

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าผลงานวิจัยและงานเขียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมาย/นิยามคนพิการและความพิการ
2. แนวทางการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ การพัฒนาการทางอาชีพและ การเลือกอาชีพ
4. แนวคิดการปรับตัว
5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ
6. การดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา
7. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ความหมาย/นิยามคนพิการและความพิการ

นิยามคนพิการและความพิการ มีความหมายที่ได้จากหลายแหล่ง โดยพบสาระสำคัญจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมาย คนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใด ประกอบกับมีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ ได้กล่าวถึงคนพิการซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือทางประสาทสัมผัสในระยะยาว เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับอุปสรรคนานัปการจะกีดขวางการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผลบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

คนพิการ หรือ บุคคลทุพพลภาพ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีความสามารถแต่ถูกจำกัดให้ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญาและการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป ความหมายตาม ประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546 (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2552)

องค์การอนามัยโลก (2523, อ้างถึงใน สุกัญญา บุญคง, 2551, น. 16) กล่าวถึงคนพิการไว้ว่า เป็นความเสียหายเปรียบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เกิดจากการชำรุด หรือความสามารถบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เป็นผลทำให้บุคคลนั้นไม่อาจแสดงบทบาท หรือทำอะไรให้เหมาะสมสอดคล้องได้ตามวัย เพศ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

วิจิตร แก้วเครือวัลย์ (2544, น. 12) กล่าวถึงคนพิการว่า เป็นคนที่มีความผิดปกติ หรือความบกพร่องทางร่างกาย ทางสังคม ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีข้อจำกัดในการแสดงบทบาทหรือกระทำได้น้อยลง

สรุปได้ว่าคนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดและข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือพิการหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีความเสียหายเปรียบบุคคลที่มีความปกติอาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตและมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การมีส่วนร่วมในสังคม จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้ดังเช่นคนทั่วไปในสังคม

สาเหตุของการเกิดความพิการ

จากการศึกษาของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญองค์การอนามัยโลก (WHO Expert Committee) ได้จำแนกสาเหตุและลักษณะของความพิการในทางการแพทย์ไว้ (ชนิษฐา เทวินทรภักดี, 2540, น. 8-9) ดังนี้

1. ความพิการแต่กำเนิด มีสาเหตุมาจาก

1.1 กรรมพันธุ์ เช่น ปัญญาอ่อน ประสาทหูพิการ ตาบอด สมอญเจริญช้า ฯลฯ

1.2 สาเหตุที่ไม่ใช่กรรมพันธุ์ เช่น กินยาผิด และความผิดปกติจากการติดเชื้ระหว่างการจัดครรภ์ และระหว่างคลอดทำให้เกิดมา้ความผิดปกติทั้งทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรม สติปัญญา สมองพิการ ฯลฯ

2. โรคติดต่อ ทำให้เกิดความพิการได้หลายทาง เช่น โรคไขสันหลังอักเสบ ทำให้กล้ามเนื้อแขนขาลีบ ฯลฯ

3. โรคที่ไม่ติดต่อ เช่น โรคที่เกิดจากระบบการเคลื่อนไหว เช่น ความพิการจากกระดูก อัมพาต หนูหนวก ตาบอด ลมชัก เป็นต้น

4. โรคจิตเภทประเภทต่าง ๆ เช่น ซึมเศร้า ย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น

5. โรคพิษสุราเรื้อรังและการติดสารเสพติดต่าง ๆ

6. เกิดจากมลภาวะสิ่งแวดล้อมและอุบัติเหตุต่าง ๆ

7. ภาวะทุพโภชนาการ การขาดสารอาหารทั้งระหว่างการจัดครรภ์และการเลี้ยงดู ทำให้เกิดความพิการได้ทั้งทางสติปัญญาและทางร่างกาย

8. สาเหตุอื่น ๆ เช่น การได้รับสารพิษ สารปรอท สารตะกั่ว การได้ยินเสียงดัง การรักษาพยาบาลที่ไม่ถูกวิธี เช่น การกินยา ฉีดยาผิด เป็นต้น

ประเภทของความพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้แบ่งประเภทความพิการออกเป็น 6 ประเภท (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 2-4) ดังนี้

1. ความพิการทางการเห็น

ตาบอด หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาสั้นที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับต่ำกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ลงมาจนกระทั่งมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือมีลานสายตาแคบกว่า 10 องศา

ตาเห็นเลือนราง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการเห็น เมื่อตรวจวัดการเห็นของสายตาสั้นที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดาแล้ว อยู่ในระดับ

แยกกว่า 3 ส่วน 60 เมตร (3/60) หรือ 20 ส่วน 400 ฟุต (20/400) ไปจนถึงแยกกว่า 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 (20/70) หรือ มีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2. ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย

2.1 หูหนวก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1000 เฮิร์ตซ์ และ 2000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียง 90 เดซิเบล ขึ้นไป

2.2 หูตึง หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องในการได้ยิน เมื่อตรวจวัดการได้ยิน โดยใช้คลื่นความถี่ที่ 500 เฮิร์ตซ์ 1000 เฮิร์ตซ์ และ 2000 เฮิร์ตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าจะสูญเสียการได้ยินที่ความดังของเสียงน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาจนถึง 40 เดซิเบล

2.3 ความพิการทางการสื่อความหมาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางการสื่อความหมาย เช่น พูดไม่ได้ พูดหรือฟังแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ เป็นต้น

3. ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางกาย

3.1 ความพิการทางการเคลื่อนไหว หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือการสูญเสียความสามารถของอวัยวะในการเคลื่อนไหว ได้แก่ มือ เท้า แขน ขา อาจมาจากสาเหตุอัมพาต แขน ขา อ่อนแรง แขน ขาขาด หรือภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังจนมีผลกระทบต่อการทำงานมือ เท้า แขน ขา

3.2 ความพิการทางร่างกาย หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติของศีรษะ ใบหน้า ลำตัวและภาพลักษณ์ภายนอกร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน

4. ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมหรือออทิสติก

4.1 ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์หรือความคิด

4.2 ความพิการทางออทิสติก หมายถึง การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความบกพร่องทางพัฒนาการทางสังคม ภาษาและการสื่อความหมาย พฤติกรรม อารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจาก

ความผิดปกติทางสมองและความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุ 2 ปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมถึงการวินิจฉัยกลุ่ม ออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอร์เกอร์ (Asperger)

5. ความพิการทางสติปัญญา

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกติแสดงก่อนอายุ 18 ปี

6. ความพิการทางการเรียนรู้

การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางสมอง ทำให้เกิดความบกพร่องทางการอ่านการเขียน การคิดคำนวณ หรือกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานอื่นในระดับความสามารถที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานตามช่วงอายุและระดับสติปัญญา

แนวทางการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง มีความสำคัญซึ่งมีใช้ตนเองเท่านั้นแต่ยังมีความสำคัญในด้านอื่น ๆ คือ (วินัย เพชรช่วย, 2552)

1. ความสำคัญต่อตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลต้องมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในสังคม การพัฒนาตนเองจึงก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่น ทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขส่งผลให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคม การพัฒนาสังคมจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล การที่บุคคลได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้สามารถแข่งขันกับสังคมอื่นได้ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

ความหมายการพัฒนาตนเอง (Self Development)

มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายของการพัฒนาตนเองที่น่าสนใจหลายความหมาย ได้แก่

เปาวลี วิมูลชาติ (2549, น. 19-20) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของตนเอง มีความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น ทนต่อสภาพการณ์แวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมิต อาชวนิจกุล (2532, น. 5) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้กับตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อให้ตนเป็นที่พึงของตนเองตลอดจนเป็นที่พึงของครอบครัวหรือบุตรหลานต่อไป

การพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบ พฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต (สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2545, น. 1)

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือ พัฒนาความรู้ ความสามารถข้อดี ข้อด้อยของตนเองที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายในชีวิตที่ตนเองวางไว้

สาเหตุที่ต้องพัฒนาตนเอง

การที่คนต้องพัฒนาตนเองมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ คือ

1. คนมีพฤติกรรมหลายอย่างที่ผู้อื่นไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ยกเว้นตนเองตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงเท่านั้น เช่นพฤติกรรมทางเพศ เรื่องความโลภ ความโกรธ ความหลง เป็นต้น

2. พฤติกรรมบางอย่างของคนทำลายคุณภาพตนเอง หลายสาเหตุเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิริยาต่อตนเอง เนื่องจากเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน เป็นต้น

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเป็นเรื่องยากและไม่มีความสุข หากตนเองไม่สมัครใจทำด้วยตนเอง ถ้าขอให้คนอื่นมาช่วยก็มักไม่สำเร็จ โดยเฉพาะถ้าตนเองขาดความตั้งใจอย่างแน่วแน่

กระบวนการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองจากพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าไปสู่การมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญและมีลำดับขั้นตอน (สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2545, น. 57-58) ดังนี้

1. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง โดยการสำรวจตนเอง ตรวจสอบหาจุดบกพร่องและสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนา โดยระบุเป้าหมายให้ชัดเจน สามารถวัดได้ ประเมินได้
2. วางแผน เป็นการกำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมาย เทคนิคที่นำมาใช้ เพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. ปฏิบัติตามแผน เป็นการนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติจริง และต้องปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด
4. ประเมินประสิทธิภาพของแผน เป็นการนำผลที่ได้รับจากการปฏิบัติตามแผนมาเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบว่าผลที่ได้รับเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ต้องตรวจสอบหาสาเหตุและปรับแผนใหม่

วิธีการดำเนินการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีวิธีการดำเนินการ (อัญญา ศรีสมพร, 2552) ดังนี้

1. การหาความรู้เพิ่มเติม สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การอ่านหนังสือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม การสอนหนังสือหรือการบรรยายตามสถานที่ต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรม การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน การศึกษาต่อเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม การจัดทำโครงการพิเศษ การค้นคว้าหรือวิจัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น

2. การเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดย การลงมือปฏิบัติจริง การเข้ารับการฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน การอ่าน การฟัง และการถาม จากผู้มีความรู้ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การค้นคว้าวิจัย เป็นต้น

3. การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึงแบบแห่งการกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของตนเองและความสม่ำเสมอจนกลายเป็นแบบที่เข้มแข็ง วิธีการสร้างนิสัยที่ดี Henry E. Garrette แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียได้เสนอวิธี ดังนี้

- 3.1 พุ่มเทความสามารถที่มีอยู่จนสุดกำลังในการสร้างนิสัยใหม่
- 3.2 ไม่มีข้อแก้ตัว ข้อยกเว้นและข้อผ่อนผันใด ๆ ทั้งสิ้น
- 3.3 พยายามฝึกนิสัยใหม่ที่ต้องการด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ
- 3.4 พยายามแก้นิสัยที่ไม่ได้ตั้งใจด้วยการสร้างนิสัยที่เต็มใจขึ้นแทน
- 3.5 แก้นิสัยเก่าที่ไม่ต้องการโดยใช้กระบวนการวางเงื่อนไข
- 3.6 ตั้งระเบียบที่ต้องการสำหรับนิสัยให้แน่นอน

4. การสร้างทัศนคติที่ดี หมายถึงความรู้สึกรัก ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคล หรือสิ่งอื่น การที่บุคคลที่มีทัศนคติที่ดี จะช่วยลดการต่อต้านต่าง ๆ รวมทั้งสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี

5. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม ได้แก่ กริยาท่าทางน้ำเสียง การวางตนและการควบคุมตนเอง การแต่งกาย และรูปร่างลักษณะ การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม (สมชาติ กิจยรรยง, 2548, น. 59-61, อ้างถึงใน ปรางค์มณี แซ่โซ, 2552, น. 12-13) ได้แก่

- 5.1 บุคลิกภาพทางกาย ได้แก่ รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย เป็นต้น
- 5.2 บุคลิกภาพทางอุปนิสัย ได้แก่ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสุภาพอ่อนโยน ความรับผิดชอบ เป็นต้น
- 5.3 บุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การเข้าสมาคม การสนทนา เป็นต้น
- 5.4 บุคลิกภาพทางกำลังใจ ได้แก่ มีความมุ่งมั่น มั่นคงในการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีสติสัมปชัญญะตลอดเวลา เป็นต้น
- 5.5 บุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่ มีเหตุผล มีความสุขุมรอบคอบ
- 5.6 บุคลิกภาพทางสติปัญญา ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะ ความสนใจ เป็นต้น

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ผลเพียงใด การประเมินผลจะต้องทำติดต่อกันโดยสม่ำเสมอโดยดูจาก

6.1 ผลงานที่ทำสำเร็จ

6.2 ดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตนเอง

6.3 ดูจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลในครอบครัว และเพื่อน ๆ เป็นต้น ว่ามีความรู้สึกนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไรบ้าง

นอกจากนี้ สมิต อาชนวิจุล (2532, น. 29-58, น. 152-156, 2533, น. 89-94) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำได้ ดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิต (Aim) ต้องคำนึงถึงความเป็นจริงว่าจะสามารถทำได้หรือไม่ ไม่ควรตั้งจุดมุ่งหมายแบบเพ้อฝัน ต้องเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัด ไม่คลุมเครือ

2. เป็นผู้ไม่รู้จักหมดหวัง (Hopefulness) ไม่ควรตั้งความหวังอย่างเลื่อนลอย ต้องมั่นคงแน่วแน่ และคิดว่าอุปสรรคหรือความผิดหวังเป็นเรื่องธรรมดาและพยายามหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะเอาชนะอุปสรรค

3. ความไม่หวาดหวั่นต่อความยากลำบาก (Energy) การฝึกหัดสามารถทำได้หลายวิธี เช่น พยายามคบเพื่อนที่มีนิสัยกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว หรือยึดวิถีชีวิตของบุคคลที่ชื่นชอบมาเป็นแบบอย่างในชีวิต และหมั่นบำรุงสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์

4. ความเป็นผู้มีหัวใจเข้มแข็ง (Strongmindedness) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกคนในการต่อสู้กับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ผู้ที่มีใจเข้มแข็งสามารถเผชิญเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาจึงสามารถผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ได้

5. ความเป็นผู้ตรงต่อเวลา (Exactitude) เป็นการแสดงออกถึงความมีวินัย ความไม่ประมาทหรือเฉื่อยชา กระตือรือร้น ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง เตรียมตัวให้พร้อมตลอดเวลา ไม่ประมาทและไม่ทำอะไรจืดจาง ฝึกเคารพต่อกฎระเบียบ

6. ความเป็นคนขยันขันแข็ง (Activeness) แสดงให้เห็นถึงอุปนิสัยที่ดีโดยไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยไม่มีประโยชน์ อาจทำได้โดย สิ่งใดที่สามารถทำได้ให้ทำทันที มีกำลังใจในการทำงาน รักในงานที่ทำ มีความอดทน ทำงานด้วยความกระตือรือร้นไม่เฉื่อยชา

7. ความเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย (Steadiness) แสดงให้เห็นถึงความหนักแน่น มั่นคง ไม่โลเลจับจด สามารถทำได้โดย ไม่เป็นคนใจร้อน ตรงต่อเวลา การทำด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำให้ดีที่สุดแต่ไม่มีความลดละ ฝึกทำให้เป็นกิจวัตรประจำวัน

8. การฝึกฝนตนเอง (Self Culture) สามารถทำได้โดย ฝึกให้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ให้มากขึ้น ฝึกสมรรถภาพทางกายและใจให้เป็นผู้ที่ทนต่องาน ฝึกฝนความรู้ตามที่ครูอาจารย์สอนหรือแนะนำ ฝึกฝนการพูดจาให้สามารถพูดได้ดีในทุกสถานการณ์ ฝึกฝนความคิดให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ฝึกกำลังใจให้สามารถต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต ฝึกความเชื่อมั่นในตนเองและการพึ่งตนเอง เป็นต้น

9. การฝึกอบรม (Training) เป็นการช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความชำนาญเป็น การสร้างเสริมประสบการณ์และช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น เป็นวิธีดีและช่วยย่นระยะเวลาในการพัฒนาตนเองและพัฒนาความรู้ความสามารถได้เร็วกว่าวิธีอื่น ๆ

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนเอง ทำให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติ บุคลิกภาพนิสัย ทักษะคติ พฤติกรรมภายนอกและภายใน และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นไปในทางที่ตนเองและสังคมต้องการ หากบุคคลเต็มใจที่จะเรียนรู้และตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, 2552) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏออกมา
2. ทำให้รู้และเข้าใจพัฒนาการด้านร่างกายและจิตใจที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมมนุษย์
3. ทำให้รู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาตนและวิธีการปรับตัวของมนุษย์ การเผชิญกับปัญหา การแก้ปัญหา
4. ทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในสังคม
5. ทำให้รู้ศาสตร์ประยุกต์พื้นฐานที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม
6. เป็นการลดปัญหาที่มีอยู่ให้หมดไปและป้องกันปัญหาใหม่ไม่ให้เกิดขึ้น
7. ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการและอยู่ในวิสัยที่จะทำได้
8. ทำให้มีเครื่องมือสำหรับพัฒนาตนเองและสังคม
9. ทำให้เข้าใจวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาให้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการพัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต

การพัฒนาตนเอง เป็นความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ข้อบกพร่องที่มีอยู่ของบุคคลให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยให้บุคคลเดินทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จอาจเกิดขึ้นช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน การพัฒนาตนเองจะประสบผลสำเร็จมากที่สุดต้องเกิดจากตัวบุคคลเองที่อยากจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงข้อดีหรือข้อเสียของตนเองไม่ใช่เกิดจากการที่ถูกยัดเยียดหรือถูกบังคับ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจะมีประโยชน์อย่างมากหากบุคคลคิดและตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นอกจากจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลแล้วยังเกิดประโยชน์ ต่อทั้งครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ การพัฒนาการทางอาชีพ และการเลือกอาชีพ

แนวคิดการฝึกอาชีพ (Vocational Training) มีแนวคิดที่น่าสนใจเนื่องจากการฝึกอาชีพเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลก่อนที่จะออกไปสู่การประกอบอาชีพจริง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลให้มีความชำนาญในอาชีพนั้น ๆ การฝึกอาชีพในแต่ละประเภทอาจใช้เวลาไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในหลายด้าน โดยเฉพาะกลุ่มคนพิการที่มีความเสียเปรียบคนปกติ ด้วยข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ต่อมารัฐบาลจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการเพื่อให้คนพิการมีงานทำและสามารถช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การฝึกอาชีพมีการดำเนินการในหลายรูปแบบ (กรมแรงงาน, 2511, น. 14-17, อ้างถึงใน อริศรา หนูสิงห์, 2539, น. 27) ดังนี้

1. การฝึกอาชีพในรูปโรงเรียนอาชีวศึกษา (Vocational School)
2. การฝึกอาชีพในสถาบันการฝึกอาชีพ (Institutional Training)
3. การฝึกช่างลูกมือ (Apprenticeship Training)
4. การฝึกอาชีพสถาบันฝึกอาชีพหลักสูตรเร่งรัด (Accelerated Training)

นอกจากนี้ยังมีการจำแนกประเภทของศูนย์ฝึกอาชีพออกเป็นอีก 4 ประเภท ดังนี้

1. ศูนย์ฝึกอาชีพทั่วไป (Central Vocational Training) ฝึกอาชีพแก่เยาวชนและคนงานในหลักสูตรระยะสั้น
2. ศูนย์ฝึกอาชีพเฉพาะอย่าง (Comprehensive Vocational Center) ฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนในหลักสูตรระยะยาว 2-3 ปี

3. ศูนย์ฝึกอาชีพแก่คนพิการ (Vocational Training Center for Physically Handicapped)

4. สถาบันฝึกอาชีพ (Institution of Vocational Training) สำหรับครูฝึกอาชีพ ประเภทของการฝึกอาชีพ แบ่งเป็น 3 ประเภท (สุภธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 44) คือ

1. การฝึกทักษะทางอาชีพที่เน้นเพื่อการประกอบอาชีพเป็นหลัก
2. การฝึกอาชีพก่อนและหลังเข้าทำงานในองค์กร เพื่อผู้ที่เข้าทำงานมีความรู้ในสิ่งที่ตนเองมีส่วนร่วม

3. การฝึกอาชีพเน้นที่ประเภทของตัวบุคคลและความสนใจของคน ๆ นั้น นอกจากนี้ การฝึกอาชีพต้องมีกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 การแนะแนวเพื่อให้คนพิการรู้ถึงความสามารถของตนเอง
- 3.2 หลักสูตรการฝึกอาชีพ ต้องมีความสอดคล้อง ทันสมัยตามความต้องการของตลาดแรงงาน
- 3.3 อุปกรณ์ฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่คนพิการเข้าถึงประโยชน์ได้

ก่อนที่คนพิการจะออกไปสู่โลกแห่งการประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่คนพิการในด้านต่าง ๆ หลายด้าน การฝึกอาชีพจะช่วยให้คนพิการมีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ เนื่องจากการออกไปประกอบอาชีพจริง คนพิการต้องพบเจอปัญหาและอุปสรรคหลาย ๆ ด้านดังนั้นหากคนพิการมีความพร้อมก็จะช่วยให้คนพิการสามารถปรับตัวในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น

การเตรียมความพร้อมของผู้พิการก่อนการประกอบอาชีพ (ชลลดา ชนะศรีรัตนกุล, 2548, น. 33-35) มีดังนี้

1. ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ โดยมีบริการทางการแพทย์ภายในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการทั่วประเทศ โดยจัดให้มีห้องกายภาพบำบัด อุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการ มีการจัดนักกายภาพบำบัด พยาบาล แพทย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูมาให้บริการ และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อคนพิการ

2. ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษาโดยการจัดประเมินคนพิการภายในศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อนำคนพิการเข้าศึกษาต่อโดย สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้คนพิการทุกประเภท และจัดกิจกรรมให้คำแนะนำและแนวทาง บริการด้านวิชาการ

3. ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพโดยการเปิดโอกาสให้คนพิการมีการศึกษา ด้วยการจัดสถานศึกษาและสถานฝึกอาชีพให้แก่คนพิการโดยมีการประสานงานทั้งในส่วนองภาครัฐและเอกชนให้สนับสนุนการจ้างงานของคนพิการและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ

4. ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้คนพิการมีทักษะและอยู่ร่วมกับคนปกติ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้สังคม ชุมชน ท้องถิ่นและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อคนพิการ

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมของคนพิการก่อนออกไปประกอบอาชีพจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านการศึกษา ไม่สามารถจะทำได้โดยหนึ่งเพียงอย่างเดียวได้ทุกอย่างทุกอย่างต้องควบคู่กันไปจึงจะทำให้คนพิการมีศักยภาพเพียงพอที่จะออกไปประกอบอาชีพ

การฝึกอาชีพควรคำนึงถึงหลักพื้นฐานของการฝึกอบรมด้านอาชีพ (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน, 2529, น. 77, อ้างถึงใน คเชนทร์ ปานสงฆ์, 2551, น. 36-37) ดังนี้

1. คนพิการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความเหมาะสม การฝึกอบรมก็ไม่มี ความจำเป็น
2. หลักการ วิธีการที่ใช้กับบุคคลธรรมดา ควรนำมาใช้กับคนพิการเท่าที่จะเป็นไปได้
3. การฝึกควรจะดำเนินต่อไปจนกว่าคนพิการจะมีความสามารถในการทำงานได้ ดังเช่นคนปกติ
4. ในกรณีที่คนพิการมีความสามารถเพียงพอควรได้รับการฝึกอาชีพพร้อมกับคนปกติ
5. ควรจัดให้มีการฝึกพิเศษตามลักษณะความพิการกรณีที่ไม่สามารถฝึกพร้อมกับคนปกติได้
6. การฝึกอาชีพจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อคนพิการได้ทำงานในอาชีพที่ฝึก หรืออาชีพที่ใกล้เคียงกัน

แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพและการเลือกอาชีพ

การที่บุคคลเลือกที่จะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ประกอบกันทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ โอกาส ความเหมาะสม ความถนัด บุคคลแต่ละคนย่อมไม่สามารถจะประกอบอาชีพได้ทุกอาชีพเนื่องจากบางอาชีพอาจไม่มีความเหมาะสมกับบุคคลนั้น ๆ หรืออาจมาจากข้อจำกัดบางอย่างที่ทำให้บุคคลไม่สามารถประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ โดยเฉพาะคนพิการที่มีโอกาสในการประกอบอาชีพน้อยกว่าคนปกติอันเนื่องมาจากข้อจำกัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันที่ทำให้คนพิการเสียเปรียบคนปกติ ทางเลือกในการประกอบอาชีพจึงมีไม่มาก

นักทฤษฎีหลายท่านได้อธิบายเกี่ยวกับการเลือกประกอบอาชีพ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Roe (Roe's Theory of Vocational Choice)

Roe (1964, อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2523, น. 19-22) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกลักษณะและสนองความต้องการของตนเอง

2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีการจูงใจ โดยมีแนวความคิดว่า ความต้องการของบุคคลจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการกระทำต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าคนเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนเอง

Roe เชื่อว่าการที่ความต้องการขั้นต่าง ๆ ของเด็กได้รับการตอบสนองหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาหรือผู้ปกครองกับเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดบุคลิกลักษณะและจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะกับบุคลิกลักษณะและสนองความต้องการของตน

Roe แบ่งอาชีพออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. อาชีพที่ติดต่อกับเกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น อาชีพบริการ ธุรกิจ ศิลปและการบันเทิง
2. อาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่น อาชีพด้านเทคนิค การเกษตร วิทยาศาสตร์

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (Holland's Theory of Vocational Choice)

Holland (1973, อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528) มีความเชื่อว่ามนุษย์จะเลือกประกอบอาชีพอะไรจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพนั้นอยู่บ้างแล้ว ความเข้าใจดังกล่าวอาจผิดหรือถูกก็ได้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพจะเป็นตัวบ่งชี้ให้บุคคลอยากหรือไม่อยากเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland แบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้

1. อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพ บุคคลจะเลือกอาชีพโดยอมแสดงว่าบุคลิกภาพจะปรากฏออกมาในทิศทางเดียวกัน

2. บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหางานหรืออาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพ

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ได้มากที่สุด และใช้ความสามารถของและเปิดโอกาสให้สามารถแสดงเจตคติ ค่านิยม และบทบาทของตนเอง

4. บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เมื่อสามารถทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมแล้วจะทำให้ทราบผลที่จะติดตามมาของบุคคลด้วย

Holland ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายดังนี้

1. ชี้แนะประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล
2. อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร
3. แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์ทั้งเก่าและใหม่

Holland ได้แบ่งกลุ่มของบุคลิกภาพออกเป็น 6 กลุ่มตามความแตกต่างทางบุคลิกภาพ 6 ประเภทและแบ่งประเภทสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 6 ชนิดที่คล้ายคลึงกับกลุ่มบุคลิกภาพทั้ง 6 ชนิด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบจริงจัง (Realistic) เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสนใจกับงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุมีรูปร่าง จับต้องได้ ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุม การปฏิบัติการกับเครื่องยนต์กลไกหรือจำพวกเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชอบทำกิจกรรมกลางแจ้ง ชอบงานประเภทใช้กำลังกาย ชอบการเคลื่อนไหวและการใช้ทักษะ ชอบงานประเภทเห็นปัญหาที่จะแก้ปัญหาได้ชัดเจนเลี้ยงกิจกรรมที่ต้องใช้วามฉลาดทักษะทางสังคม บุคลิกภาพโดยทั่ว ๆ ไป มักมีลักษณะค่อนข้างขี้อาย หัวอ่อน ค่อนข้างเก็บตัว อาชีพที่เหมาะสม ได้แก่ วิศวกรช่างต่าง ๆ นักประดิษฐ์ อาชีพทางการเกษตร เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีบุคลิกแบบใช้ปัญญาและความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative) เป็นคนชอบการวิเคราะห์และการประเมิน มีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต ช่างสงสัย ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ มีเหตุผล ละเอียดรอบคอบชอบเก็บตัว ชอบงานที่ต้องใช้ความรู้และมักเกี่ยวข้องกับ

ทางวิชาการ ไม่ชอบสังคม บุคลิกภาพโดยทั่วไป มีความมั่นใจเชื่อมั่นในความคิดตนเอง มีค่านิยมทางวิทยาศาสตร์ ใฝ่หาความรู้ รักอิสระ เชื้อชาติ อาชีพที่เหมาะสมได้แก่ อาชีพทางวิชาการ ทุกแขนง แพทย์ ทันตแพทย์ เกษตรกร นักเทคนิคการแพทย์ นักวิจัย นักวางแผน นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน (Artistic) ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีจินตนาการกว้างไกล รักความเป็นอิสระ ไม่ชอบการอยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นคนชอบริเริ่มไม่ชอบเอาอย่างใคร ไม่ชอบงานที่มีกฎระเบียบแน่นอน ชอบแสดงออก หลีกเลียงกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม หรืองานที่ต้องการความเป็นระเบียบแบบแผน ห้วนไหวง่าย บุคลิกภาพที่เด่น คือ เจ้าอารมณ์ มีอุดมคติ ใจร้อน ใฝ่หาความรู้ลึก อาชีพที่เหมาะสมได้แก่ อาชีพทางศิลปะทุกแขนง ผู้กำกับ การแสดง งานประชาสัมพันธ์ นักวิจารณ์ นักแสดง นักออกแบบ นักประดิษฐ์ นักพากษ์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบบริการสังคมและชอบสมาคม (Social) ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น ชอบช่วยเหลือไม่ชอบอยู่ใต้บังคับบัญชา ชอบสนทนาและสังสรรค์กับผู้คน กล้าแสดงออกเป็นกันเอง มีความต้องการเกี่ยวข้องกับสังคม มีความสามารถในการพูด มีทักษะในการติดต่อกับผู้อื่น ชอบงานด้านภาษามากกว่างานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มักขาดความสามารถในการวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์ บุคลิกภาพโดยทั่วไป มักเป็นคนมีไมตรีจิต ให้ความร่วมมือ รับผิดชอบ มีอุดมคติ ใจคนเก่ง อาชีพที่เหมาะสมได้แก่ ได้แก่ พยาบาล ครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา ผู้ให้คำปรึกษา ทูต ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ (Enterprising) เป็นคนชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน เชื้อมั่นในตนเอง เข้าสังคมได้ดี ชอบชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม ชอบถกเถียง กล้าแสดงออก กล้าคิดกล้าทำ กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน เปิดเผย ใจร้อน ช่างพูด อาชีพที่เหมาะสม ได้แก่ นักธุรกิจ ค้าขาย นักการตลาด ผู้จัดการ นักการเมือง ทนายความ นักการเมือง อัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น

กลุ่มที่ 6 กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมีระเบียบแบบแผน (Conventional) สนใจในกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม มีความเป็นระเบียบ กิจกรรมที่ทำมักได้รับการยอมรับจากสังคม ยึดแบบแผนที่เคยปฏิบัติมา พอใจที่จะคล้อยตาม ไม่ชอบเป็นผู้นำ เลี่ยงการโต้แย้ง ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เจ้าระเบียบ ขาดความริเริ่ม ชอบเลียนแบบ อ่อนน้อม เจ้าระเบียบ อดทนและรับผิดชอบต่อสูง ควบคุมอารมณ์ได้ดี อาชีพที่เหมาะสม ได้แก่ งานในสำนักงาน นักบัญชี เลขานุการ นักสถิติ พนักงานไปรษณีย์ เป็นต้น

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Schaffer (Schaffer's Theory of Vocational Choice)

Schaffer (1953, อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2523, น. 22-23) มีแนวคิดว่าคุณคนเลือกอาชีพเพื่อให้สนองความต้องการของตนเอง ถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จากการศึกษาวิจัยบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ Schaffer ได้สรุปว่าคุณคนมีความต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการความรักความอบอุ่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการแสดงตนเอง ต้องการสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ ต้องการทำตามผู้อื่น ต้องการแสดงความคิดริเริ่ม ต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและต้องการเป็นตัวของตัวเอง

ทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลของ M. Katz

M. Katz (1963, pp. 30-35, อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2523, น. 17) ได้กล่าวถึงการนำทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการแนะแนวด้านเลือกอาชีพไว้ ดังนี้

1. บุคคลแต่ละบุคคลไม่ได้เหมาะกับทุกอาชีพ
2. ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลือ บุคคลอาจเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสม หรือเสียเวลาในการเลือกอาชีพ
3. ควรให้บุคคลเรียนรู้วิธีพิจารณาการดำเนินการเลือกอาชีพที่เหมาะสมตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้น
4. การเลือกอาชีพของบุคคลมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเลือกสาขาการศึกษา
5. การเลือกอาชีพของบุคคลจะต้องมีการวางแผนการล่วงหน้า เพื่อจะได้เลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองและประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพที่เลือกแล้ว
6. องค์ประกอบด้านต่าง ๆ คือ ความถนัด ความสนใจ สติปัญญา บุคลิกภาพและสังคม มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพ ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้ว่าอิทธิพลของสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อบุคคลจะช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองได้ดีขึ้นเพื่อนำไปสู่การประกอบอาชีพที่เหมาะสมต่อไป

แนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพ

การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นเรื่องสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การเลือกอาชีพจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบ การตัดสินใจเลือกอาชีพอย่างรีบร้อนไม่รอบคอบ อาจส่งผลให้ต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอุปนิสัยของตนเอง ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่ดีเท่าที่ควร ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติ เนื่องจากคนเราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพภายหลังจากการศึกษาเป็นเวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต หรือประมาณ 100,000 ชั่วโมง (พินโย พรมเมือง, 2552) แต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่เลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดหรือความสนใจของตนเองย่อมก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาก

ก่อนการตัดสินใจเลือกอาชีพ บุคคลจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบ 2 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจเลือกอาชีพบุคคลควรรู้จักตัวเองให้ดีกว่าก่อน โดยเฉพาะด้านอุปนิสัย ความรู้ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ สุขภาพ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
2. ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ ลักษณะของงานอาชีพ ค่าจ้างสวัสดิการ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน ตลอดจนความต้องการของงาน

ความต้องการในการประกอบอาชีพของคนพิการ

กิตติยา (นรามาศ) รัตนกร (2531, น. 88) กล่าวว่า คนพิการต้องการทำงานเนื่องจาก

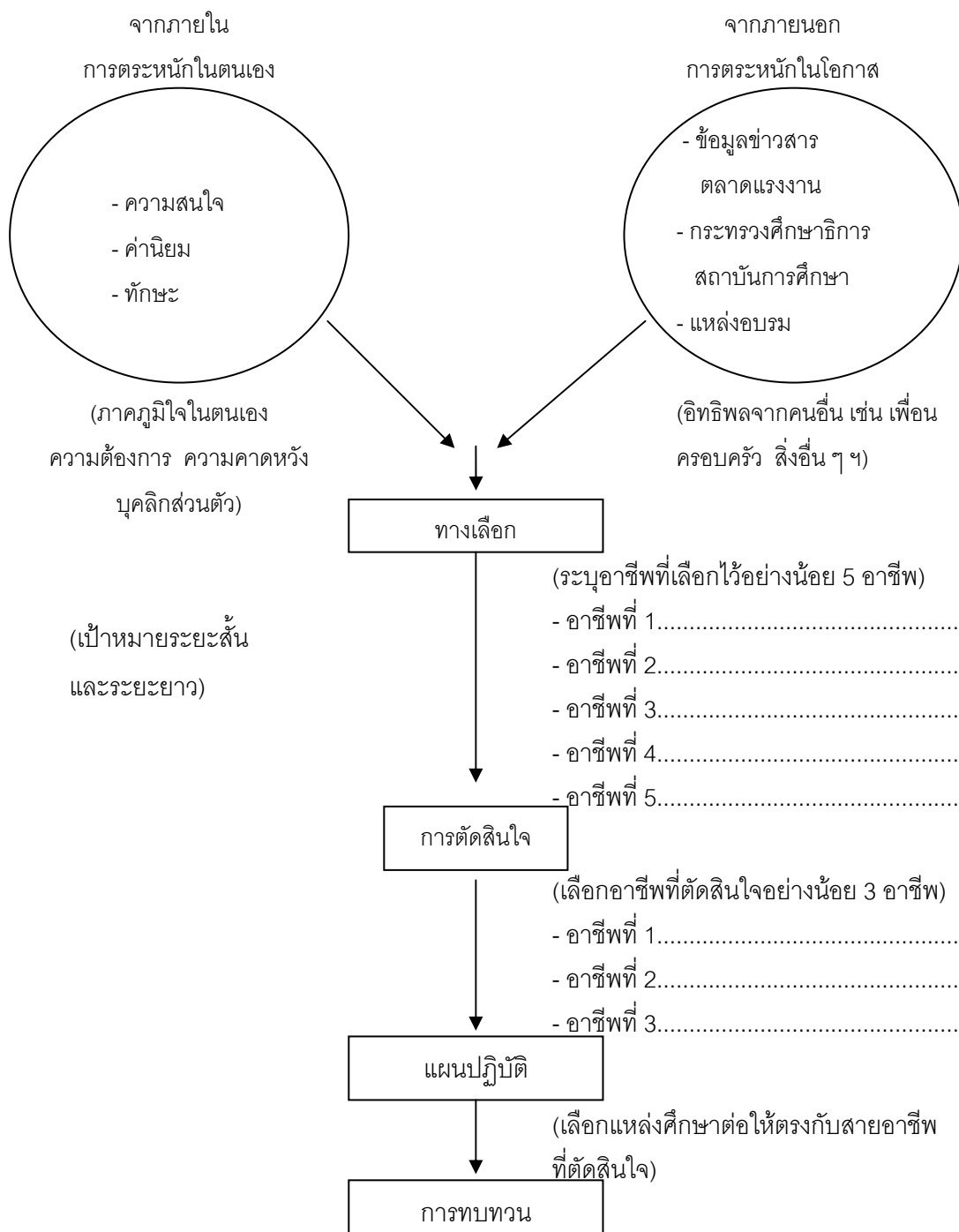
1. ต้องการแสดงให้เห็นว่าสามารถช่วยเหลือตนเองและ ครอบครัวได้
2. สนใจหรือชอบงานนั้น ๆ และสามารถทำได้โดยใช้พลังและความสามารถที่มีอยู่
3. การทำงานจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความพึงพอใจและความสำเร็จในชีวิต
4. เพื่อพิสูจน์ว่าตนมีความสามารถไม่ด้อยกว่าคนปกติ รู้สึกมีคุณค่าจากการมีงานทำที่เหมาะสม

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลนั้น มีองค์ประกอบและปัจจัยในการเลือกประกอบอาชีพมากมายทั้งจาก ครอบครัว การศึกษา สังคม เพื่อนฝูง ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือบุคคลควรเลือกที่จะประกอบอาชีพตามความเหมาะสม ความสนใจและความถนัดของตนเอง บุคคลแต่ละคนย่อมไม่สามารถที่จะประกอบอาชีพได้ทุกอาชีพแม้ว่าอาชีพนั้นจะเป็นอาชีพที่ตนเองสนใจแต่หากบุคคลนั้น ๆ ไม่มีความถนัดหรือความสามารถมากเพียงพอก็ไม่สามารถประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้หรืออาจทำได้แต่ไม่ดีเพียงซึ่งอาจส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงานนั้น ๆ การประกอบอาชีพมีส่วนสัมพันธ์กับการเลี้ยงดู การปลูกฝัง หรือความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคคลนั้น ๆ ทั้งจากครอบครัว โรงเรียน สังคม เพื่อนฝูงก็มีส่วนในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพหรือการเลือกเรียนต่อเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต การตัดสินใจของบุคคลบางครั้งอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบข้างต้นเพราะการตัดสินใจของบุคคลอาจไม่สามารถที่จะตัดสินใจคนเดียวได้เนื่องจากเหตุผลในหลาย ๆ ประการ เช่น ปัจจัยทางครอบครัว เพื่อนฝูง ครู อาจารย์ ความคาดหวังจากบุคคลรอบข้างหรือจากตัวบุคคลเอง สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพทั้งสิ้น บางครั้งบุคคลอาจจะยังไม่รู้ว่าตนเองชอบหรือสนใจที่จะประกอบอาชีพใดทำให้บุคคลนั้น ๆ เปลี่ยนงานบ่อยแต่บางคนรู้และค้นพบว่าตนเองชอบหรือสนใจที่จะประกอบอาชีพใดตั้งแต่อายุยังน้อยบุคคลนั้น ๆ ก็จะมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเพราะหากบุคคลสามารถประกอบอาชีพตามที่ตนเองถนัดและสนใจจะทำให้บุคคลนั้น ๆ ทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่รู้ว่าตนเองชอบและสนใจที่จะประกอบอาชีพใด

สำหรับคนพิการโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพย่อมมีน้อยกว่าคนปกติทั่วไป อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางความพิการของบุคคลที่ทำให้คนพิการเสียเปรียบคนปกติทั่วไป แต่หนทางในการประกอบอาชีพของคนพิการยังมีอีกหลายทางเช่น การประกอบอาชีพส่วนตัว การทำงานช่าง งานฝีมือหรืองานที่ใช้ความรู้ ความคิด เป็นต้น ปัจจุบันสังคมได้ให้ความสนใจและตระหนักถึงความเท่าเทียมกันของมนุษย์มากขึ้นทำให้คนพิการมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลายและได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากการหน่วยงานที่ให้บริการคนพิการมีมากขึ้น เช่น โรงเรียนหรือศูนย์ฝึกอาชีพสำหรับคนพิการที่ปัจจุบันมีหลายหลายแห่งทั่วประเทศ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือและเตรียมความพร้อมให้คนพิการก่อนออกไปทำงานจริง เป็นการช่วยให้คนพิการมีทักษะ มีความรู้ เพื่อสามารถไปประกอบอาชีพและช่วยเหลือตนเองได้ ปัจจุบันคนพิการได้รับโอกาสและการยอมรับจากสังคมที่เปิดกว้างให้คนพิการเข้าร่วมทำงานกับ

คนปกติทั้งในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนด้วยศักยภาพและความรู้ความสามารถของคนพิการที่มี โดยเฉพาะความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะช่วยเหลือตนเองของคนพิการทำให้ผลงานที่ออกมาทัดเทียมหรือมากกว่าคนปกติทั่วไปแต่สิ่งที่จะทำให้คนพิการมีโอกาสหรือมีพื้นที่ในการประกอบอาชีพก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น การเปิดโอกาสให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและประกอบอาชีพพร้อมกับคนปกติทั่วไป ไม่ดูถูกหรือดูหมิ่นความสามารถของคนพิการทั้งที่ยังไม่มีโอกาสได้เห็นผลงานหรือความสามารถของคนพิการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวคนพิการเองว่าจะแสดงศักยภาพให้สังคมได้รู้ ได้เห็นหรือยอมรับมากน้อยเพียงใด สิ่งสำคัญที่คนพิการควรตระหนักคือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อแสดงให้เห็นในความสามารถของคนพิการว่าคนพิการสามารถทำงานได้เหมือนหรือใกล้เคียงกับคนปกติมากที่สุด

ภาพที่ 2.1
แบบจำลองในการตัดสินใจด้านอาชีพ
(Career Decision Making Model)



ที่มา: แนวทางในการตัดสินใจด้านอาชีพแบบจำลอง, โดย กรมการจัดหางาน, กองส่งเสริมการมี
งานทำ, 2552, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.vgnew-epd.com/guide/guide2.asp>

แนวคิดการปรับตัว

ปัจจุบันนี้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคคลจำเป็นต้องตั้งรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ ซึ่งผู้ที่จะแก้ปัญหานี้ได้ คือ ตัวของบุคคลเอง การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัวเกิดขึ้น

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530, น. 72-81) กล่าวถึงการปรับตัวสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความคับข้องใจ (Frustration) เกิดจากสภาพของจิตใจหรือความรู้สึกเป็นผลสืบเนื่องจากความปรารถนาที่มุ่งหวังไว้ถูกขัดขวางทำให้ไม่สามารถบรรลุจุดหมายที่วางไว้เนื่องจากบุคคลไม่สามารถที่จะสนองความต้องการของตนเองได้ในทุก ๆ ประการซึ่งระดับความคับข้องใจของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากันบางคนมีมากบางคนมีน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของบุคคล สาเหตุของความคับข้องใจอาจเกิดจากสาเหตุส่วนบุคคลเนื่องจากบุคคลแต่ละคนย่อมมีบุคลิกลักษณะที่ต่างกันอย่างกว้างขวางและจิตใจหรือสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม

2. ความขัดแย้งในใจ (Conflicts) คือภาวะการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความขัดแย้งในตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความลำบากใจ หนักใจหรืออึดอัดใจในการตัดสินใจในการเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาวะที่เผชิญอยู่

สาเหตุของความขัดแย้งในใจแบ่งได้ 3 ชนิด คือ

- 2.1 เกิดจากการต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาเดียวกันและต้องการหลีกเลี่ยงผลที่จะเกิดขึ้นจากการเลือกสิ่งนั้น ๆ (Approach-avoidance Conflicts) ซึ่งความขัดแย้งในใจดังกล่าวมีสภาพเป็นทั้งบวกและลบ (Plus-minus conflict) เป็นการผสมผสานระหว่างสิ่งที่ปรารถนาและสิ่งที่ไม่ปรารถนาในเวลาเดียวกัน

- 2.2 เกิดจากการต้องตกลงใจเลือกสิ่งที่ชอบ พอใจ ต้องการเหมือน ๆ กันในเวลาเดียวกัน (Approach-approach Conflict) หรือในบางสถานการณ์บุคคลอาจมีความต้องการหรือพึงพอใจมากกว่า 2 สิ่งขึ้นไปและบุคคลต้องเลือกเฉพาะสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้นอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในใจได้เช่นกัน (Double-approach Conflicts) ความขัดแย้งในใจที่เกิดขึ้นทั้ง 2 อย่างนี้จะไม่รุนแรงมากเพราะมีผลในทางบวกทั้งคู่ (Plush-plus Conflicts)

- 2.3 เกิดจากการต้องเลือกสิ่งที่ไม่ต้องการหรือไม่พอใจทั้ง 2 อย่างแต่ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งจะไม่เลือกไม่ได้ (Avoidant-avoidance conflicts) หรือหากมีสิ่งที่คุณ

ไม่พึงพอใจและไม่ต้องมากกว่า 2 อย่างและบุคคลต้องเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่ปรารถนา (Double-avoidant Conflicts) ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่บุคคลไม่ปรารถนาและมีสภาพเป็นลบทั้งคู่ (Minus-minus conflict) แม้บุคคลจะเลือกสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งแล้วก็ตาม ความขัดแย้งในใจก็ยังคงมีอยู่หรืออาจมากยิ่งขึ้น

3. ความกดดัน (Pressure) คือสภาพการณ์บางอย่างที่ผลักดันหรือบังคับให้บุคคลจำเป็นต้องทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความกดดันส่งผลต่อพฤติกรรมและการปรับตัวของบุคคล สาเหตุความกดดันอาจเกิดจากตัวบุคคลเองซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับความมุ่งหวังและอุดมคติของบุคคลที่ตั้งไว้หรือความกดดันในสังคมที่บุคคลต้องเผชิญ เช่น การแข่งขันด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นต้น

Roger's Self Concept Theory

Carl R Rogers (Corey, 1996; Ivey, Ivey, and Simek-Morgan, 1993, อ้างถึงใน ทวี เชื้อสุวรรณทวี, 2551, น. 11) ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และการรับรู้ความเป็นจริงที่เป็นปัจจุบันและเชื่อว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความต้องการไปสู่ความเป็นสัจการแห่งตน หมายถึงบุคคลมีหัวใจที่เปิดกว้าง เข้าใจชีวิตอย่างลึกซึ้ง ได้รับการยอมรับจากตนเองและผู้อื่น มีพัฒนาการด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและมีความหมาย ปล่อยวางและเป็นอิสระจากพันธนาการทั้งปวง

แนวคิดของโรเจอร์แสดงให้เห็นว่ามนุษย์จะปรับตัวได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของตนเองที่เป็นจริงและตนเองในอุดมคติ ซึ่งทั้งสองส่วนอยู่ในความคิดรวบยอดของแต่ละบุคคล ความแตกต่างจะมีมากและชัดเจนเมื่อบุคคลมองตนเองในความจริงต่างไปจากสิ่งที่ปรารถนา บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมการปรับตัวด้วยวิธีที่ต่างกันไปตามประสบการณ์ ความรู้สึก ค่านิยม การรับรู้ของตนเอง คนพิการที่ล้มเหลวในการปรับตัวก็จะแสดงพฤติกรรมการปฏิเสธ ไม่รับรู้ความจริง

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นในเรื่องของการปรับตัวสรุปได้ว่า การปรับตัวของบุคคลจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านประกอบกันเนื่องจากแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันการแสดงออกของพฤติกรรมย่อมแตกต่างกันซึ่งอาจเป็นด้านบวกหรือด้านลบ ถ้าการปรับตัวเป็นไปในทางบวกจะทำให้บุคคลนั้นเกิดการพัฒนาตนเองหรือปรับเปลี่ยนตนเองไปในทางที่ดีขึ้นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขแต่ถ้าการปรับตัวเป็นไปในทางลบก็ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ อาจทำให้เกิดความเครียด กดดัน และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาได้ การปรับตัวของแต่ละบุคคลอาจเกิดโดยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจและอาจเป็นการปรับตัวโดยที่

บุคคลไม่รู้ตัว ปัจจุบันนี้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาการปรับตัวจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะการที่บุคคลไม่คิดเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจะทำให้การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ลำบากบุคคลที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้มากที่สุดก็ย่อมมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ปรับตัวได้น้อยหรือไม่สามารถปรับตัวได้ เช่นเดียวกับคนพิการที่สามารถปรับตัวและยอมรับกับสภาพความพิการของตนเองได้ย่อมจะสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขมากกว่าคนพิการที่ไม่สามารถปรับตัวและยอมรับกับสภาพความพิการของตนเองได้ แม้ว่าคนพิการจะไม่สามารถทำกิจกรรมบางอย่างได้เหมือนคนปกติทั่วไปแต่ก็สามารถเลือกที่จะมีความสุขได้ในแบบวิถีชีวิตของตน

การสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อไปสู่ความสำเร็จ (วัฒนา สุนทรชัย, 2553) ดังนี้

1. ความคิด คือ นิสัยการคิด นิสัยไม่ใช่สัญชาตญาณแต่เป็นปฏิกิริยาที่เกิดจากการทำซ้ำ การคิดดี พุทธิ ชั่วแล้วชั่วเลวจะกลายเป็นนิสัยที่ดี ซึ่งเป็นนิสัยแห่งความสำเร็จ
2. การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจนเปรียบเสมือนการขับรถท่ามกลางหมอกหนาที่บดบัง ส่วนการดำเนินชีวิตที่มีเป้าหมายชัดเจน เปรียบเสมือนการขับรถที่ปราศจากหมอกควันมาบดบัง ทำให้สามารถมุ่งทะยานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง การเขียนเป้าหมายเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการวางแผนจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้น
3. การประสบความสำเร็จต้องมีความอดทนสูง ด้วยการเริ่มต้นที่ละก้าวและนึกถึงวิธีการแก้ไขปัญหาตลอดเวลา คนส่วนมากจะยอมแพ้เพราะกลัวอุปสรรคและความล้มเหลว ทุกเส้นทางสู่ความสำเร็จล้วนมีอุปสรรค คนที่ประสบความสำเร็จมักล้มเหลวบ่อยกว่าคนที่ไม่ประสบความสำเร็จแต่คนที่ประสบความสำเร็จจะมีความพยายามมากกว่า ไม่มีใครเกิดมาล้มเหลวมีแต่ล้มเล็ก คนที่ประสบความสำเร็จมักจะเลือกทำงานที่ใช้เวลาสั้นที่สุดก่อนเพื่อเป็นรางวัลและกำลังใจสำหรับการทำงานขึ้นไป
4. เอาชนะความท้อแท้ คนที่ท้อแท้จนเป็นนิสัยมักจะคิดเสมอว่าตัวเองทำไม่ได้ ทำไม่เป็น จะมีคำว่าไม่ตลอดเวลา วิธีเอาชนะความท้อแท้ คือ การวางแผนและตั้งเป้าหมายโดยเริ่มจากเรื่องง่าย ๆ เพื่อฝึกความพร้อมก่อนแล้วจึงพัฒนาไปที่ละขั้น โดยอาศัยความพากเพียรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ แม้พรสวรรค์หรือความอัจฉริยะก็ไม่อาจสู้ความพากเพียรได้ คนที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อพัฒนาทักษะ เมื่อมีทักษะแล้วจะใช้เวลาไม่นานที่จะเดินทางไปสู่ความสำเร็จ

5. การพัฒนาชีวิต คนที่ประสบความสำเร็จต้องผ่านการฝึกฝนและเรียนรู้ ไม่มีใครเก่งมาตั้งแต่เกิด จงเคารพนับถือในความสามารถของตัวเอง ยกย่องและให้เกียรติ ปลุกฝังแต่สิ่งดี ๆ ให้แก่ตัวเองจนเป็นนิสัย สิ่งที่น่ากลัวที่สุด คือ สิ่งแวดล้อม อย่าปล่อยให้ความคิดหรือคำพูดของใครบางคนมาตัดสินชีวิต ไม่มีใครมีอิทธิพลเท่ากับตัวของเราเอง ไม่มีใครเกิดมาล้มเหลวมีแต่ล้มเลิก ความล้มเหลวคือบททดสอบความสำเร็จ การที่คนเราประสบความสำเร็จไม่เท่ากันเพราะแต่ละคนได้รับโอกาสทางความคิดที่แตกต่างกัน คนที่สำเร็จจะมองปัญหาเป็นโอกาสแต่คนที่ล้มเหลวจะมองโอกาสเป็นปัญหา คนที่ประสบความสำเร็จจะปรับตัวเองไปหาโลกภายนอก

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอาชีพคนพิการ

ในการศึกษาสิทธิเกี่ยวกับคนพิการ จะพบว่ามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่ระดับปริญญาสากลงว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ ประกาศว่าด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และอื่น ๆ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปริญญาสากลงว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, ม.ป.ป., น. 2)

เกิดขึ้นจากความเฉยเมยของการดูหมิ่นเหยียดหยามสิทธิมนุษยชนได้ก่อให้เกิดการกระทำอันป่าเถื่อนโหดร้าย ทารุณได้กระทำความผิดมโนธรรมของมนุษยชาติอย่างรุนแรง โดยความร่วมมือของสหประชาชาติ ปริญญาฉบับนี้จึงเกิดขึ้นมาโดยมีจุดประสงค์ที่จะให้ทุกคนในสังคมส่งเสริมการเคารพสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้ได้มาเพื่อการยอมรับและถือปฏิบัติอย่างเป็นสากลเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับประชาชนทุกคน

ด้วยองค์การสหประชาชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องสิทธิ โอกาสและความเสมอภาคของคนพิการ จึงได้ประกาศปริญญาเกี่ยวกับคนพิการออกมาหลายฉบับ ดังนี้

พ.ศ. 2514 ประกาศปริญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการทางสติปัญญาและการเรียนรู้

พ.ศ. 2518 ประกาศปริญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ

พ.ศ. 2524 ประกาศให้เป็นปีคนพิการสากล หลังจากนั้นหลายประเทศได้มีการจัดประชุมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับคนพิการหลายครั้ง โดยมีข้อมติและรายงานการประชุมที่น่าสนใจ

จึงนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งได้รับการรับรองจาก สหประชาชาติในสมัชชาปี 37 เมื่อปี 2525 เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ในทศวรรษคนพิการแห่งสหประชาชาติ พ.ศ. 2526-2535 พร้อมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการ ระดับโลก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ (กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ, ม.ป.ป., น. 2-6)

ในโลกนี้มีคนพิการจำนวนมากและมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ อันเป็น ผลสืบเนื่องมาจากความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจหรือประสาทรับรู้สัมผัส แต่ในความเป็นจริง พบว่า คนพิการยังถูกกีดกันและไม่ได้รับโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมทั้งที่บุคคลเหล่านี้มีสิทธิ และโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ซึ่งความพิการหลายประเภทสามารถป้องกันได้ด้วย การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม เพื่อป้องกันความอดอยาก หิวโหย ความทนทุกข์ทรมาร โรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นเหตุให้เสื่อมสภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันในทุกระดับ เพื่อให้ทุกประเทศนำ แนวคิดนี้ไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดสันติภาพและความมั่นคงในหมู่ประชาชาติ จึงเกิดแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการขึ้นเมื่อปี 2536 เพื่อส่งเสริมมาตรการที่ได้ ผลในการป้องกันความพิการ การฟื้นฟูสมรรถภาพและการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของ คนพิการในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาประเทศ

เมื่อสิ้นสุดทศวรรษคนพิการ คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและ แปซิฟิก องค์การสหประชาชาติ ต้องการปฏิบัติกิจกรรมและรณรงค์เรื่องสิทธิและโอกาสของ คนพิการอย่างต่อเนื่องจึงประกาศให้ พ.ศ. 2536-2545 เป็นทศวรรษคนพิการของภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิก ซึ่งภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกได้ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือโดยการออก ประกาศว่าด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและ แปซิฟิก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประกาศว่าด้วยการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการใน ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (กรมประชาสงเคราะห์, สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ (ม.ป.ป., น. 4-7)

ด้วยสมาชิกของเอสแคปและสมาชิกสมทบทั้งหลายตระหนักว่า ประชาชนในภูมิภาค นี้ตกอยู่ในภาวะทุพพลภาพ คนพิการมีจำนวนมาก การดูแลและการให้บริการคนพิการส่วนมากอยู่ ในกรอบของครอบครัวชุมชนแบบดั้งเดิมโอกาสการมีส่วนร่วมและความเสมอภาคของคนพิการยัง

มีน้อย เนื่องจากทัศนคติในทางลบของสังคมที่ปิดกั้นโอกาสคนพิการ คนพิการไม่ได้รับสิทธิที่สมควรจะได้รับ และสภาพแวดล้อมในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกถูกสร้างขึ้นโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนพิการ อุปสรรคทางกายภาพและการปิดกั้นทางสังคมก็ดักกั้นไม่ให้คนพิการเข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน จำเป็นต้องมีการดำเนินการเรื่องคนพิการมากขึ้นเพื่อให้คนพิการพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองในสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยปัจจุบันเศรษฐกิจภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความเจริญก้าวหน้ารวดเร็วที่สุดในโลก สมาชิกจึงเห็นว่าความเจริญทางเศรษฐกิจต้องสะท้อนอยู่ในกรอบการดำเนินงานที่อุทิศต่อกลุ่มที่มีความอ่อนแอที่สุดในสังคม ซึ่งก็คือบุคคลพิการ และด้วยทศวรรษคนพิการในเอเชียและแปซิฟิกในช่วงปี 2536-2545 ได้รับการรับรองในฐานะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของคนพิการอย่างเป็นระบบ ทางสมาชิกจึงประกาศและให้คำมั่นต่อการมีข้อผูกพันร่วมกันที่จะนำอุดมการณ์และวัตถุประสงค์ของทศวรรษของคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิกไปปฏิบัติ

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องสิทธิและโอกาสของคนพิการ โดยหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกับคนพิการได้ยกว้างพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการตั้งแต่ พ.ศ. 2520 และเมื่อปีคนพิการสากล พ.ศ. 2524 ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแห่งชาติระยะยาว พ.ศ. 2525-2534

พ.ศ. 2534 ตราพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และได้ประกาศกฎกระทรวง ระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดนโยบายของรัฐเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิ โอกาสและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมในสังคม

พ.ศ. 2536 รัฐบาลไทยได้ลงนามในประกาศการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และความเสมอภาคของคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเพื่อเป็นคำมั่นสัญญาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บัญญัติเรื่องการคุ้มครองเสรีภาพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิของคนพิการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งตนเองได้

เพื่อเป็นการนำเจตนารมณ์ในเรื่องสิทธิโอกาสและความเสมอภาคของคนพิการที่กำหนดไว้ในสู่การปฏิบัติ จึงได้จัดทำปฏิญญาด้านสิทธิคนพิการไทย เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คนพิการ โดยกล่าวมองว่า คนพิการมีสิทธิและเสรีภาพย่อมได้รับความคุ้มครองในฐานะพลเมืองไทยและมีสิทธิต่าง ๆ โดยไม่มีข้อยกเว้น ไม่ว่าจะเป็นสิทธิแสดงความคิดเห็น เข้าร่วมตัดสินใจในกิจกรรมทางการเมือง นโยบาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและ

ระดับชาติ สิทธิฟื้นฟูสมรรถภาพ การศึกษา อาชีพการปกป้องคุ้มครองทั้งทางร่างกายและจิตใจ การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก การเข้าถึงข่าวสาร โดยรัฐต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการซึ่งได้ลงนามหรือตกลงร่วมกันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

แผนปฏิบัติการระดับโลกด้านคนพิการ วาระเพื่อการปฏิบัติและกฎหมายฐานเกี่ยวกับคนพิการ พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดโดยสหประชาชาติ (มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย, 2552)

จุดประสงค์ของแผนปฏิบัติการนี้ก็เพื่อให้ทุกประเทศทั่วโลกใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดมาตรการอันจะเป็นผลดีแก่การป้องกันความพิการ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตระหนักถึงเป้าหมายการมีโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในการดำรงชีวิตในสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอย่างเสมอภาคกับคนทั่วไป ประเด็นเกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงาน มีดังนี้

- การฟื้นฟูสมรรถภาพ พัฒนาจัดให้มีบริการฟื้นฟูสมรรถภาพอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนพิการ พร้อมให้ความช่วยเหลือในด้านสังคม โภชนาการ การแพทย์ การฝึกอาชีพ วิชาการด้านต่าง ๆ
- การฝึกอาชีพและการจ้างงานเพื่อการมีงานทำ มีรายได้และความมั่นคง ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ ไม่ควรมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับอันสร้างอุปสรรคในการว่าจ้างคนพิการ
- การประกันรายได้และประกันสังคม ส่งเสริมให้คนพิการมีรายได้สม่ำเสมอและมีความมั่นคงทางสังคม โดยจัดให้มีบริการทางสังคม โภชนาการ อนามัยและการฝึกอาชีพ เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมอย่างเต็มที่

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการโดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพของคนพิการ ดังนี้

การกำหนดความหมายของคำว่า “การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต” หมายถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ การจัดสวัสดิการ การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ การสนับสนุนให้คนพิการดำรงชีวิตอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอาชีพคนพิการ ดังนี้

การจัดทำบัตรประจำตัวคนพิการ

คนพิการจะต้องมีบัตรประจำตัว ดังที่ปรากฏในมาตรา 19 ดังนี้

มาตรา 19 คนพิการอาจยื่นคำขอมีบัตรประจำตัวคนพิการต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด ณ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานทะเบียนจังหวัด หรือสถานที่อื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดในกรณีที่คนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถหรือคนไร้ความสามารถหรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปยื่นคำขอด้วยตนเองได้ ผู้ปกครอง ผู้พิทักษ์ ผู้อนุบาลหรือผู้ดูแลคนพิการ แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแทนก็ได้ แต่ต้องนำหลักฐานว่าเป็นคนพิการไปแสดงต่อนายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด

สิทธิที่คนพิการจะได้รับภายหลังมีบัตรประจำตัวคนพิการ

บัตรประจำตัวคนพิการสามารถแสดงเพื่อใช้สิทธิได้ ดังนี้

1. การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริมพัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้างสมรรถภาพให้ดีขึ้น
2. การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามความเหมาะสมในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือการศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ
4. การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับคนพิการ
5. การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็นสาธารณะ ผลัดกันที่มีผลต่อความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมาย และการจัดหาทุนความแตกต่างคดี

6. ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการทุกประเภท ตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ

7. บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

8. สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไปในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว

9. การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ

10. การปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่น

มาตรการคุ้มครองการมีงานทำของคนพิการ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2552, น. 237-239) มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การจ้างงานในสถานประกอบการภาคเอกชน กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้ในอัตราลูกจ้างทั้งหมดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดเข้าทำงานในอัตราส่วน 200 คนต่อ คนพิการ 1 คน เศษของทุกสองร้อยคนถ้าเกินหนึ่งร้อยคนต้องรับคนพิการเพิ่มอีกหนึ่งคน เว้นแต่สถานประกอบการนั้นไม่มีตำแหน่งงานที่มีลักษณะของงานที่คนพิการสามารถทำได้

2. นายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐใช้มาตรการอื่นแทนการจ้างงานคนพิการนายจ้างหรือสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานและไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน เช่น การให้สัมปทานโดยให้สิทธิแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการครอบครองหรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรหรือทรัพย์สินใด ๆ ในการประกอบอาชีพ การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ โดยการจัดสถานที่เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ การฝึกงาน เป็นกระบวนการช่วยเหลือคนพิการเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่การประกอบอาชีพ หรือการให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือคนพิการแทนก็ได้

3. กรณีนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในการจ้างงาน ตามมาตรา 36 เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้

อายุทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน
คนพิการตามจำนวนที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนได้

4. สิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่าร้อยละ
หกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาการจ้างงานเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันใน
ปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้า
กองทุนมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่ง
เข้ากองทุนแล้วแต่กรณี

5. บทลงโทษ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2550-2554

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานพัฒนา
คุณภาพชีวิตคนพิการ โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
เต็มตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มที่และเสมอภาค ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปราศจาก
อุปสรรค เคารพในคุณค่า สิทธิ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วน ให้มีกลไกประสานงานด้านคนพิการระดับชาติ
การส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการและเครือข่ายเพื่อให้มีส่วนร่วมและมีบทบาทใน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนพิการ ซึ่งแผนพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตคนพิการฉบับนี้ได้กล่าวถึงโครงการที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำสำหรับ
คนพิการ ดังนี้

1. โครงการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพแก่คนพิการ
 2. โครงการแนะแนวและเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อทำงานในสถานประกอบการ
 3. โครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพสำหรับคนพิการแต่ละประเภท
 4. โครงการส่งเสริมให้คนพิการฝึกอาชีพ
 5. โครงการจัดหางานและส่งเสริมอาชีพอิสระให้คนพิการ
 6. โครงการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการระดับรุนแรง ในรูปแบบที่หลากหลาย
- และสอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ

7. โครงการส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้างและผู้ประกันตนทุพพลภาพตาม พ.ร.บ. กองทุนเงินทดแทนและกองทุนประกันสังคม
8. โครงการประสานและส่งเสริมสถานประกอบการจ้างงานคนพิการ
9. โครงการให้ความรู้ด้านการจ้างงานคนพิการแก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ
10. โครงการจัดทำคู่มือเพื่อส่งเสริมการทำงานทั้งสำหรับคนพิการและสถานประกอบการ ผู้รับผิดชอบ

การช่วยเหลือคนพิการด้านการประกอบอาชีพ

ภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 มีการช่วยเหลือคนพิการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำ
 - 1.1 ให้บริการจัดหางานแก่คนพิการที่ต้องทำงานในสถานประกอบการ โดยจัดส่งคนพิการที่ลงทะเบียนสมัครงานกับกรมการจัดหางานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการให้เข้ารับการคัดเลือกกับนายจ้างและติดตามผลการบรรจุงาน
 - 1.2 ประสานงานกับนายจ้าง/สถานประกอบการที่ต้องการจ้างคนพิการ หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ขอให้สนับสนุนการจ้างงานคนพิการและแจ้งตำแหน่งงานที่คนพิการสามารถทำได้ หรือจัดหาสถานที่ให้คนพิการได้ประกอบอาชีพและแจ้งกรมการจัดหางานเพื่อนำมาให้บริการแก่คนพิการที่ต้องการทำงานและประกอบอาชีพ
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระให้คนพิการที่สนใจ โดยการแนะแนวอาชีพและสาธิตการประกอบอาชีพอิสระ
 - 2.1 จัดงานนัดพบแรงงานคนพิการและบริการจัดหางานเคลื่อนที่ตามสถานที่ต่าง ๆ สำหรับคนพิการที่ไม่สะดวกจะมาใช้บริการ ณ สำนักงาน
 - 2.2 บริการข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.doe.go.th (แหล่งงานออนไลน์)
3. ส่งเสริมให้คนพิการทำงานในหน่วยงานสำนักจัดหางาน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงอาชีพของคนพิการ ดังนี้

ส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการ เช่น การสนับสนุนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ การมีงานทำ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ บริการสื่อหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือความช่วยเหลืออื่นใดเพื่อให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพทั้งในส่วนอาชีพอิสระหรือทำงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานภาครัฐ

การให้คนพิการกู้ยืมเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ โดยคนพิการสามารถกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพเป็นรายบุคคลได้ไม่เกินรายละ 40,000 บาท ผ่อนชำระภายใน 5 ปี โดยไม่มีดอกเบี้ย หากกู้ยืมเป็นรายกลุ่ม ไม่เกิน 1,000,000 บาท ผ่อนชำระภายใน 5 ปี โดยไม่มีดอกเบี้ย

การดำเนินงานของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา

โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา เริ่มตั้งขึ้นจากบาทหลวง เรย์มอน เอ เบรนนัน เห็นคนพิการที่เป็นขอทานและถูกทอดทิ้ง ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา และตั้งข้อสงสัยว่าเพราะเหตุไรรัฐบาลจึงปล่อยให้คนพิการเป็นจำนวนมากที่ขาดโอกาสเรียนหนังสือ ไม่มีงานทำ จึงคิดและต้องการที่จะช่วยเหลือคนพิการ โดยเปิดโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่เพื่อสอนวิชาชีพให้กับคนพิการในปี 2527 เพื่อฝึกอาชีพให้แก่คนพิการด้าน แขน ขา ลำตัว โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ

การดำเนินงานในระยะแรก (พ.ศ. 2527-2531)

โรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ เปิดสอนหลักสูตรคอมพิวเตอร์ระยะสั้น มีนักเรียนพิการเข้ามาเรียน 3 รุ่น รุ่นละประมาณ 10 คน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วงแรก คือ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน ขาดแคลนครูคอมพิวเตอร์ที่จะมาสอนทำให้มีครูเพียงท่านเดียว หลังจากเปิดสอนได้ระยะหนึ่ง พบว่างานด้านคอมพิวเตอร์เป็นงานที่เหมาะสมกับคนพิการ รวมทั้งงานอิเล็กทรอนิกส์ (ซ่อมอุปกรณ์-เครื่องใช้ไฟฟ้า) น่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ต่อมาในปี 2530 จึงได้เปิดหลักสูตรคอมพิวเตอร์โปรแกรมเมอร์ใช้เวลาเรียน 2 ปีและหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ ใช้เวลาเรียน 9 เดือนและได้สร้างอาคารเรียน 2 ชั้นขึ้นมาเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น ปี 2531 โรงเรียนได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นโรงเรียนการกุศลสอนด้านอาชีวศึกษาตามมาตรา 15 (2) ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) นักเรียนรุ่นแรกที่เรียนจบมีงานทำทุกคน

ระยะที่สอง (พ.ศ. 2532-2536)

ปี พ.ศ. 2533 เปิดสอนหลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ใช้เวลาเรียน 1 ปี จัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำนักงาน นอกจากจะมีการฟื้นฟูด้านการศึกษาแล้วในส่วนของการฟื้นฟูความพิการได้มีการประสานงานทีมแพทย์มาช่วยตรวจแก้ไขความพิการให้นักเรียนต่อมาปี 2535 ได้สร้างอาคารเรียน 5 ชั้น เพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและปี 2536 โรงเรียนได้ร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนเปิดหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อเป็นการยกระดับวุฒิการศึกษาของนักเรียน และโรงเรียนยังรับนักเรียนพิการจากต่างประเทศเข้ามาเรียนด้วย

ระยะที่สาม (พ.ศ. 2537-2541)

เนื่องจากการใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว โรงเรียนจึงเพิ่มเนื้อหาการซ่อมคอมพิวเตอร์ในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ ปี 2538 เพื่อรองรับงานด้านการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ ในปี พ.ศ. 2539 ได้เปิดหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ฮาร์ดแวร์ เพื่อรองรับตลาดแรงงานช่างคอมพิวเตอร์ที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว

ระยะที่สี่ (พ.ศ. 2542-2553)

ในปี 2542 ประเทศไทยเผชิญภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ เกิดปัญหาคนว่างงาน สถานประกอบการปลดคนงานออกจากตำแหน่ง เกิดผลกระทบโรงเรียนหางานให้นักเรียนยากมากขึ้น ทำให้โรงเรียนต้องปรับการทำงาน โดยการจัดตั้งศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจาก Community Fund จากประเทศอังกฤษ ได้สร้างอาคารเพื่อเป็นหน่วยงานให้บริการจัดหางานสำหรับคนพิการทุกประเภท เพื่อเปิดตลาดแรงงานคนพิการให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โรงเรียนได้เปิดหลักสูตรคอมพิวเตอร์กราฟิกเพิ่มอีกหนึ่งหลักสูตร ในปี พ.ศ. 2544 ได้เปิดหลักสูตรคอมพิวเตอร์และการจัดการธุรกิจ (ภาคภาษาอังกฤษ) หลักสูตรพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนตามอัธยาศัยเพื่อรองรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและได้ลงนามความร่วมมือการจัดอาชีวศึกษาสำหรับคนพิการกับกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและได้จัดตั้งศูนย์พระมหาไถ่เพื่อการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ เพื่อช่วยให้บริการฝึกทักษะในการใช้ชีวิตภายใต้ความพิการอย่างมีคุณค่า โดยเฉพาะคนพิการในระดับรุนแรง

นอกจากนี้โรงเรียนยังมีกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะและการพัฒนาให้นักเรียน เช่น กิจกรรมชมรมให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ กีฬา และกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น โดยนักเรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนโดยโรงเรียน

จัดหาทุนจากผู้มีจิตศรัทธา เป็นค่าเล่าเรียน อุปกรณ์การเรียน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และทักษะสังคม อาหาร ที่พัก และสาธารณูปโภคแก่นักเรียน

หลักสูตรที่เปิดสอน

หลักสูตรที่เปิดสอนทางโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ มีทั้งสิ้น 7 หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ (2 ปี) วุฒิ ป.6 สอนอิเล็กทรอนิกส์ขั้นพื้นฐาน การซ่อมวิทยุ AM-FM เทป โทรทัศน์สี เครื่องขยายเสียงมินิคอมโป วีดีโอ เทป การซ่อมคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ และจัดให้ฝึกงานตามหน่วยงาน ต่าง ๆ
2. หลักสูตรการพัฒนาระบบสารสนเทศ (คอมพิวเตอร์ 2 ปี) วุฒิ ม.3 สอนการจัดการสารสนเทศด้วยคอมพิวเตอร์ การพัฒนาโปรแกรมการควบคุมระบบเครือข่าย การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เวบมาสเตอร์ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับคอมพิวเตอร์
3. หลักสูตรคอมพิวเตอร์และการจัดการธุรกิจภาคภาษาอังกฤษ (2 ปี) วุฒิ ม.3 สอนเป็นภาษาอังกฤษตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงสามารถใช้งานในเชิงธุรกิจได้ การใช้คอมพิวเตอร์ในงานธุรกิจ โปรแกรมสำเร็จรูป การใช้งานอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์สำนักงาน
4. หลักสูตรเทคโนโลยีการเขียนแบบแม่พิมพ์ (2 ปี) วุฒิ ม.3 สอนการเขียนแบบแม่พิมพ์ การสร้างแบบขึ้นงานเครื่องใช้ชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้า ชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นแม่พิมพ์ในอุตสาหกรรม ด้วยโปรแกรมเขียนแบบระดับอุตสาหกรรม
5. หลักสูตรมัลติมีเดียเพื่อการสื่อสาร (2 ปี) วุฒิ ม.3 สอนการผลิตสื่อวีดิทัศน์ ตั้งแต่การถ่ายภาพนิ่ง วีดีโอ การใช้โปรแกรมตัดต่อการเขียนบท บันทึกเสียง และการใช้เทคนิคพิเศษต่าง ๆ
6. หลักสูตรการพัฒนาคูณภาพชีวิตคนพิการ (ปีครึ่ง) วุฒิ ม.3 สอนให้ทำงานด้านในการพัฒนาคนพิการและชุมชน การบริหารโครงการขนาดเล็ก การระดมทรัพยากร การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การใช้งานคอมพิวเตอร์ และการบริหารงานสำนักงาน
7. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ป.1-ม.3) สำหรับผู้หญิงพิการขาดโอกาส อายุ 15 ปีขึ้นไป (2 ปีหรือตามความสามารถ)

ตารางที่ 2.1
สถิตินักเรียนประจำภาคเรียน 2/2552

หลักสูตร	นักเรียนปัจจุบัน		
	ชาย	หญิง	รวม
อิเล็กทรอนิกส์	55	1	56
การพัฒนาระบบสารสนเทศ	71	14	85
คอมพิวเตอร์และการจัดการธุรกิจภาคภาษาอังกฤษ	10	30	40
มัลติมีเดียเพื่อการสื่อสารสังคม	10	4	14
เทคโนโลยีการเขียนแบบแม่พิมพ์	5	1	6
การศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	7	8
การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	10	9	19
รวมนักเรียนทั้งสิ้น	162	76	228

ที่มา: ณรงค์ รัตนโสภา, อาจารย์ประจำโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2553.

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา” ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียง โดยมีประเด็น ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะของคนพิการและความเป็นไปได้ในการรับคนพิการเข้าทำงาน

คุณลักษณะของคนพิการที่นายจ้างจะพิจารณาให้เข้าทำงานจากการศึกษาของ รังสิมา ศรีพุทธเกียรติ (2537, น. บทคัดย่อ) พบว่า นายจ้างจะพิจารณาคณพิการที่มีประสบการณ์ในการทำงานก่อนเป็นอันดับแรกความรู้ภาคปฏิบัติเป็นอันดับต่อมาส่วนความรู้ภาคทฤษฎีจะพิจารณาลำดับสุดท้ายแต่ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างพิการส่วนมากมีความรู้ภาคทฤษฎีเพียงพอแต่ความรู้ภาคปฏิบัติไม่เพียงพอทำให้ขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งความเป็นไปได้ของนายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงานแน่นอนมีเพียงร้อยละ 12.4 ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาของ สิรินารถ บุญเกียรติ (2535, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า นายจ้างไม่แน่ใจว่าการจ้างคนพิการเข้าทำงานจะเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการหรือไม่เนื่องจากไม่รู้ว่าคนพิการมีความสามารถเพียงใดและเช่นเดียวกับการศึกษาของ วาสนา ตะเภาพงษ์ (2537, น. บทคัดย่อ) พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานเนื่องจากมองว่าคนพิการเป็นภาระของสถานประกอบการหากจ้างงานไปแล้วอาจไม่สามารถทำงานได้เท่ากับคนปกติในอัตราจ้างที่เท่ากัน (สัมภาษณ์คนพิการทางการมองเห็น, 2552, น. 62, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 62) ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับการศึกษาของ กุลวิทย์ วุฒิกิจ (2552, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับลูกจ้างเข้าทำงานเพิ่ม เนื่องจากนโยบายของสถานประกอบการยังไม่เปิดกว้างสำหรับคนพิการรวมทั้งสถานประกอบการยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ส่วนเหตุผลที่รับคนพิการเข้าทำงานนั้นสถานประกอบการมองว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่เต็มใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างจากคนปกติแต่ตามข้อเท็จจริงจาก (คนพิการทางการเคลื่อนไหว, 2552, น. 62, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 62) ที่มีประสบการณ์โดยตรงจากตนเองและเพื่อน ๆ ที่ไปสมัครงานระบุว่าหากคนพิการไปสมัครงานเองโดยไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานรับรองจะมีโอกาสน้อยมากที่จะได้สัมภาษณ์หรือได้รับเลือกให้เข้าทำงานและจากการศึกษาเรื่อง การปรับตัวของลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (สรวิฐ สุขสวรรค์, 2545, น. บทคัดย่อ) พบว่าหากนายจ้างมีส่วนในการตัดสินใจร่วมกับลูกจ้างเพื่อเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพในสาขาที่เป็นที่ต้องการของทั้งสองฝ่าย นายจ้างจะมีความพร้อมในการรับลูกจ้างเข้าทำงานตามอาชีพที่ได้รับการฟื้นฟู

จากการผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสิ่งที่นายจ้างต้องการคือ ความพร้อมของคนพิการในการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์และความรู้ภาคปฏิบัติ เพราะหากคนพิการมีคุณสมบัติดังเช่นที่นายจ้างต้องการจะเป็นการลดภาระให้แก่นายจ้างเพราะคนพิการสามารถทำงานได้โดยที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องเสียเวลาในการสอนงานแต่ในทางตรงข้ามคนพิการยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานมีเพียงความรู้ภาคทฤษฎีซึ่งอาจส่งผลต่อการพิจารณาการรับคนพิการเข้าทำงานแต่ความเป็นไปได้ในการที่นายจ้างจะรับคนพิการเข้าทำงานมีน้อยมากหากไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานรับรองเพราะนายจ้างส่วนมากไม่แน่ใจว่าคนพิการจะเป็นภาระหรือไม่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่คนพิการจะถูกเลือกให้ทำงานยังคงมีน้อยอยู่แม้จะมีมาตรการต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยเหลือคนพิการ

ทัศนคติของนายจ้าง สถานประกอบการ เพื่อนร่วมงาน และสังคมที่มีต่อคนพิการ

การที่คนพิการจะดำรงชีวิตได้ดังเช่นคนปกติทั่วไป สามารถพึ่งตนเองได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายทั้งจากครอบครัว เพื่อนฝูง สังคมรอบ ๆ ตัว โดยเฉพาะในด้านการทำงานจำเป็นต้องได้รับโอกาสในการพิสูจน์ความสามารถ ต้องอาศัยความเข้าใจและความช่วยเหลือร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง สถานประกอบการที่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานของคนพิการเป็นไปได้อย่างดีและสิ่งที่สำคัญคือความเข้าใจจากครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญสำหรับคนพิการ จากการทบทวนงานวิจัยที่มีผู้ศึกษามาแล้วพบว่า เจตคติของนายจ้างที่มีต่อการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ นายจ้างเห็นด้วยกับการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการแต่ยังมีเจตคติปิดกั้นโอกาสในการทำงานของคนพิการซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้ว่านายจ้างจะมีเจตคติเชิงบวกต่อคนพิการแต่ยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องคนพิการ (พิมพา ขจรธรรม, 2547, น. บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ (2544, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่เปิดรับคนพิการที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านความพึงพอใจคนพิการและสถานประกอบการยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละฝ่ายได้ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของ ชลลดา ชนะศรีรัตนกุล (2548, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้พิการยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจด้านอาชีพให้นายจ้างมากเท่ากับความพึงพอใจทางสังคม ซึ่งนายจ้างมีความคาดหวังให้ผู้พิการมีความพร้อมทางสังคมและอาชีพในระดับเท่า ๆ กัน และคาดหวังว่าผู้พิการจะไม่สร้างภาระให้นายจ้างและเช่นเดียวกับการศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของ บริษัท มิตรบุษิณี มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด (จิราวัลย์ คงถาวร, 2547, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความคาดหวังของพนักงานในบริษัทต่อการทำงานของคนพิการ พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อคนพิการสูงทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความชำนาญ ความตั้งใจ การช่วยเหลือตนเองและการปรับตัวแต่ที่มากที่สุดคือ ด้านการช่วยเหลือตัวเองและการปรับตัว แต่ในทางปฏิบัติเป็นการยากที่นายจ้างจะรับคนพิการเข้าทำงาน (วาสนา ตะเภาพงษ์, 2537, น. บทคัดย่อ) เนื่องจากนายจ้างยังไม่มีความรู้ความเข้าใจต่อคนพิการและความพิการตลอดจนยังไม่เห็นถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนพิการจึงทำให้นายจ้างเลือกที่จะไม่จ้างงานคนพิการ (นักวิชาการอิสระ, 2552, น. 63, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 63) เช่นเดียวกับ มุมมองของคนพิการทางการมองเห็น (2552, น. 63, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 63) ที่มองว่าสังคมส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจน้อยมากต่อความพิการและคนพิการยังไม่ทราบว่าคนพิการมีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง สามารถทำงาน

ได้มากนักน้อยแค่ไหน ไม่เชื่อมั่นในตัวคนพิการ แต่ทัศนะของคนพิการที่มีต่อนายจ้างและเพื่อนร่วมงานจากการศึกษาของ กัลยาณี พุ่มชูศรี (2545) พบว่า คนพิการมีความรู้สึกต่อนายจ้างว่า นายจ้างปฏิบัติต่อตนเองไม่แตกต่างจากคนไม่พิการและยินดีที่มีคนพิการมาร่วมงานด้วย ส่วนเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าคนพิการก็มีความสามารถพอ ๆ กับคนปกติทั่วไปและมุมมองของสถานประกอบการยังเห็นว่าคนพิการควรพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาคือควรมีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อมีความพร้อมเข้าสู่ระบบการทำงานได้อย่างคนปกติ กุลวีณ์ วุฒิกกร (2552, น. บทคัดย่อ)

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาของผู้ศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า มุมมองของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะมีทัศนคติและมุมมองที่ดีต่อคนพิการแต่ในทางปฏิบัติพบว่าส่วนใหญ่จะยังคาดหวังให้คนพิการสามารถปฏิบัติตัวได้ดังเช่นคนปกติทั่วไปและไม่สร้างภาระให้แก่หน่วยงานสามารถช่วยเหลือตัวเองได้และคนพิการยังคงเป็นตัวเลือกสำหรับการตัดสินใจของนายจ้างที่จะเลือกคนพิการเข้าทำงาน

ปัญหาอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการประกอบอาชีพของคนพิการจากการศึกษาของ สุกัญญา วิบูลย์พานิช (2536, น. บทคัดย่อ) พบว่า คนพิการส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการบรรลุถึงระดับประทังชีพ ขาดความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย ขาดความมั่นคงในการประกอบอาชีพซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับการศึกษาของ อรพินทร์ พิทักษ์มหาเกตุ (2537, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาที่คนพิการพบขณะเข้าสู่แรงงาน คือ รายได้น้อย มีรายได้ไม่แน่นอน สภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน สวัสดิการที่ได้รับยังไม่พอเพียงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินตนา สารุพันธ์ (2547, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพของคนพิการ คือ ปัญหาด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีในการประกอบอาชีพและเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของ สุรวิรัตน์ โลหะขจรพันธ์ (2547, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า คนพิการต้องการรับรู้ข่าวสารด้านอาชีพ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนมากซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้นำคนพิการซึ่งเป็นผู้ปกครองเด็กออทิสติก (2552, น. 63, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 63) ที่กล่าวว่า การรับรู้ที่ต่างกันของครอบครัวจะเป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการและเช่นเดียวกับการศึกษาของ สุกัลักษณ์ ภาวะ (2547, น. บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ เงินทุนไม่เพียงพอ รวมทั้งการขาดการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมและอีกปัญหาที่พบ

คือ คนพิการขาดความพร้อมในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ กิติพงศ์ สุทธิ (2543, น. บทคัดย่อ) และจากการศึกษาของ สุพิชา ชลวานิช (2546, น. บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอาชีพที่เกิดจากตัวคนพิการ ได้แก่ ขาดความรู้พื้นฐานในงาน ความถนัดและการประเมินความสนใจในการฝึกอาชีพ มีปัญหาสภาพร่างกายและจิตใจรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ (กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ, 2552, น. 68, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 68) ที่มองว่าการที่คนพิการไม่มีงานทำน่าจะเกิดจากพฤติกรรมของคนพิการเองที่ไม่ได้รับการส่งเสริมศักยภาพ ขาดแรงกระตุ้นในการหางานและขาดความเชื่อมั่นในตนเองในการไปหางานหรือการใช้ชีวิตร่วมกับคนปกติทั่วไปซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับความคิดเห็นของกลุ่มส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานคนพิการซึ่งมีหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ (2552, น. 68, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 68) โดยระบุถึงสาเหตุที่คนพิการไม่มีงานทำหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้จำนวนน้อยมักมาจากตัวคนพิการเองที่อาจยังไม่ได้พัฒนาทักษะและความสามารถเพียงพอในการทำงาน ทักษะการหางาน ขาดทักษะการใช้ชีวิตในสังคมจึงทำให้ขาดแรงจูงใจในการออกหางานและมักถูกปฏิเสธจากสถานประกอบการเมื่อเข้าไปทำงานแล้วไม่สามารถทำงานได้ตามความคาดหวังของสถานประกอบการ และจากการศึกษาของ พิมพา ขจรธรรม (2547) พบว่า ปัญหาพื้นฐานที่ก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานของคนพิการคือการขาดการศึกษาและอุปสรรคที่เด่นชัดที่สุดในการประกอบอาชีพของคนพิการ คือ ความยากลำบากในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากสิ่งกีดขวางด้านกายภาพและสถาปัตยกรรมในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งระบบขนส่งมวลชนซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับความคิดเห็นของกลุ่มส่งเสริมสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ (2552, น. 69, อ้างถึงใน สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ และคณะ, 2552, น. 69) ที่พบจากประสบการณ์ตนเองว่า ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการเดินทางของคนพิการ คือ ที่พักและสถานที่ทำงานอยู่ไกลสถานประกอบการไม่มีรถรับส่ง จึงไม่สะดวกที่จะไปทำงานเพราะมีค่าใช้จ่ายสูงและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงษ์ (2552, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาเร่งด่วนในชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการทั้งหมดเป็นปัญหาในเรื่องการเดินทางไปทำงานและสิ่งที่ลูกจ้างพิการต้องการมากที่สุด คือ ให้รถโดยสารหรือป้ายจอดรถมีระบบเสียงบอกหมายเลขหรือบอกเส้นทางเดินรถและให้รถโดยสารมีระบบเสียงให้ทราบป้ายจอดรถถัดไป

จากผลการศึกษาที่ผ่านมาสรุปว่าปัญหาและอุปสรรคที่คนพิการพบ คือปัญหาที่เกิดจากตัวคนพิการเองคือ ขาดทักษะและความสามารถที่เพียงพอในการทำงาน สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและปัญหาที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวคนพิการ คือไม่ได้รับ

การสนับสนุนจากสังคม ปัญหาสภาพสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะล้วนแล้วแต่ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

การปรับตัวของคนพิการ

การปรับตัวเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการปรับตัวมีทั้งการปรับตัวด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คนพิการสามารถปรับตัวด้านเศรษฐกิจ และสังคมได้มากกว่าการปรับตัวด้านจิตใจ โดยเฉพาะในส่วนของครอบครัวคนพิการมองว่าการฟื้นฟูสมรรถภาพมีประโยชน์ต่อคนพิการ โดยเฉพาะในเรื่องการช่วยเหลือตนเองและการประกอบอาชีพ โกมินทร์ ชาวนาใต้ (2531, น. บทคัดย่อ) ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับการศึกษาของ สราวุธ สุขสวรรค์ (2545, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่าความรู้ที่คนพิการได้รับจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานทำให้คนพิการมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้นและลูกจ้างพิการที่สามารถในการปรับตัวได้มาก มักเป็นลูกจ้างที่ได้เข้ารับการฟื้นฟูด้านอาชีพในสาขาที่ตรงกับความต้องการซึ่งสัมพันธ์กับการศึกษาของ ชวพล ลิทธิพานิช (2548, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของสมาชิกครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของคนพิการ พบว่า การยอมรับตนเองหรือรู้สึกว่าคุณค่า เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้คนพิการมีกำลังใจ กำลังใจ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้คนพิการมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจและสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวได้ ทำให้การปรับตัวเป็นไปในทางที่ดีขึ้นและปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและบทบาทของสมาชิกในครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาคนพิการและสอดคล้องกับการศึกษาของโอภาส พิมลวิยาภิจ (2539, น. บทคัดย่อ) พบว่า การปรับตัวของคนพิการส่วนใหญ่ปรับตัวได้สูงกับเพื่อน เจ้าหน้าที่ การเข้าร่วมกิจกรรมและกฎระเบียบภายในศูนย์ แต่กับคนแปลกหน้าและการรับข้อมูลข่าวสารยังปรับตัวได้ต่ำแต่ในทางกลับกัน พิมพา ขจรธรรม (2547, น. บทคัดย่อ) มองว่า เป็นหน้าที่ของคนพิการที่จะต้องปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อคนพิการ แต่ในมุมมองของสถานประกอบการจากการศึกษาของ กุลวีณ์ วุฒิกุล (2552, น. บทคัดย่อ) มองว่า คนพิการมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี เนื่องจากคนพิการส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยไมตรีที่ดี มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

จากงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการปรับตัวเป็นเรื่องจำเป็นในการดำรงชีวิตของคนพิการโดยเฉพาะการปรับตัวด้านจิตใจที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้คนพิการสามารถปรับตัวในด้านอื่น ๆ ได้และสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้คนพิการสามารถปรับตัวได้ดี คือ ความเข้าใจและ

กำลังใจและการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูง คนรอบข้าง นายจ้าง เพื่อนร่วมงานรวมถึงสถานประกอบการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนพิการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่ได้ แม้ว่าเรื่องของสภาพจิตใจจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยากแต่หากคนพิการสามารถทำได้จะเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

นอกจากนี้คนพิการยังพบปัญหา อุปสรรคมากมายในการประกอบอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องคุณลักษณะของคนพิการที่นายจ้างต้องการ ความเป็นไปได้ในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน มุมมองของนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและสังคมที่มีต่อคนพิการ การเลือกประกอบอาชีพของคนพิการ และการปรับตัวของคนพิการ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ยังเป็นปัญหาสำหรับคนพิการทั้งปัญหาที่เกิดจากครอบครัวคนพิการไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน นายจ้าง สถานประกอบการ เพื่อนร่วมงาน และปัญหาที่เกิดจากตัวคนพิการเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ในงาน ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ การปรับตัว การฝึกอาชีพจึงเป็นการเตรียมความพร้อมของคนพิการในเบื้องต้นก่อนที่จะออกไปประกอบอาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ มีแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะความพิการ ความรู้พื้นฐาน และหลักสูตรการฝึกอาชีพ
 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ปัจจัยภายใน ได้แก่ แรงบันดาลใจ ความสามารถ/ความถนัด จุดมุ่งหมายในชีวิต และการเห็นคุณค่าในตัวเอง ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ครู/อาจารย์ เพื่อน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน กิจกรรมของโรงเรียน และการสนับสนุนจากครอบครัว
 3. การพัฒนาตนเองของคนพิการเพื่อการประกอบอาชีพ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ การสร้างนิสัยที่ดี การสร้างบุคลิกภาพที่ดีและการปรับตัว
- ดังนั้น การศึกษา “การพัฒนาตนเองเพื่อการประกอบอาชีพของคนพิการที่กำลังฝึกอาชีพในโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่” จึงได้มีกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

