการ ในชุมชนกรณีศึกษา จังหวัดนครนครรปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่สนะต่ออาชีพอิสระของคนพิการ และทัศนะของคนพิการต่อแนวทางการพัฒนาอาชีพอิสระของตนเอง ผลการศึกษา พบว่า คนพิการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-45 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นความพิการที่เกิดขึ้นภายหลัง โดยพิการมาแล้ว 21 ปี มีรายได้เดือนละ 1,000 บาทและต่ำกว่า ประกอบอาชีพค้าขายมากที่สุดระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 1-3 ปี คนพิการส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ คือการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพชุมชนของตนเองและความต้องการของตลาดเป็นหลัก สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาทางด้านการเงิน รวมทั้งได้ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี ในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ โดยเห็นว่าการประกอบอาชีพทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเกิดจากความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ส่วนความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพคนพิการมีความเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคง แต่มีกำไรจากการจำหน่ายสินค้าไม่มากนักในด้านทัศนะคติของคนพิการต่อแนวทางการพัฒนาอาชีพ คนพิการส่วนใหญ่ต้องการการสนับสนุนจากภาครัฐ เอกชน ชุมชน และสังคมในด้านเงินทุนมากที่สุด

จอห์น โจเซฟ ไวน์เนอร์ (Winner, 2000) ตำรวจความสัมพันธะระหว่างการจัดให้บุคคลปัญญาอ่อนเข้าทำงานร่วมกับคนปกติ และคุณภาพชีวิตที่บุคคลปัญญาอ่อนได้รับ โดยตั้งสมมติฐานว่า หากจัดสภาพแวดล้อมให้คนปัญญาอ่อนทำงานร่วมกับคนปกติเพิ่มขึ้น เขาก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย เครื่องมือที่ใช้สำรวจ คือ The Quality of Life Questionnaire ซึ่งนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเป็นบุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลาง ชาวชีวออโรดอกซ์ จำนวน 60 คน (แยกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 20 คน ในแต่ละสภาพแวดล้อม—การจ้างงานแบบมีการสนับสนุน ในโรงงานในอาร์กัยและศูนย์ฟื้นฟูแบบไป-กลับภาคกลางวัน)



เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ด้วยวิธี multiple levels ผลการศึกษาฉบับนี้ ยืนยันสมมติฐานว่า (ก) คุณภาพชีวิตของบุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลางจะสูงขึ้น หากจัดสภาพแวดล้อมให้พวกเขาทำงานร่วมกับคนปกติเพิ่มขึ้น (ข) บุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงระดับปานกลางในสถานการณืประกอบการแบบมีการสนับสนุน จะแสดงความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ใน โรงงานอาร์กซ์ หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีงานทำ และ (ค) บุคคลปัญญาอ่อนระดับเล็กน้อยถึงปานกลางที่ทำงานในสถานประกอบการแบบมีการสนับสนุน จะรายงานถึงความสามารถในการทำงานสำเร็จ ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานใน โรงงานในอาร์กซ์ หรือในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีงานทำ

โอลสัน และคนอื่น (Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ทักษะคติดของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างปัญญาอ่อน ผลการสำรวจ พบว่า นายจ้างจากบริษัทที่มีขนาดใหญ่ เล็ก ทุกขนาด มีระดับความพึงพอใจในการว่าจ้างบุคคลปัญญาอ่อน และให้คุณค่าความสำคัญต่อการฝึกอบรมที่จัดให้มีบริการจ้างงานแบบมีการสนับสนุน รายงานที่พบโดยส่วนใหญ่กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้เหล่านี้ นายจ้างมีความเห็นว่า เป็นค่าใช้จ่ายส่วนเล็กน้อยของบริษัท

ในแง่ของการจัดการเชิงทรัพยากรมนุษย์ ผลการสำรวจพบว่า ลูกจ้างปัญญาอ่อนถูกมองว่า เป็นกลุ่มคนงานที่มีค่าใช้จ่ายเหมือนกับหรือแตกต่างเล็กน้อยจากลูกจ้างที่ไม่พิการ ยกเว้นในด้านการฝึก อบรมและการนิเทศงาน ลูกจ้างปัญญาอ่อนถูกมองว่ามีค่าใช้จ่ายสูงกว่าคนงานที่ไม่พิการ