

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้
2. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดการพัฒนาตนเอง
4. ข้อมูลในการดูแลเด็กพิการ
5. มาตรฐานในการดูแลคนพิการ
6. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์เด็กพิการ
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีการเรียนรู้

การเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยินการสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน (siwaphon28, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2551)

1.1 การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ

การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบ ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ (วินัย เพชรช่วย, สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2551)

1. กระบวนการตั้งใจ (attention) เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบ การตั้งใจสังเกตจะทำให้เกิดการรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมของตัวแบบ ความตั้งใจจะสูงถ้าหากตัวแบบเป็นผู้มีชื่อเสียง มีลักษณะดึงดูดใจ เป็นที่นิยมและชื่นชอบกันทั่วไป หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้สังเกต และยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกต เกี่ยวกับความสามารถในการรับรู้สติปัญญา ระดับการตื่นตัว เจตคติ อีกด้วย

2. กระบวนการเก็บจำ (retention) ผู้สังเกตต้องมีความสามารถในการเก็บจำลักษณะของตัวแบบได้ถูกต้อง สามารถแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นสัญลักษณ์ทางภาพหรือทางภาษาได้ เพื่อจัดโครงสร้างในการเก็บจำให้ง่ายขึ้น ในขั้นนี้จะเกี่ยวข้องกับความสามารถทางภาษา และการสร้างจินตภาพในสมอง เมื่อเก็บจำไว้แล้วจะต้องสามารถเรียกกลับมาได้อีก ในกรณีที่ต้องการทดลองปฏิบัติเป็นพฤติกรรมของตนเอง

3. กระบวนการกระทำ (reproduction) ในขั้นนี้ผู้สังเกตจะใช้ความคิดดัดแปลงพฤติกรรมที่ได้เก็บจำไว้ นั่นออกมาเป็นการกระทำจริงด้วยตัวเอง ตอนแรกคงเป็นการพยายามกระทำให้เหมือนกับตัวแบบ ซึ่งจะทำให้ดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เก็บจำ การสังเกตตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับ และการเปรียบเทียบการกระทำของตนกับสิ่งที่จำได้ เมื่อได้ทดลองทำบ่อยๆ จะสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น และยังสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าไปโดยจินตนาการของตนเองได้อีกด้วย

4. กระบวนการจูงใจ (motivation) แม้ผู้สังเกตจะมีความสามารถในการเก็บจำการกระทำของตัวแบบได้ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดแรงจูงใจเขาย่อมไม่ประสงค์จะเลียนแบบหรือทำตามตัวแบบ เขาจะทำตามอย่างเมื่อมีเหตุผลที่ดีพอหรือมีแรงจูงใจบางอย่างเท่านั้น เช่น

4.1 ประวัติการได้รับการเสริมแรงในอดีตที่ผ่านมาเมื่อเขาทำตามแบบอย่างในเรื่องอื่นได้

4.2 ความเชื่อมั่นในสัญญาว่าจะได้รับการเสริมแรง เป็นความคาดหวังว่าเมื่อทำตามตัวแบบได้จะได้รับสิ่งที่ต้องการหรือพึงพอใจ

4.3 มีการเสริมแรงทางอ้อมจากการที่เห็นคนอื่น ๆ ได้รับสิ่งที่พอใจเมื่อทำตามตัวแบบได้

ทฤษฎีดังกล่าว ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในตำแหน่งพี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ

2. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้นตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้ดี สกอตต์, และ มิทเชล (Scott, and Mitchell, อ้างถึงใน software602, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2551) สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดีลิก (2532, น. 118) และ จงกลวรรณ พิสิฐพันธ์ (สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2551) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการดังกล่าว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดส่งให้เข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่นๆ ให้ศึกษาต่อเพื่อนำความรู้กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน จัดโครงการพัฒนาบุคลากร ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เป็นต้น

นอกจากนี้ สอนง เครือมาก (จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม, 2534, น. 40-41) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมีจุดประสงค์ 2 ประการคือ

1. เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงานหรือพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายที่มีผู้กล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ หรือกระบวนการใดๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานของบุคลากร ให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร

2.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพิ่มผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาทางแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขตหรือนโยบายของหน่วยงานนั้นจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผล (กิติมาปริดีติติก, 2532, น. 118)

นอกจากนี้ สุวรี เทียงทัศน (2542, น. 23-24) ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น ฉะนั้น จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรจึงพอสรุปได้ดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ด้านต่างๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพื่อเพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะ (Skill) ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะทางวิชาการ (Technical skill) ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human skill) ทักษะในการบริหารและจัดการ (Management skill) และทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้ง และมองการไกล (Conceptual skill)

3) เพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Belief) บรรทัดฐานทางสังคม (Social norms) ทั้งนี้ โดยมีความรู้สึกนึกคิด มีความรักความผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม

4) เพื่อสร้างตัวสำรองในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ (Promotion) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคคลมีคุณภาพและความสามารถดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

5) เพื่อสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (Moral) เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ฉะนั้นจึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งมีกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นมี

ความกล้าที่จะตัดสินใจและเผชิญกับอุปสรรคปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งความมานะอดทน เสียสละ และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน

2.3 ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีเหตุผลในการพัฒนาหลายประการ (จกกลวรรณ พิสิฐพันธ์, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2551) ได้แก่

1. บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ขาดทักษะในการนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. การเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน เช่น หน่วยงานมีการปรับขนาดให้ใหญ่ขึ้นหรือเล็กลงจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. การเปลี่ยนแปลงภายนอกหน่วยงาน เช่น สภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ หรือแม้แต่จำนวนคู่แข่งที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา และเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกหน่วยงานด้วย
4. ช่วยละลายพฤติกรรม โดยปกติแล้วคนแต่ละคนจะมีทัศนคติ มุมมอง และความคิดเห็นแตกต่างกันไป การพัฒนาบุคคลสามารถใช้เป็นเครื่องมือละลายพฤติกรรมให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกันเกิดมุมมอง และมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ความสำเร็จเดียวกัน หน่วยงานก็สามารถพัฒนาไปได้เร็วยิ่งขึ้น
5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ มีความก้าวหน้าและทันสมัยมาก การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานได้

2.4 ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2551)

1. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคคล (Analysis of Training Needs) โดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุง เพราะหน่วยงานบางหน่วยอาจมีผลผลิตตกต่ำ งานล่าช้า ขวัญของคนไม่ดีพอ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงาน

2. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน (Examining Each Needs) โดยการพิจารณาเปรียบเทียบถึงความต้องการและความจำเป็นอันเร่งด่วน ในบรรดางานที่ต้องการจัดให้มีการพัฒนาบุคคลแล้วยังต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของงานที่จะปรับปรุง โดยการพัฒนาบุคคลด้วย

3. วางโครงการในการพัฒนาบุคคล (Design Training Program) คือ การจัดวางโครงการหรือแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงลักษณะและประเภทของการพัฒนาบุคลากรด้วย

4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ (Propose Program to Top Management) เมื่อได้สำรวจความจำเป็น และวางโครงการในการพัฒนาบุคคลแล้วต้องเสนอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้มีการประสานงาน และงานพัฒนาบุคคลสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยโดยไม่หยุดยั้ง

5. จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ (Issue Regulation on Training) คือ จัดวางระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

6. การประเมินผล (Evaluation) คือ การวัดเพื่อตรวจสอบว่าการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นนั้นตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

7. การติดตามผล (Follow Up) การติดตามผลเป็นลำดับชั้นที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องติดตามดูว่าข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่

สอดคล้องกับ กิตติมา ปริติติก (2532, น. 118-119) ที่มองว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีการกำหนดความจำเป็น ขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาตรงตามจุดหมาย จากนั้นควรวางแผนพัฒนาบุคลากรตามกำหนดขอบเขตหรือนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ยังควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อตรวจสอบภายหลังการพัฒนาบุคลากรด้วย

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมที่สำคัญ คือ

1. การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การฝึกอบรม มีเป้าหมายสำคัญคือ เพิ่มความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงาน เพิ่มทักษะการทำงานเฉพาะด้าน และเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการให้แนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติงานใหม่

ประเภทของการฝึกอบรม ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมพนักงานใหม่ หัวข้อที่ควรอบรม ได้แก่

- ภาพรวมขององค์กร
- เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร
- โครงสร้างการบริหารงานขององค์กร
- ระเบียบวินัยที่ต้องปฏิบัติ
- ลักษณะงานที่จะต้องทำ

การอบรมพนักงานใหม่ต้องเพิ่มกิจกรรมสร้างทัศนคติที่ดีกับองค์กรด้วย เช่น กิจกรรมการต้อนรับ กิจกรรมทัศนศึกษาขององค์กร

1.2 การฝึกปฏิบัติงานมี 2 รูปแบบ คือ ฝึกในสถานการณ์จำลองและฝึกขณะปฏิบัติงานจริง โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลอย่างใกล้ชิด การฝึกปฏิบัติควรจัดให้กับพนักงานใหม่ทุกคน หรือมีการเปลี่ยนเครื่องจักรหรือเปลี่ยนหน้าที่ ฝ่ายดูแลและด้านพัฒนาบุคลากรควรมีแผนการฝึกที่ชัดเจน มีการประเมินผลก่อนมอบหมายให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระ

1.3 การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเพิ่มเติมศักยภาพการทำงาน เช่น การฝึกอบรมใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เขียนแบบ การฝึกอบรมภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารกับลูกค้า หรือเพื่อเตรียมการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรมดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรที่ใช้ทำงานและหลักสูตรต่างๆ ตามที่องค์กรจะกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

1.4 การอบรมของหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หรือผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการอบรมเพื่อทบทวนวิธีการทำงาน ระเบียบปฏิบัติและอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.5 การอบรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการอบรมอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้มีการตื่นตัวรักษาความปลอดภัย

2. การประชุมสัมมนาเป็นการพบปะเพื่อศึกษาหรือกันเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของ ผู้ที่มีความสนใจหรือเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกัน ปรึกษากันเพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างผู้มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังมีการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงด้วย ทั้งนี้ การประชุม สามารถแบ่งได้ ดังนี้

2.1 การประชุมขององค์กรเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการเลือกประเด็นปัญหาหรือหัวข้อการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาองค์กรขึ้นมาจัดการประชุมโดยมีเป้าหมายสำคัญคือ

- สร้างความเข้าใจปัญหา และร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหา
- สร้างความรู้ ความเข้าใจในนโยบายใหม่ขององค์กร
- สร้างความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร
- สร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมของบุคลากร
- เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ได้ร่วมแก้ปัญหา และวางแผน

แก้ปัญหา

2.2 การประชุมในหน่วยงาน / ฝ่าย / กลุ่มโครงการ เป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน การประชุมภายในหน่วยงานจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจกันมากขึ้น เพราะบุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและชี้แจงประเด็นปัญหาต่างๆ

3. การศึกษาและการดูงาน เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเกิดแนวทางในการทำงาน และการพัฒนางานของตนเอง

ทั้งนี้ จากการศึกษา พบว่า สมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) ได้แบ่งรูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันออกเป็น 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลาและใช้การลงทุนสูงกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่น แต่เป็นการพัฒนาที่สามารถส่งผลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้จึงต้องมีการวางแผนระยะยาวอย่างดีและต้องมีการคัดเลือกบุคลากรอย่างพิถีพิถัน และที่สำคัญที่สุดจะต้องมีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่ฉลาดจะไม่ละเลยต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษา

2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) มีระบบการดำเนินการในทำนองเดียวกันกับการให้การศึกษา แต่ใช้ระยะเวลาที่สั้นกว่า และจะจัดขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการจึงเป็น

ขององค์การที่จะต้องจัดอบรม การจัดอบรมจึงสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง และมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย

3. การพัฒนาในงาน (Development in Career) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้กระบวนการทางการบริหาร หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามปกติ

2.5 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (จกมลวรรณ พิสิฐพันธ์พร, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2551)

1. ผลดีต่อตัวบุคลากร เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ไม่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน บุคลากรจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของหน่วยงาน

2. ผลดีต่อหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาหน่วยงานให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้อย่างเต็มที่

จะเห็นได้ว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ควรคิดว่าการพัฒนาบุคลากรจะเป็นการเสียเวลาหรืองบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ เพราะการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้ง บุคลากรจะเกิดความชำนาญในงานที่ทำมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และนอกจากการให้ความสำคัญแล้วยังจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วย เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และคู่แข่งภายนอกด้วย

แนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ

3. แนวคิดการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ตลอดจนเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

3.1 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตน

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (วินัย เพชรช่วย, สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2551)

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง
2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก
3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก
4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง
5. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

3.2 ความสำคัญของการพัฒนาตน

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (วินัย เพชรช่วย, สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2551)

1) ความสำคัญต่อตนเอง

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

2) ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิด และทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

3.3 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนา ต้องกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อหาแนวทาง หรือวิธีการที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาด้านนั้นๆ ซึ่งจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้ (สมศักดิ์ สินธุเวชญ์, 2541, น. 26-27)

1. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ (Knowledge)
 2. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความเข้าใจ (Understanding) คือ สามารถตีความ แปลความ ขยายความได้
 3. เพื่อพัฒนาบุคคลให้เกิดทักษะที่ชำนาญ (Skill) สามารถทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเองได้ทุกอย่าง
 4. พัฒนาบุคคลให้มีเจตคติที่ดี (Attitude)
- จะเห็นได้ว่า แนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ในการอธิบายถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่ให้บริการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ

4. ข้อมูลในการดูแลเด็กพิการ

เนื่องจากการดูแลเด็กพิการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความอดทน และความมานะในการที่จะทำให้เด็กพิการ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ตามสภาพความพิการ ผู้ดูแลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแล จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กพิการ ดังนี้

4.1 เทคนิคการดูแลเด็กพิการ

- 1) อดทนฝึกฝน จากงานที่ง่ายไปสู่งานที่ยากและซับซ้อน และช่างสังเกต
- 2) สม่ำเสมอ และฝึกฝนเป็นขั้นตอน ไม่กลับไปกลับมา
- 3) ใช้หลายวิธี คิดหาวิธีการต่างๆ ไม่ซ้ำซากน่าเบื่อ
- 4) หมั่นพูดคุย แสดงความชื่นชมเด็ก
- 5) ใช้เวลากับเด็กอย่างมีความสุข เช่น เล่นสนุกกับเด็ก ไม่ควรเคร่งเครียดตลอดเวลา

6) ให้เด็กช่วยตัวเองมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ไม่ปกป้องเด็กจนเกินไป ขณะเดียวกันก็ไม่ตั้งความหวังสูงจนเด็กท้อถอย

7) มั่นใจในตนเอง ดูแลเด็กด้วยความรักเอาใจใส่

เด็กที่มีความพิการติดตัวมักพบปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมได้มากเนื่องจากข้อจำกัดที่ ตัวเด็กเองมีอยู่ ไม่สามารถทำทุกอย่างได้เหมือนผู้อื่น เด็กควรได้รับการดูแลโดยการให้กำลังใจไม่ใช่เยาะเย้ย ถากถาง ล้อเลียนเด็ก ขณะเดียวกันต้องฝึกให้เด็กพัฒนาความสามารถในด้านอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้มีความมั่นใจ การทำให้เด็กไปหมดทุกอย่างนอกจากจะทำให้เด็กติดอยู่กับบริการที่ผู้ดูแลให้ โดยที่เด็กไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง เท่ากับเป็นการทำร้ายเด็กในระยะยาว ความภาคภูมิใจในตนเองจะต้องมาจากความสามารถที่ตนเองทำเองได้ มิใช่เป็นผลงานที่มาจากผู้อื่น การฝึกฝนทักษะในด้านต่างๆ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การพัฒนาความสามารถให้เด็ก และชี้ให้เห็นคุณค่าของตัวเอง ให้เขารักและยอมรับข้อจำกัดมาตั้งแต่เด็ก ความสงสารและช่วยเหลือมากเกินไปอาจทำให้เด็กอ่อนแอ การให้โอกาสฝึกฝนและให้กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญเด็กพิการต้องการเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะต้องการการยอมรับว่ามีความเป็นคนที่เท่าเทียมกัน มีสิทธิเสรีภาพ เหมือนคนอื่นๆ แต่พวกเขาต้องต่อสู้มากกว่าคนอื่นๆ หลายเท่านี้ ทั้งนี้พบอารมณ์ซึมเศร้า ท้อแท้ คิดฆ่าตัวตาย ในเด็กพิการจำนวนมาก โดยที่เด็กยังคงยิ้มแย้มแจ่มใส พุดคุยเป็นปกติ และยังคงจะให้เด็กได้พบจิตแพทย์ (software602, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2551)

4.2 วิธีการในการดูแลเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวันของผู้พิการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531, น. 422-427)

1) การดูแลผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ผู้พิการทางการเคลื่อนไหวย่อมต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือ ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพความพิการ ฉะนั้นจึงควรกระตุ้นให้ผู้พิการช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.1 การพลิกตัวบนเตียง

- กระตุ้นให้ผู้พิการพลิกตัวด้วยตนเอง
- ระวังความปลอดภัย เช่น ดึงที่กันเตียงขึ้น คอยจัดท่าผู้พิการให้อยู่เกือบชิด

ด้านตรงข้ามที่จะพลิกไป งบประมาณว่า เมื่อผู้พิการพลิกตัวไปแล้วจะไม่ชิดขอบเตียงมากนัก

1.2 การจัดทำนอนและการใช้หมอนรอง

- การจัดทำนอน กระตุ้นให้ผู้พิการพลิกตัวเองทุกสองชั่วโมง ถ้าผู้พิการเป็นอัมพาตมาก ผู้ดูแลต้องช่วยเหลือโดยพลิกตัวให้ ซึ่งก่อนพลิกตัวต้องเอาหมอน หรือสิ่งที่รองรับออก จากตัวให้หมดก่อน และเมื่อพลิกตัวเปลี่ยนท่านอนให้แล้ว ควรตรวจดูว่าส่วนของร่างกาย เสื้อผ้า และสิ่งที่รองรับอยู่ลักษณะและตำแหน่งที่ถูกต้อง

ดูแลให้อยู่ในท่านอนที่ถูกต้อง เริ่มด้วย สะโพกอยู่ในตำแหน่งที่ดี แล้วจึงมองดูข้อต่ออื่นๆ แล้วจึงมองดูข้อต่ออื่นๆ ให้ตำแหน่งต่างๆ อยู่ในเสถียรภาพปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ส่วนของร่างกายคงอยู่ในสภาพที่ดี บรรเทาอาการกดทับ การหดตัวของกล้ามเนื้อ และความพิการผิดรูปที่อาจเกิดขึ้นได้ง่าย

- การใช้หมอนรอง ท่านอนหงาย ให้ใช้หมอนรองส่วนศีรษะ ไหล่ แขน สะโพก และเข่า จัดแขนให้อยู่ห่างลำตัวเล็กน้อย นิ้วมือให้อยู่ในท่ากาง ในรายที่มีพิการ ควรใช้ฟองน้ำ เจาะรูสวมที่นิ้วทั้งสี่ ท่านอนตะแคง ใช้หมอนรองศีรษะ บริเวณมือ สะโพกและเข่า นิ้วมือของแขน ด้านบนมีฟองน้ำเจาะรูสวม ส่วนมือของแขนอีกข้างหนึ่งหงาย ให้ปลายนิ้วสอดอยู่ที่ใต้หมอนใบใหญ่ที่รองขา แต่ไม่ทับแขน

1.3 การจัดทำตั้งลำตัวขึ้น

ดูแลการจัดทำตั้งลำตัวขึ้น โดยการจัดศีรษะผู้พิการให้โน้มมาข้างหน้าเพื่อให้สะดวกต่อการมองเห็นสิ่งแวดล้อม การจัดทำนอนหรือท่านั่งที่ถูกต้อง มีประโยชน์ คือ จะช่วยลดอาการเกร็งตัวอย่างอัตโนมัติของกล้ามเนื้อ ป้องกันไม่ให้เกิดความพิการถาวรขึ้นที่ข้อต่อกระดูก อวัยวะภายในทำงานเป็นปกติ และช่วยให้ผู้พิการรู้สึกสบายขึ้น

1.4 การเคลื่อนไหวส่วนของร่างกายขณะอยู่บนเตียง

กระตุ้นให้ผู้พิการเคลื่อนไหวด้วยตนเองโดยใช้อวัยวะที่ดีช่วยส่วนที่เสีย ถ้าไม่สามารถทำได้เองผู้ดูแลก็ช่วยทำตามขั้นตอนที่แพทย์แนะนำ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะทำการนวดหรือช่วยทำให้ข้อต่อต่างๆ มีการเคลื่อนไหวบ่อยๆ โดยเฉพาะส่วนของร่างกายด้านที่เสีย

1.5 การจัดทำในการให้หมอนนอน

หมอนนอน คือ กระโถนทรงต่ำสำหรับผู้พิการที่ต้องขับถ่ายบนเตียงนอน การจัดทำนี้ หากผู้พิการสามารถทำได้ จะเป็นการลดภาระการออกแรงของผู้ดูแล ถ้าเป็นไปได้ควรกระตุ้นให้ฝึกใช้มือและขาทั้งสองข้าง ดังนี้

- ผู้พิการที่ใช้มือและขาทั้งสองข้างได้ กระตุ้นให้ผู้พิการใช้มือทั้งสองข้างประสานกันและยื่นออกไปด้านหน้าในลักษณะข้อศอกเหยียดตรง เข่าอเป็นมุมฉาก ฝ่าเท้าวางราบกับพื้นนอน ให้ผู้พิการลงน้ำหนักที่ขา พยายามยกสะโพกขึ้นขณะที่ผู้ดูแลสอดหมอนนอนเข้าออก

- ผู้พิการที่ใช้มือและขาได้ข้างเดียว ควรแนะนำให้ใช้มือด้านดี ช่วยประสานมือด้านเสียให้ยื่นออกไปด้านหน้า ในลักษณะที่ข้อศอกเหยียดตรง ยกขาข้างดีเอง โดยงอเข่าเป็นมุมฉาก ฝ่าเท้าวางราบกับพื้นนอน ผู้ดูแลยืนอยู่ด้านที่ขาและแขนที่ไม่พิการ ผู้ดูแลจัดขาข้างที่พิการให้เหมือนขาข้างที่ดี แนะนำให้ผู้พิการลงน้ำหนักที่ขา ยกสะโพกข้างดีขึ้นเอง ผู้ดูแลใช้มือข้างหนึ่งกดที่เท้าข้างพิการ ส่วนอีกมือหนึ่งยกหมอนนอนเข้าและออก

1.6 การลุกขึ้นนั่งบนเตียง

ดูแลให้ผู้พิการลุกขึ้นนั่งด้วยตนเอง โดยผู้ดูแลยืนอยู่ใกล้ ๆ คอยช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น จนกว่าผู้พิการจะอยู่ในท่าที่นั่งที่มั่นคงตามต้องการ ในการให้ลุกขึ้นนั่งด้วยตนเองนั้น ถ้าผู้พิการมีร่างกายส่วนบนดี ให้ผู้พิการยื่นมือทั้งสองข้างขึ้น แล้วเหนี่ยวเชือกหรือห่วงหย้อยจากเพดานหรือคานระหว่างเสาเตียง เพื่อช่วยให้ผู้พิการลุกขึ้นนั่งด้วยตนเองได้ง่ายขึ้น ทั้งยังเป็นการออกกำลังกล้ามเนื้อแขนและหลังให้แข็งแรงอีกด้วย และดูแลให้ผู้พิการนั่งตรงกลางเตียง เพื่อให้เมื่อนอนลง ศีรษะของผู้พิการจะอยู่บนหมอนพอดี

1.7 การลุกขึ้นยืนและการนั่ง

ดูแลให้ผู้พิการลุกขึ้นยืน โดยให้ผู้พิการสำรวจความพร้อมของตนเอง มีการจัดท่าที่นั่งให้ถูกต้องก่อนลุกขึ้นยืน เช่น การจัดเท้าทั้งสองข้าง ถ้าจะลุกขึ้นไปนั่งเก้าอี้ล้อเลื่อนก็จะต้องห้ามล้อของเก้าอี้ล้อเลื่อนให้เรียบร้อยก่อน ให้ผู้พิการ จัดเท้าทั้งสองข้างให้ห่างกันเล็กน้อยตอนอยู่ในท่ายืน เพื่อให้มีฐานการยืนที่กว้างจะป้องกันการหกล้ม

1.8 การเคลื่อนย้ายตัวจากเตียงไปเก้าอี้ล้อเลื่อน หรือเก้าอี้ที่มีที่วางแขน

ดูแลการจัดท่าเก้าอี้ล้อเลื่อนให้ทำมุมเอียงกับเตียงหรือเก้าอี้เล็กน้อย และให้อยู่ใกล้เตียงมากที่สุด ห้ามล้อเลื่อน ยกหรือบิดที่วางของเก้าอี้ล้อเลื่อนออก

ถ้าจะลุกไปนั่งเก้าอี้ธรรมดา เก้าอี้ นั้นจะต้องเป็นเก้าอี้ที่มีที่วางแขนและมีน้ำหนักมากพอที่จะไม่ทำให้ผู้พิการล้มขณะออกแรงดัน และไม่ทำให้เก้าอี้เลื่อน ส่วนพื้นที่นั่งของเก้าอี้ ไม่ควรแน่นจนเกินไปและมีความสูงที่พอเหมาะ

1.9 การเคลื่อนย้ายตัวจากเก้าอี้ล้อเลื่อนไปยังเตียง หรือเก้าอี้ที่มีที่วางแขน

ดูแลผู้พิการจัดเก้าอี้ล้อเลื่อนเข้าทำมุมกับเตียง หรือเก้าอี้ โดยกะให้เมื่อย้ายตัวแล้วนั่งตรงกลางเตียงหรือเก้าอี้ ให้เก้าอี้ล้อเลื่อนเข้าใกล้เตียงหรือ เก้าอี้ธรรมดามากที่สุด ดูแลว่าผู้พิการได้ห้ามล้อเลื่อนเรียบร้อยแล้ว บิด หรือยกที่วางเท้าของเก้าอี้ล้อเลื่อนออกก่อนลุกขึ้นยืน

1.10 การอุ้มหรือยกคนพิการ

เพื่อความปลอดภัยต่อผู้พิการและผู้ดูแลจากการบาดเจ็บที่หลัง ควรปฏิบัติด้วยท่าที่ถูกต้อง คือ

- บอกให้ผู้พิการรู้ว่ากำลังจะยกตัวขึ้น
- บอกให้ผู้พิการผ่อนคลายร่างกาย ทำตัวให้สบาย
- ยืนอยู่ใกล้ชิดร่างกายผู้พิการให้มากที่สุด
- ผู้ดูแลควรจะอยู่ในท่าหลังตั้งตรง ใช้ขาในการออกแรงรับน้ำหนักขณะยกตัวผู้พิการ ไม่ใช่หลังรับน้ำหนัก กอเข่าแต่ไม่ใช่หลัง ใช้แขนรับน้ำหนักในท่าที่ถนัด

1.11 การเข็นบุคคลพิการที่นั่งอยู่บนเก้าอี้ล้อเลื่อนไปตามสถานที่ต่างๆ

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531, น. 554-555)

ผู้ดูแล ต้องทำอย่างถูกต้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และสะดวก ดังนี้

- การเข็นขึ้นลงทางเท้า หากจะเข็นผู้พิการลงจากทางเดินสู่ถนน ให้หันหลังก้าวลงบนถนนก่อน แล้วจึงค่อยๆ เข็นเก้าอี้ล้อเลื่อนลงบนถนน หากจะเข็นเก้าอี้ล้อเลื่อนขึ้นไปบนทางเท้า ให้เอียงเก้าอี้ล้อเลื่อนไปด้านหลัง ให้พอมือที่จะยกล้อหน้าของเก้าอี้วางบนทางเดินได้ แล้วจึงยกล้อหลังขึ้น

- การเข็นลงทางลาด ให้เข็นเก้าอี้ลงทางลาดโดยเอาด้านหลังเก้าอี้ลง ทั้งนี้ร่างกายของผู้ดูแลจะช่วยไม่ให้เก้าอี้พุ่งลงเร็วจนเกินไป บางครั้งอาจจำเป็นต้องมีผู้ดูแลอีกคนจับตรงส่วนล่างของเก้าอี้ล้อเลื่อนเพื่อช่วยควบคุมไม่ให้เก้าอี้ไหลลงเร็วเกินไป

- การเข็นขึ้นลงบันได อย่างน้อยต้องใช้คนสองคนในการยกบุคคลพิการในเก้าอี้ล้อเลื่อนลงบันได หากจะเข็นเก้าอี้ล้อเลื่อนขึ้นบันได ต้องเข็นขึ้นโดยเอาหลังเก้าอี้ขึ้นก่อนโดยผู้ให้ความช่วยเหลือคนหนึ่ง จับตรงมือเข็น เอียงเก้าอี้ไปด้านหลังให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วดึงเก้าอี้ขึ้นทีละขั้น ผู้ที่ช่วยเหลือคนที่สองหันหน้าเข้าหาเก้าอี้ จับตรงเหล็กที่วางเท้าที่ติดอยู่แล้วยกส่วนหน้าของเก้าอี้ขึ้น

เมื่อจะเข็นบุคคลพิการในเก้าอี้ล้อเลื่อนลงบันได วิธีที่ดีที่สุดคือ ให้เข็นลงด้านหน้าโดยเอียงเก้าอี้ไปด้านหลัง แล้วผู้ดูแลค่อย ๆ เข็นลงทีละขั้นผู้ดูแลคนที่สองก้าวถอยหลังลงขณะที่จับเหล็กที่วางเท้าที่ติดอยู่

2) การดูแลผู้พิการทุกประเภท

2.1 การสอนให้ใช้ประสาทสัมผัส

ผู้ดูแลควรฝึกฝนให้บุคคลพิการ ฝึกการใช้ประสาทสัมผัส เพื่อสามารถที่จะใช้ประสาทสัมผัสรับความรู้สึกต่างๆ ในการเห็น การได้ยิน การลิ้มรส การดมกลิ่นและการสัมผัสเท่าที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพที่สุด โดย

- รู้จักสังเกตสิ่งของหรือสิ่งแวดลอม โดยใช้ประสาทสัมผัสรับความรู้สึกต่างๆ ได้แก่ การใช้สายตาในการสังเกตรูปร่าง ขนาด สี การเปรียบเทียบ การใช้หูในการฟังเสียง แยก

เสียง เรียนรู้คำศัพท์ ภาษา การใช้จุกในการเรียนรู้กลิ่น การใช้ลิ้นในการเรียนรู้รส การใช้มือในการสัมผัสสิ่งของที่มีรูปร่าง ขนาด น้ำหนักและผิวเนื้อต่างๆ กัน เพื่อเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของสิ่งของ

- รู้จักใช้อวัยวะบางส่วนที่ยังมีความสามารถให้ทำงานประสานกันได้ เช่น ระหว่างมือกับตาและหู ในการหยิบสิ่งของ ตักอาหารเข้าปาก เป็นต้น

- รู้จักที่จะใช้ความคิดของตนเองในการสร้างสรรค์ หรือทำสิ่งต่างๆ ที่ต้องการ

- รู้จักควบคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น ยืนได้มั่นคง ยืนด้วยขาข้างเดียว เดินให้ตรงทิศทาง หันซ้ายและขวา ถอยหน้าและหลัง เดินได้โดยไม่ชนสิ่งของ เป็นต้น

- รู้จักใช้กายอุปกรณ์และเครื่องช่วยคนพิการอย่างถูกต้อง

2.2 การอนามัยส่วนบุคคล

การอนามัยส่วนบุคคล เช่น การแปรงฟัน ล้างหน้า โยนหนวด อาบน้ำ สระผม หรือตัดเล็บโดยจัดหาอุปกรณ์ที่ช่วยให้ผู้พิการช่วยตนเองได้ดีขึ้น เช่น ฟองน้ำถูตัวหรือแปรงถูตัว ชนิดมีด้ามยาว หวีมีด้ามยาว แก้วที่มีหลอดดูด แปรงสีฟันที่มีด้ามพิเศษ หรือมีห่วงหรือแถบพันรอบมือ วางสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ให้ครบและหยิบใช้สะดวก ระวังดระวังอุบัติเหตุจากการลื่นล้ม โดยดูแลให้พื้นห้องน้ำแห้งก่อนที่ผู้พิการจะเข้า และหมั่นล้างพื้นห้องน้ำไม่ให้มีตะไคร่ คราบสบู่ หรือผงซักฟอก เพราะจะลื่นเมื่อเปียกน้ำ

กระตุ้นให้ผู้พิการแปรงฟันอย่างถูกวิธีในตอนเช้าและก่อนนอน และบ้วนปากทุกครั้งหลังกินอาหาร ในรายที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ผู้ดูแลจะต้องช่วยแปรงฟัน หรือใช้ผ้าก๊อซชุบน้ำเกลือหมาดๆ พันนิ้วเข้าไปเช็ดภายในปาก ฟัน และลิ้นอย่างทั่วถึง

ดูแลให้ผู้พิการแปรงฟัน ล้างหน้า หวีผมทุกเช้า และให้โกนหนวด สระผม ตัดเล็บ เมื่อถึงเวลา เพื่อให้เกิดความรู้สึกสบายตา สดชื่น สะอาดและน่าดู ไม่ควรให้ผู้พิการที่ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้มั่นคงอาบน้ำตามลำพัง และควรระวังความปลอดภัยในระหว่างที่ผู้พิการแต่งตัวบนเก้าอี้ล้อเลื่อน เช่น ดูห้ามล้อของเก้าอี้ล้อเลื่อนว่าถูกห้ามล้อเรียบร้อยแล้วหรือไม่ เป็นต้น

2.3 การแต่งกาย

จัดหาเสื้อผ้าของผู้พิการให้หยิบใช้สะดวกและอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม จัดหาเครื่องแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย ขนาดพอเหมาะแบบหลวมๆ ที่ทำให้เคลื่อนไหวได้คล่องตัว สวมใส่และถอดออกได้สะดวก คนพิการที่ไม่สามารถควบคุมการเคลื่อนไหวได้ดี ให้ใส่เสื้อสวมทางศีรษะแทนเสื้อที่มีกระดุม ไม่ควรมีกระดุมข้อมือ ให้ใช้ยางยืดแทน ถ้าจำเป็นต้องมีกระดุม ควรใช้ที่มีขนาดใหญ่ หรือซิปขนาดใหญ่แทน

หญิงพิการที่นั่งเก้าอี้ล้อเลื่อนให้หลีกเลี่ยงการใช้เสื้อแขนยาวกว้างใหญ่ หรือสวมกระโปรงยาวรุ่มร่าม ส่วนชายพิการก็ควรใส่เสื้อตัวสั้นดีกว่า กระเป๋าเสื้อควรใหญ่ สำหรับใส่ของใช้ประจำตัวแทนการใส่ในกระเป๋ากางเกงที่หยิบใช้ไม่สะดวก นอกจากนี้ ควรย้ำตะเข็บที่ไหล่เสื้อเป็นพิเศษ เพื่อความคงทน

ผ้าของเครื่องแต่งกายควรเป็นผ้าเนื้อนุ่ม ที่ซับเหงื่อได้ดี ไม่อบร้อน ทนทาน ไม่ยับง่าย ทำความสะอาดง่าย และมีความสวยงามชวนสวมใส่

2.4 การรับประทานอาหาร

ดูแลให้ผู้พิการได้รับอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ถูกสุขอนามัย ถูกปาก ถูกใจ และเป็นเวลา จัดหาอาหารที่ง่ายต่อการกินด้วยตนเอง เช่น เป็นชิ้นๆ พอดี เป็นเส้นเล็กๆ สั้น ๆ ไม่ต้องหั่นซ้ำอีก ไม่แข็งเกินไป ไม่มีก้างหรือมีกระดูก ไม่ร้อนจัด มีการคลุกเคล้าเข้ากันดีแล้ว ตักทานได้ทันที อย่างไรก็ตามควรคำนึงถึงการช่วยตนเองด้วยให้ถือว่าการกินเป็นการส่งเสริมการช่วยเหลือตนเองอีกทางหนึ่ง

จัดหาภาชนะ จาน ชาม ช้อน ส้อม ที่เหมาะสม ดังนี้

- ให้มีลักษณะและรูปทรงสะดวกต่อการหยิบและต่อการใช้ ตักอาหารได้ ไม่หกเลอะเทอะ ไม่ลื่นหลุดมือ เช่น ถ้วยมีหู แก้วน้ำที่มีที่คูดหรือมีหลอดคูด หม้อมีที่มัดจับ

- ทำจากวัสดุที่ทนทานและไม่ลื่นหลุดมือได้ง่าย เช่น ทำด้วยไม้ พลาสติก สเตนเลส ถ้าเป็นแก้วจะลื่นตกได้ง่ายกว่าที่ทำจากพลาสติก และเมื่อแตกแตกจะทำให้เกิดอันตรายอีกด้วย

- ใช้จานหรือชามหนักๆ ที่มาหมุนหรือพลิกคว่ำในระหว่างการตักอาหาร

- ใช้ภาชนะ เช่น จานที่มีขอบหรือก้นลึก เพื่อป้องกันไม่ให้อาหารออกมานอก

จาน ทำให้ผู้พิการตักอาหารได้สะดวก และสบายใจว่าตนเองไม่ได้ตักอาหารหกเลอะเทอะ

ผู้ดูแลควรดูแลให้ผู้พิการอยู่ในท่าที่นั่งที่เรียบร้อย วางจานและช้อนส้อมให้อยู่ในตำแหน่งที่ผู้พิการจะทานได้สะดวก เช่น คนที่เป็นอัมพาตแขนขวา ใช้ได้แต่แขนซ้ายก็ต้องวางถาดอาหารไปทางข้างซ้าย เป็นต้น นอกจากนี้ ควรให้ผู้พิการรับประทานอาหารร่วมกับผู้อื่น เพราะเป็นการให้กำลังใจและส่งเสริมการช่วยเหลือตนเองมากขึ้น ยกเว้นในกรณีที่ผู้พิการมีปัญหาเรื่องการเคี้ยว การกลืน และต้องการความเป็นส่วนตัว ก็ควรแยกให้กินอาหารต่างหาก เป็นส่วนตัวในบรรยากาศที่เงียบสงบ ผู้ดูแลนั่งตรงกันข้าม คอยช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น

2.5 การทำงานบ้าน

กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้านเท่าที่จะทำได้ เช่น การปิดกวาด เช็ดถู ซักกรีด การประกอบอาหาร กระตุ้นให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำสวนครัว รดน้ำต้นไม้ ดูแล

สัตว์เลี้ยง อ่านหนังสือ เขียนหนังสือ ฟังหรือชมรายการโทรทัศน์ วิทยุ งานประดิษฐ์งานช่างฝีมือที่สนใจ หรือการเล่นดนตรี เป็นต้น

2.6 การมีระเบียบและรู้จักกฎเกณฑ์ของสังคม

กระตุ้นให้บุคคลฝึกการรู้จักการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกของตนเอง เป็นคนตรงต่อเวลา มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการให้ การรับ การรอคอย การให้ความร่วมมือ การใช้สิทธิของตน และการรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในสถานการณ์ต่างๆ มีมารยาทในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ไม่ก่อความยุ่งยากแก่ผู้อื่นและไม่เป็นผู้รบกวนความช่วยเหลือหรือร้องขออย่างเกียจคร้านและเอาเปรียบ

4.3 การช่วยเหลือและพัฒนาทางจิตใจแก่บุคคลพิการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2531, น. 379-380)

การช่วยเหลือด้านจิตใจแก่บุคคลพิการ มีจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปที่จะให้ผู้พิการสามารถปรับตัวได้ และดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขตามสมควร วิธีการที่ใช้ในการช่วยเหลือและพัฒนาทางจิตใจแก่บุคคลพิการ ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลพิการให้ได้ก่อน สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลพิการ คือ เจตคติ (Attitude) ที่ดีของผู้ดูแล

ผู้ดูแลที่ดีจำเป็นจะต้องมีเจตคติที่เหมาะสมต่อบุคคลพิการ นั่นคือ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบุคคลพิการ เข้าใจถึงความรู้สึกและความต้องการ พร้อมทั้งจะรับฟังและช่วยเหลืออย่างจริงจัง ให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพในการเป็นตัวของตัวเอง และตัดสินใจด้วยตัวเอง ให้เกียรติในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่มีชีวิตจิตใจเหมือนคนปกติธรรมดา เพียงแต่มีร่างกายที่พิการเท่านั้น

บางคนคิดว่าการมีความพิการ หมายถึงการมีปมด้อย การขาดใช้แวกรรรม หรือการมีสภาพจิตใจที่ผิดปกติ และอาจคิดว่า บุคคลพิการจำเป็นต้องมีชีวิตที่ขมขื่น เป็นบุคคลที่น่าสงสาร ชีวิตของเขาเหล่านั้นอยู่ได้ด้วยความสามารถของคนอื่นเท่านั้น การมีเจตคติเช่นนี้ เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลพิการ และทำให้การช่วยเหลือไม่ได้ผล

ดังนั้น ผู้ดูแลจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัญหาของบุคคลพิการก่อน ต้องเข้าใจถึงสภาพจิตใจของเขาในขณะนั้น และสามารถแยกแยะได้ว่า การตอบสนองทางจิตใจของบุคคลเหล่านั้น เป็นภาวะปกติหรือผิดปกติ

ในรายที่เพิ่งเกิดความพิการใหม่ๆ บุคคลพิการมีการตอบสนองทางจิตใจ โดยมีอาการซีด ปฏิสเหธ โกรธ ซึมเศร้า ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติของบุคคลพิการทั่วไป ผู้ดูแลไม่จำเป็นต้องไปยับยั้ง หรือพยายามหยุดการตอบสนองเหล่านั้น แต่ควรให้ความเห็นอกเห็นใจ รับฟัง เปิดโอกาสให้ได้ระบายความรู้สึกต่างๆ หลีกเลี้ยงการโกหก หรือการให้ความหวังที่ผิดๆ หากเห็นว่าไม่สามารถรับได้ในขณะนั้น อาจบอกโดยทางอ้อม หรือบอกความจริงที่ละนิดจนสามารถรับรู้เรื่องราวได้ในเวลาต่อมา โดยไม่หลอกให้เข้าใจผิดไป

ผู้ดูแล อาจให้กำลังใจและแสดงความห่วงใยต่อบุคคลพิการโดยใช้คำพูดที่สั้นๆ และเรียบง่าย หรืออาจแสดงออกทางสีหน้าท่าทางโดยไม่ต้องใช้คำพูด ในระยะที่บุคคลพิการกำลังได้รับความกระทบกระเทือนทางใจ จะต้องการบุคคลที่เข้าใจและรับฟัง เพื่อเป็นกำลังใจเท่านั้น แต่จะไม่ต้องการผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลใดมาสั่งสอน ในระยะนี้บุคคลพิการอาจมีการตัดสินใจที่ไม่ดี จึงควรหลีกเลี้ยงการตัดสินใจที่สำคัญทุกอย่าง โดยเฉพาะที่จะมีผลในอนาคตระยะยาว จนกว่าจะประคับประคองตัวได้ดีขึ้น หรือพ้นภาวะวิกฤตไปแล้ว

บุคคลพิการที่กำลังโกรธ มักต้องการระบายความรู้สึก ผู้ดูแลจึงควรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความรู้สึกต่างๆ ออกมาให้เต็มที่ โดยเน้นที่การพูดจา และคอยระวังไม่ให้แสดงความโกรธออกมาอย่างไม่เหมาะสม เช่น ทำร้ายร่างกายตนเอง หรือผู้อื่น

บุคคลพิการที่กำลังซึมเศร้า อาจแสดงออกด้วยการพูดมาก เพราะต้องการระบาย หรืออาจซึม เฉย ไม่ยอมพูดก็ได้ การกระตุ้นให้บุคคลพิการแสดงความรู้สึกออกมาเป็นคำพูดเป็นการเหมาะสมมากกว่าที่จะเก็บกดเอาไว้ ไม่ควรปล่อยให้แยกตนเอง หรือหมกมุ่นมากจนเกินไป ควรสอบถามความคิดและความรู้สึกเป็นระยะ ติดตามดูระดับความซึมเศร้าว่ามีมากเกินไปหรือไม่ มีความคิดที่จะทำร้ายตนเองหรือฆ่าตัวตายหรือไม่ อย่างไรก็ตามเฝ้าระวังควรเป็นไปอย่างพอดี ไม่รุกร้าความเป็นส่วนตัวมากเกินไป

ในรายที่ความพิการเกิดขึ้นแก่สมองโดยตรง ทำให้เกิดอาการสมองเสื่อม การตอบสนองทางจิตใจจะไม่ดีขึ้น เพราะสูญเสียการรับรู้ บุคคลพิการในประเภทนี้จึงไม่สามารถช่วยเหลือได้โดยการพูดคุย

เมื่อบุคคลพิการสามารถปรับตัวได้ การช่วยเหลือและพัฒนาจิตใจควรเป็นไปอย่างประคับประคอง การปฏิบัติต่อบุคคลพิการในลักษณะเหมือนเป็นปกติให้มากที่สุดเท่าที่ จะทำได้ เคารพในสิทธิ เสรีภาพ และความเป็นมนุษย์โดยไม่มีอคติ ไม่คิดว่าความพิการเป็นปมด้อยหรือไร้ความสามารถ ให้สิทธิแก่บุคคลพิการในการเลือกที่จะทำ หรือไม่ทำอะไรตามความพอใจของเขาเอง การพูดกับบุคคลพิการถ้าหากเป็นไปได้ด้วยเจตนาดีและความจริงใจแล้ว ย่อมไม่เกิดผลเสีย ทำที่

ของผู้ดูแลที่ให้เกิดริและยอมรับในการตัดสินใจด้วยตนเอง จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถยอมรับสภาพตนเองได้ในความเป็นจริงและเรียนรู้ขีดความสามารถของตนเองในการทดลองทำสิ่งต่างๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลคนพิการเหล่านี้ ผู้ศึกษาใช้ในการอธิบายถึงลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการ และประเมินทัศนคติของบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการดูแล ทั้งทางร่างกายและสภาพจิตใจของเด็กพิการในสถานสงเคราะห์

5. มาตรฐานในการดูแลคนพิการ

ในการดำเนินการของสถานสงเคราะห์เด็กพิการนั้น ส่วนมาตรฐาน สำนักบริการสวัสดิการสังคมได้กำหนดมาตรฐานการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถานสงเคราะห์ ดังตารางที่ 1.6 (สำนักบริการสวัสดิการสังคม, 2550)

ตารางที่ 2.1

มาตรฐาน ดัชนี องค์ประกอบ สำหรับสถานสงเคราะห์เด็กพิการ
สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ดัชนี	องค์ประกอบ
1. การบริการ	1.1 งานสังคมสงเคราะห์ 1.2 การเลี้ยงดู / การดูแล 1.3 การรักษาพยาบาล 1.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ 1.5 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา 1.6 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (อาชีพบำบัด / ฝึกอาชีพพื้นฐาน) 1.7 การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม
2. การบริหาร	2.1 วิสัยทัศน์ 2.2 การประชาสัมพันธ์ 2.3 โครงสร้างการบริหาร 2.4 บุคลากร 2.5 งบประมาณ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ดัชนี	องค์ประกอบ
3. อาคาร / สิ่งอำนวยความสะดวก	3.1 นันทนาการ / โรงยิมเนเซียม / อเนกประสงค์ 3.2 โรงอาหาร / โรงครัว 3.3 ห้องน้ำ – ห้องส้วม 3.4 โรงซักฟอก 3.5 Cover Way (ทางเดินที่มีราวจับ และมีหลังคาปกคลุม) 3.6 ทางลาด 3.6 ราวจับ 3.7 อุปกรณ์การเคลื่อนย้ายเด็ก
4. สภาพแวดล้อม	4.1 สาธารณูปโภค 4.2 พื้นที่สีเขียว 4.3 ระบบระบายน้ำทิ้ง ระบบบำบัดน้ำเสีย 4.4 ระบบระบายอากาศ 4.5 สร้างภูมิทัศน์ให้สวยงาม น่าอยู่ และปลอดภัย 4.6 ระบบรักษาความปลอดภัย
5. การประสานเครือข่าย	5.1 การจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรภายนอก 5.2 การร่วมงานกับอาสาสมัคร 5.3 การออกหน่วยเคลื่อนที่

ที่มา: “มาตรฐานการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถานสงเคราะห์และศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ,” โดยสถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด, 2550.

ในส่วนของดัชนีการบริการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลี้ยงดูอุปการะนั้น มีรายละเอียดปลีกย่อย ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

ดัชนีการบริการ ด้านการเลี้ยงดูอุปการะเด็กพิการในสถานสงเคราะห์

สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ดัชนีการบริการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
การเลี้ยงดู/อุปการะ	1. เด็กพิการต้องมีผู้ดูแลในอาคารพัก	1.1 มีผู้ดูแลเด็ก/พี่เลี้ยงอยู่กับเด็กตลอด 24 ชั่วโมงในอัตราส่วนที่เหมาะสม	- เด็กเล็ก ช่วยเหลือตนเองได้ดี 1:7 ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง 1:3 ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เลย 1:1 - เด็กโต ช่วยเหลือตนเองได้ดี 1:10 ช่วยเหลือตนเองได้บ้าง 1:7 ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เลย 1:2
	2. การจัดหาอาหารตามหลักโภชนาการให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพความพิการและความเจ็บป่วย	2.1 มีอาหารหลักตามโภชนาการครบ 3 มื้อ 2.2 มีอัตราภาวะทุพโภชนาการ 2.3 มีอัตราผู้บริโภคอาหารเกินจำเป็น	- ร้อยละ 100 - ร้อยละ 15 - ร้อยละ 5
	3. จัดหาเสื้อผ้าและของใช้ส่วนตัวให้เพียงพอและเหมาะสม	3.1 มีระเบียบวิธีปฏิบัติเบิกจ่ายของใช้ส่วนตัวที่เหมาะสมทุกเดือน โดยคำนึงถึงสภาพความ ต้องการจำเป็นของเด็กพิการอย่างเหมาะสม	- ร้อยละ 100 ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติการเบิกจ่ายอย่างถูกต้อง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ดัชนี การบริการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
		<p>3.2 เด็กพิการมีเสื้อผ้าและของใช้ส่วนตัวที่เพียงพอเหมาะสม</p> <p>3.3 สำหรับเด็กพิการที่ช่วยเหลือตนเองได้ มีของใช้ส่วนตัวที่เหมาะสมกับวัย กับประเภทความพิการ</p> <p>3.4 สำหรับเด็กพิการที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ มีของใช้ส่วนตัวที่เหมาะสมกับวัย และมีผู้ดูแลรับผิดชอบในการจัดเก็บ</p>	<p>- ร้อยละ 100</p> <p>- ร้อยละ 100</p> <p>- มี</p>
	4. การดูแล สุขภาพ	<p>4.1 อัตราการตายของเด็กพิการรุนแรง</p> <p>4.2 ได้รับการดูแลทำความสะอาดร่างกาย 2 ครั้งต่อวัน</p> <p>4.3 ไม่มีการเจ็บป่วย หรือถ้ามีการเจ็บป่วย บาดเจ็บไม่เกินครั้งละ 7 วัน</p> <p>4.4 ไม่มีอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรงที่รบกวนต่อกิจกรรมตามปกติ กิน นอน การเรียน การเล่นของเด็ก</p>	<p>- ต่ำกว่าร้อยละ 5 ของเด็กพิการระดับรุนแรง</p> <p>- ต่ำกว่าร้อยละ 1 ของเด็กพิการระดับปานกลาง</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ดัชนี การบริการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
		<p>4.5 เมื่อเจ็บป่วย หรือ บาดเจ็บต้องได้รับการดูแล ทันต่อเหตุการณ์ได้รับการ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น พบ แพทย์ หรือพาไป สถานพยาบาลเมื่อจำเป็น</p> <p>4.6 ไม่เป็นโรคเรื้อรัง โรคประจำตัว หรือโรคที่ ก่อให้เกิดปัญหาในการ ดูแล เช่น เหา หอบหืด โรคหัวใจ หัวใจเรื้อรัง โรคภูมิแพ้ โรคธาลัสซีเมีย เบาหวาน ไตวาย มะเร็ง เอดส์ เป็นต้น</p> <p>4.7 มีการให้สุขศึกษา สุขอนามัยส่วนบุคคลแบบ เฉพาะราย</p>	<p>- ร้อยละ 100 ของผู้รับบริการ ได้รับไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของ ตัวชี้วัดในข้อ 3</p>
	5. มีการป้องกันการ เกิดอุบัติเหตุ	<p>5.1 มีเอกสารแนะนำการ ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุใน เด็กพิการ</p> <p>5.2 มีการทบทวนให้ ความรู้แก่บุคลากรในการ ระมัดระวังการเกิด อุบัติเหตุในเด็กพิการ</p>	<p>- ต่ำกว่าร้อยละ 5 ของเด็กมี การเกิดอุบัติเหตุ</p> <p>- ทุกสองเดือน</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ดัชนี การบริการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
		5.3 มีการอบรมให้ความรู้ เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ ให้เด็กพิการ	- 2 ครั้ง / ปี

ที่มา: “มาตรฐานการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถานสงเคราะห์และศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ,” โดย
สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด, 2550.

6. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์เด็กพิการ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มาตรา 6 ได้ให้ความหมายของสถาน
สงเคราะห์ ว่าเป็นสถานที่ให้การอุปการะเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ ซึ่งมี
จำนวนตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ซึ่งเด็กที่พึงได้รับการสงเคราะห์ ตามตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก
พ.ศ.2546 มาตรา 32 ได้แก่

1. เด็กเร่ร่อนหรือเด็กกำพร้า
2. เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือพลัดหลง ณ ที่แห่งใดแห่งหนึ่ง
3. เด็กที่ผู้ปกครองไม่สามารถอุปการะเลี้ยงดูได้ด้วยเหตุใดๆ เช่น ถูกจำคุก กักขัง
พิการ ทุพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง ยากจน เป็นผู้เยาว์ หย่า ถูกทิ้งร้าง เป็นโรคจิต โรคประสาท
4. เด็กที่ผู้ปกครองมีพฤติกรรมหรือประกอบอาชีพไม่เหมาะสม อันอาจส่งผลกระทบต่อ
ต่อพัฒนาการทางร่างกายหรือจิตใจของเด็กที่อยู่ในความปกครองดูแล
5. เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูโดยมิชอบ ถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำหรือแสวงหา
ผลประโยชน์โดยมิชอบ ถูกทารุณกรรม หรือตกอยู่ในภาวะอื่นใดอันอาจเป็นเหตุให้เด็กมีความ
ประพฤติดีเสื่อมเสียในทางศีลธรรมอันดี หรือเป็นเหตุให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย จิตใจ
6. เด็กพิการ
7. เด็กที่อยู่ในสภาพยากลำบาก
8. เด็กที่อยู่ในสภาพที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อเด็ก ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้นสถานสงเคราะห์เด็กพิการ ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งในสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงมีหน้าที่ในการจัดบริการด้านต่างๆ เพื่อให้เด็กพิการ ได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 ดังนี้

1. รับตัวเด็กที่จำต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพไว้เพื่อสืบเสาะและพินิจเด็กและครอบครัว วินิจฉัยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพแก่เด็กแต่ละคน ถ้าจำเป็นอาจรับตัวเด็กไว้ปกครองดูแลชั่วคราวได้ไม่เกินสามเดือน

2. สืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และฐานะของเด็กที่จำต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพรวมทั้งของผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กอาศัยอยู่ด้วย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทั้งปวงเกี่ยวกับเด็ก และมูลเหตุที่ทำให้เด็กตกอยู่ในภาวะจำต้องได้รับการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพ เพื่อรายงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. จัดให้มีการตรวจสุขภาพกายและสุขภาพจิต พร้อมทั้งดำเนินการรักษาเยียวยาแก่เด็กที่อยู่ในความปกครองดูแล

4. จัดที่พักอาศัย ที่หลับนอน เครื่องนุ่งห่ม ให้เหมาะสมและถูกสุขลักษณะและจัดอาหารให้ถูกอนามัยและเพียงพอแก่เด็กที่อยู่ในความปกครองดูแล

5. จัดการศึกษา อบรม สั่งสอน และฝึกหัดอาชีพแก่เด็กที่อยู่ในความปกครองดูแลของสถานสงเคราะห์ให้เหมาะสมแก่เด็กแต่ละคน

6. จัดบริการแนะแนว ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแก่ผู้ปกครอง

7. สอดส่องและติดตามให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก่เด็กที่ออกจากสถานสงเคราะห์ไปแล้ว เพื่อเป็นการสงเคราะห์หรือคุ้มครองสวัสดิภาพแก่เด็กที่เคยอยู่ในสถานสงเคราะห์มิให้กลับไปสู่สภาพเดิม

นอกจากนี้ ในการดำเนินการในฐานะที่เป็นสถานสงเคราะห์เด็กพิการ ที่ต้องให้การดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย สมอง สติปัญญาหรือจิตใจ ไม่ว่าความบกพร่องนั้นจะมีมาแต่กำเนิด หรือเกิดขึ้นภายหลัง สถานสงเคราะห์เด็กพิการ จึงต้องให้การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านร่างกาย การรักษาพยาบาล ตลอดจนสุขภาพพลานามัย การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมโรค และให้การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของภาครัฐ และโรงพยาบาล

เฉพาะโรค รวมทั้งให้การบริการด้านกายภาพบำบัด โดยมีแพทย์ทางเวชศาสตร์มาตรวจรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพโดยนักกายภาพบำบัด พิจารณาแก้ไข ปรับสภาพความพิการรวมถึงการส่งเข้ารับ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านร่างกายในโรงพยาบาล จัดทำเครื่องกายอุปกรณ์ เพื่อช่วยเหลือเด็ก พิการตามความจำเป็นเฉพาะรายอีกด้วย ซึ่งสภาพความพิการของเด็กมีหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น ความผิดปกติในครรภ์ ไครโมโซมผิดปกติ อุบัติเหตุ หรือเป็นโรคที่นำมาซึ่งความพิการ

ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 (บรรยงค์ ขาวดี, สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2552) ได้แบ่งประเภทของคนพิการไว้ ดังนี้แบ่งความพิการเป็น 5 ประเภท คือ ได้แก่

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

1. คนพิการทางการมองเห็น

คนพิการทางการมองเห็น ได้แก่ คนที่มีสายตาสั้นที่ต่ำกว่าเมื่อใช้แว่นสายตา ธรรมดาแล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 ลงไปจนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง หรือคนที่มี ลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

กรณีของผู้ที่มองเห็นเลือนราง วิธีการที่นำมาใช้คือการจัดหาและใช้วิธีการที่จะใช้ สายตาให้น้อยลง มีเครื่องมือหลายอย่างที่จะช่วยให้เห็นตัวหนังสือใหญ่ขึ้น รวมทั้งเลนส์ขยายและ เครื่องช่วยขยายตัวหนังสือในการอ่าน แต่อย่างไรก็ตามผลงานของพวกเขาต้องใช้เวลาในการ พิสูจน์โดยทั่วไปเป็นการยากที่พวกเขาจะรักษาประสิทธิภาพและความแม่นยำในการทำงานเอาไว้ ได้ และโดยที่ไม่มีมาตรการพิเศษสำหรับพวกเขาในเรื่องสายตาสั้นเหลืออยู่ทำให้เกิดความไม่ สะดวกในการมองเห็นได้

กรณีของคนตาบอดสนิทที่ไม่สามารถใช้อุปกรณ์ทางสายตาได้เลย ต้องใช้การ ฝึกอบรมในเรื่องการเคลื่อนไหวได้ ใช้ไม้เท้าสีขาว และการฝึกอบรมในเรื่องการดูแลบ้านจาก โรงเรียนและการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือตนเองในกิจกรรมประจำวัน สุนัขนำทางเป็นทางเลือก หนึ่ง มีการใช้อักษรเบลล์ การรับรู้การได้ยินแทนการรับรู้ทางการมองเห็น ช่วยให้พวกเขาใช้ คอมพิวเตอร์ได้ โดยคอมพิวเตอร์อ่านออกเสียงอย่างไรก็ตามสิ่งที่ไม่ได้ในสังคม คนตาบอด คือ เครื่องหมายนำทางบนถนนและบริการสาธารณะต่างๆ และชานชาลาสถานีรถไฟ

รวมทั้งขาดสัญญาณจราจรที่เป็นสัญญาณเสียงในทางข้ามต่างๆ ซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อคนพิการที่ตาบอดสนิท

2. คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย

คนพิการทางการได้ยินหรือการสื่อความหมาย ได้แก่ คนที่ได้ยินเสียงที่ความถี่ 500 เฮิรตซ์ 1,000 เฮิรตซ์ หรือ 2,000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ดีกว่าที่มีความดังเฉลี่ยต่อไปนี้

- สำหรับเด็กอายุไม่เกิน 7 ปี เกิน 40 เดซิเบลขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง
- สำหรับคนทั่วไปเกิน 55 เดซิเบลขึ้นไปจนไม่ได้ยินเสียง หรือคนที่มีความผิดปกติ

หรือความบกพร่องในการเข้าใจ หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

กรณีของคนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินแต่สามารถเข้าใจภาษาพูดหรือผู้ที่มีปัญหาในเรื่องของการส่งต่อเสียงในช่องหู เครื่องช่วยฟังจะใช้ได้ผลมากสำหรับผู้พิการตอนทำงานแล้ว การสื่อสารโดยการเขียนมีส่วนช่วยได้ดี ในกรณีที่สูญเสียการได้ยินตั้งแต่ในช่วงแรกของการเจริญเติบโต การรับรู้ภาษาพูดเป็นเรื่องค่อนข้างยากต้องใช้ภาษานิ้วและภาษามือ แต่วิธีมีข้อจำกัดว่าใช้ได้เฉพาะกับคนที่สื่อสารกันด้วยวิธีแบบเดียวกันเท่านั้น การสื่อสารด้วยการเขียนข้อความเป็นวิธีที่ใช้ได้ผลในการป้อนคำสั่งหรือแนะนำและยืนยันความต้องการของคนพิการ แต่ต้องใช้เวลาและความสะดวกในการใช้ข้อมูลทางสายตา รายการทีวีต่างๆ ก็มีการใช้หัวข้อย่อหรือล่ามภาษามือ

3. คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว

คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือคนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหว มือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขนหรือขาขาด อัมพาต หรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรังของระยะการทำงานของร่างกายอื่นๆ ที่ทำให้สามารถประกอบกิจกรรมหลักในชีวิตประจำวันหรือดำรงชีวิตในสังคมเพียงคนปกติได้

กรณีความบกพร่องของ “ขา” คือ “การเคลื่อนไหว” ซึ่งรวมถึง “การเดินทางไปทำงาน” “การเคลื่อนไหวไปมาในสถานที่ทำงาน” และ “พฤติกรรมกีดกันขยับสิ่งของ” เครื่องมือช่วยเสริมการเดินทางได้แก่ ไม้เท้า ไม้ค้ำยัน เพื่อช่วยในเรื่องการเคลื่อนไหวมีเครื่องมือต่างๆ เช่น รองเท้าที่มีรัดข้อปลอกข้อเท้า ปลอกขาสวม และขาเทียมที่ใช้ได้ผลและช่วยแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้ ถ้าหากได้ขนาดพอดีแต่อย่างไรก็ตามยังคงมีการเดินที่ไม่มั่นคงหลงเหลืออยู่บ้างซึ่งต้องใช้ร่างกายส่วนบนเข้าช่วยด้วย

กรณี “แขน” ที่สำคัญคือความเป็นอิสระในการทำกิจกรรมประจำวันด้วยตนเอง รวมทั้งความเร็วและความคล่องแคล่วในการผลิต สำหรับการเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน การใส่

ปลอกแขนหรือแขนเทียมอาจจะช่วยได้ แต่การใช้แขนเทียมทำงานประณีตละเอียดให้ได้เหมือนคนทั่วไปนั้นค่อนข้างยาก แขนที่เคลื่อนไหวโดยใช้มอเตอร์ก็ได้การพัฒนาขึ้นมาสำหรับคนพิการที่แขนขาดตั้งแต่หัวไหล่

กรณีผู้ที่เป็นอัมพาตท่อนล่างเนื่องจากไขสันหลังอักเสบ จำเป็นต้องใช้รถเข็นเป็น อย่างขาดมิได้เลย การนั่งรถเข็นทำให้สามารถเคลื่อนไหวไปไหนมาไหนได้ คนพิการสามารถใช้ แขนในการทำกิจกรรมต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่สามารถช่วยในเรื่องการเดินทางไปทำงานและ ยังอาจได้รับอันตรายร้ายแรงจากการล้มและติดเชือกในทางเดินปัสสาวะ คนพิการประเภทนี้จะ ผิดปกติในเรื่องของการควบคุมอุณหภูมิในร่างกาย ดังนั้น การควบคุมตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับผู้ที่กระตุกสันหลังส่วนที่เกี่ยวข้อกับสมองได้รับบาดเจ็บ หน้าที่ในการควบคุมแขนก็ ถูกทำลายด้วย ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างมากในการทำงาน

กรณีของผู้ที่เป็นอัมพาตซีกเดียว ความเป็นตัวของตัวเองในการดำรงชีวิต ประจำวันเป็นไปได้โดยการฟื้นฟูทางการแพทย์ รวมทั้ง การเดินและใช้มือที่ยังดีอยู่ก็เป็นการยากที่ จะหาวิธีการทดแทน สำหรับหน้าที่ของแขนและขาที่เป็นอัมพาตไป การเดินของพวกเขาไม่ค่อย มั่นคงแม้จะมีไม้เท้าช่วยและยังมีปัญหาการใช้มือ บางที่เป็นอัมพาตในขณะทำงาน ในการที่ต้องใช้ มือ 2 ข้าง รวมกับการเคลื่อนไหวเร็วๆ ยกของหนัก และการยืนต่อเนื่องเป็นเวลานาน

4. คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม

คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทาง จิตใจหรือ สมองในส่วนของ การเรียนรู้ อารมณ์ ความคิด จนไม่สามารถควบคุมความประพฤติที่ จำเป็นในการดูแลตนเองหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

5. คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้

คนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ได้แก่ คนที่มีความผิดปกติหรือความ บกพร่องทางสติปัญญาหรือสมองจนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยการศึกษาปกติได้

ความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นหนึ่งในความพิการทางด้านพัฒนาการและการ รักษาต้องทำตั้งแต่วัยทารกต่อเนื่องจนถึงวัยผู้ใหญ่ ตามความหมายของ American Association on Mental Retardation (AAMR) หมายถึง ข้อจำกัดในการทำหน้าที่ที่มีอยู่บ่งบอกได้ชัดเจนจาก การทำหน้าที่ในด้านการใช้สติปัญญาที่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย ซึ่งมีปรากฏควบคู่กับข้อจำกัด 2 อย่าง หรือมากกว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปรับตัวในเรื่องการสื่อสารการดูแลตัวเอง การใช้ชีวิตใน บ้าน การใช้ชีวิตในสังคม การใช้ประโยชน์จากชุมชน การกำหนดทิศทางการดูแลตัวเอง การใช้ชีวิต ในบ้าน การใช้ชีวิตในสังคม การใช้ประโยชน์จากชุมชน การกำหนดทิศทางการดูแลตัวเอง สุขภาพและ ความปลอดภัย ความสามารถทางวิชาการ การใช้เวลาว่างและการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการ

ฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ คิดว่าควรจะให้การสนับสนุนแก่คนที่อยู่ในกลุ่ม “ออทิซึม” “ขาดสมาธิ” และ “การเรียนรู้” ซึ่งเป็นพวกที่ไม่ใช่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างเดียว แต่ยังมีปัญหาเฉพาะตัวในแง่ของพฤติกรรมอีกด้วย

ลักษณะความพิการแต่ละอย่างมีผลกระทบต่อเด็กที่แตกต่างกัน การดูแลเด็กกลุ่มนี้ต้องดูแลทั้งทางด้านร่างกายที่พิการ ส่งเสริมให้เด็กพัฒนาได้ตามศักยภาพและด้านจิตใจให้เด็กมีความรู้สึกได้รับความรัก การยอมรับ และยอมรับตนเองได้อย่างที่เป็น โดยการช่วยเหลือร่วมกันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการดูแลเด็กพิการในความอุปการะของสถานสงเคราะห์เด็กพิการ ในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นอกจากผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด และพยาบาลแล้ว บุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งในการดูแลเด็กพิการ คือบุคลากรในตำแหน่งพี่เลี้ยง เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับเด็กตลอดเวลา ทั้งนี้ สถานสงเคราะห์เด็กพิการ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง (สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทูลพลภาพปากเกร็ด, 2550) ดังนี้

1. ปฏิบัติงานตามคำแนะนำของพ่อบ้าน แม่บ้าน
2. ให้การช่วยเหลือเด็กในด้านกิจวัตรประจำวัน เช่น การขับถ่าย การแปรงฟัน การอาบน้ำ การแต่งกาย การรับประทานอาหาร ตลอดจนการหลับนอนของเด็ก
3. ทำความสะอาดอาคารนอนของเด็กทั้งภายใน – ภายนอก ตลอดจนบริเวณใกล้เคียง
4. ทำความสะอาดเครื่องนอนของเด็กตลอดจนเครื่องใช้ประจำวันของเด็ก
5. ดูแลเด็กเจ็บป่วย พร้อมทั้งนำเด็กที่เจ็บป่วยไปโรงพยาบาลเมื่อจำเป็น
6. อบรมสั่งสอนเด็กที่อยู่ในความดูแล
7. ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกลุ่มสำหรับเด็ก
8. ซ่อมแซมเสื้อผ้าเด็กเมื่อเกิดการชำรุด
9. ดูแลเด็ก เมื่อมีการนำเด็กออกไปทัศนศึกษาณสถานที่
10. ดูแลเด็กในการเข้ากลุ่มส่งเสริมพัฒนาการ
11. ไม่ละทิ้งหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากหน้าที่ดังกล่าวของพี่เลี้ยง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรที่ให้บริการด้านสวัสดิการสังคมแก่เด็กพิการ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลเด็กพิการ เพื่อการปฏิบัติงานได้

อย่างถูกต้อง ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็กพิการ และส่งผลต่อพัฒนาการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ของเด็กพิการ และสามารถจัดการและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดูแลเด็กพิการได้อย่าง ทันทีทันที่

6.1 หลักสูตรอบรมการดูแลเด็กพิการ

ในการดูแลเด็กพิการให้เกิดประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการอบรม เพื่อให้ ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กพิการ สำหรับประเทศไทยนั้น ศูนย์พัฒนาและ ฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (ศพอ.) สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ ได้เปิดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับคนพิการอย่างหลากหลาย อาทิ หลักสูตรการดำรงชีวิต อิสระของคนพิการ หลักสูตรการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการโดยชุมชน หลักสูตรการสร้างศักยภาพ ขององค์กรพึ่งตนเองของคนพิการ หลักสูตรการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับคนพิการ เป็นต้น ทั้งนี้หลักสูตรดังกล่าว เน้นที่ตัวบุคคลผู้มีความพิการเป็นสำคัญ แต่ไม่มีหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลคนพิการ

ในส่วนของสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ระหว่าง ปีงบประมาณ 2547-2550 ไม่พบหลักสูตรในการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ แต่ ในปีงบประมาณ 2550 และ 2551 มีโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยเรื่องเด็ก ที่จัดร่วมกับองค์การ Children With Hope ประเทศออสเตรเลีย และมูลนิธิคริสเตียนเพื่อเด็กพิการ (Christian Care Foundation for Children with Disabilities) เพียงโครงการเดียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านเด็ก ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็ก เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานที่ดีที่สุดด้านเด็ก เนื้อหาการสัมมนา ประกอบด้วย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ความต้องการของเด็ก การพัฒนาเด็ก ความผูกพัน และ การจัดบริการสำหรับเด็กพิการและครอบครัว เป็นต้น และในส่วนหน่วยงานสถานสงเคราะห์เด็ก พิการแต่ละแห่ง ในสังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม พบว่ามีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร เป็นการภายใน แต่ไม่มีความต่อเนื่อง ทำให้ขาดการเชื่อมโยงในแต่ละสถานสงเคราะห์ และไม่มี การบูรณาการความรู้ในการดูแลเด็กพิการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้ศึกษา จึงได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ในสำนักอื่นๆ ภายใต้สังกัดกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ พบหลักสูตรก่อนประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง และหลักสูตรระหว่าง

ประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง ของสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งเป็นหลักสูตรเดิม ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงจากสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก เป็นสำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ดังตารางที่ 2.3 และ 2.4

ตารางที่ 2.3

หลักสูตรก่อนประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงระยะเวลา 35 วันทำการ
รวม 210 ชั่วโมงสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ที่	หมวดวิชา	ทฤษฎี (ชั่วโมง)	ปฏิบัติ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
1	ธรรมชาติและความสำคัญของเด็กปฐมวัย	2	-	2
2	สิทธิเด็กและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2	-	2
3	กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของผู้เลี้ยงดูเด็ก <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้ดูแลเด็ก - ความสำคัญของบทบาทหน้าที่ - เจตคติ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ - การสร้างเสริมบุคลิกภาพและนิสัยที่ดีในการทำงาน - การดูแลสุขภาพของตนเอง - การทำงานเป็นทีม 	3	3	6
4	การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพกับครอบครัวและชุมชน	2	-	2
5	การป้องกันอุบัติเหตุและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	2	3	5
6	โรคที่พบบ่อยในเด็ก การดูแลและการส่งต่อ	3	3	6
7	ความรู้เกี่ยวกับยา และการใช้ยาในเด็ก	3	1	4
8	ทันตสุขภาพเด็ก	2	1	3
9	การส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ และการแก้ไขปัญหาด้านอารมณ์และพฤติกรรมของเด็ก	2	-	2
10	พัฒนาการและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก	2	-	2

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	หมวดวิชา	ทฤษฎี (ชั่วโมง)	ปฏิบัติ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
11	การประเมินพัฒนาการเด็ก และการบันทึก	2	3	5
12	กิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามวัย	3	3	6
13	การเขียนแผนการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็ก	3	3	6
14	การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	2	-	2
15	สื่อ การเล่น และนิทานสำหรับเด็ก	3	5	8
16	การบริหารจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก	3	-	3
17	การเลี้ยงดูเด็กตามกิจวัตรประจำวัน - การขงนมและการให้นมเด็ก - การให้อาหาร - การดูแลความสะอาด - การอุ้ม / การสัมผัส - การดูแลเรื่องการนอน และการขับถ่าย	2 1 2 1 1	2 1 3 2 1	4 2 5 3 2
18	โภชนาการสำหรับเด็กตามวัย (นมแม่ / นมผสม / อาหารเสริม)	3	2	5
19	การสร้างวินัยและสุขนิสัยในเด็ก	2	2	4
20	มาตรการความปลอดภัยและการแก้ปัญหาฉุกเฉินในสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็ก	3	3	6
21	การดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษ	3	3	6
22	การศึกษาดูงาน และการฝึกภาคปฏิบัติ	11	98	109
รวม		68	142	210

ที่มา: “หลักสูตร ก่อนประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง และหลักสูตรระหว่างประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง,” โดย กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สำนักสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก, 2549.

ตารางที่ 2.4

หลักสูตรระหว่างประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่พี่เลี้ยง ระยะเวลา 5 วันทำการ
รวม 35 ชั่วโมง สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ที่	หมวดวิชา	ทฤษฎี (ชั่วโมง)	ปฏิบัติ (ชั่วโมง)	รวม (ชั่วโมง)
1	กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของผู้เลี้ยงดูเด็ก	3	-	3
2	การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพกับครอบครัวและชุมชน	2	-	2
3	สิทธิเด็กและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	2	-	2
4	พัฒนาการและจิตวิทยาพัฒนาการเด็ก	2	-	2
5	การดูแลเด็ก การป้องกันอุบัติเหตุ และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	2	3	5
6	การส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ และการแก้ไขปัญหาด้านทางอารมณ์และพฤติกรรมของเด็ก	2	-	2
7	การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้	2	-	2
8	แนวทางการจัดประสบการณ์ และการเขียนแผนการจัดกิจกรรม	2	3	5
9	สื่อ และนิทานสำหรับเด็ก	2	3	5
10	กิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามวัย	2	3	5
11	การประเมินพัฒนาการเด็ก	2	-	2
	รวม	23	12	35

ที่มา: “หลักสูตร ก่อนประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่พี่เลี้ยง และหลักสูตรระหว่างประจำการสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่พี่เลี้ยง,” โดย กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, สำนักสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาค้าหญิงและเด็ก, 2549.

นอกจากนี้ จากการศึกษา พบหลักสูตรคู่มือพัฒนาฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงานผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยมีรายละเอียดหลักสูตร ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5
 วุฒิบัตรพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ
 (รหัสหลักสูตร 09712240103)
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 กระทรวงแรงงาน

รหัส	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
หมวดความรู้ความสามารถพื้นฐาน			
0912410101	กิจกรรมสร้างเสริมนิสัยในการทำงาน	-	14
0912410102	ความปลอดภัยในการทำงาน	7	-
0912410301	จิตวิทยาทั่วไป	14	-
0912410302	การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	7	28
0912410303	กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	14	-
หมวดความรู้ความสามารถหลัก			
0912420304	สุขภาพจิตและการพัฒนาการของเด็ก	14	21
0912420305	งานพื้นฐานในการดูแลเด็ก	21	42
0912420306	การดูแลสุขภาพเด็ก	21	42
0912420307	อาหารและโภชนาการสำหรับเด็ก	21	56
0912420308	กิจกรรมและนันทนาการสำหรับเด็ก	21	35
0912420309	ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ	14	21
0912420310	งานพื้นฐานในการบริบาลผู้สูงอายุ	21	42
0912420311	การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ	21	42
0912420312	อาหารและโภชนาการสำหรับผู้สูงอายุ	21	42
0912420313	นันทนาการและการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุ	21	35
0912420316	การปฏิบัติตนในอาชีพผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ	7	14
0912429900	การวัดและประเมินผล	7	7
หมวดความรู้ความสามารถเสริม			
0912430104	คอมพิวเตอร์เบื้องต้น	7	14

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

รหัส	หัวข้อวิชา	ชั่วโมง	
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ
0912430105	ภาษาอังกฤษในการทำงาน	14	21
0912430106	การประกอบธุรกิจส่วนตัว	21	-
0912439801	การบัญชีเบื้องต้น	28	-
0912439802	ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน	14	42
0912439803	ภาษาจีนกลางในชีวิตประจำวัน	14	42
0912439804	ภาษาจีนกวางตุ้งในชีวิตประจำวัน	14	42
0912439805	ภาษาจีนแต้จิ๋วในชีวิตประจำวัน	14	42
	รวม	840	

ที่มา: “หลักสูตรวุฒิปริญญาฝีมือแรงงาน การฝึกเตรียมเข้าทำงานผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน,” โดย กระทรวงแรงงาน, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2551.

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้
ความเข้าใจของบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร ใ่ว่างหลากหลาย ซึ่งจะขอกกล่าวต่อไปนี้

ปาริชาติ ทองคำ (2546, น. 114-118) ได้ศึกษาเรื่อง “ความรู้และความต้องการของ
พี่เลี้ยงในการส่งเสริมการปฏิบัติงานดูแลเด็กอ่อนในสถานสงเคราะห์” เพื่อศึกษาความรู้ในการดูแล
เด็กอ่อน ลักษณะการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและความต้องการของ
พี่เลี้ยงในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของ
พี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพ พบว่า พี่เลี้ยงมีความต้องการความรู้ในการดูแลเด็กอ่อนในระดับสูง โดย
ความต้องการในด้านพัฒนาตนเองสูงสุด สามอันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานจัดอบรมเพื่อ
พัฒนาพี่เลี้ยงเป็นประจำทุกปี การอบรมเกี่ยวกับความรู้อื่นๆ นอกเหนือจากความรู้ที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานเพื่อที่สามารถนำไปประกอบอาชีพเสริมได้ รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้ระหว่างการ
ปฏิบัติงาน การได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานจากภายนอก ทั้งจากภาครัฐและ
เอกชน รวมทั้งต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสอนเทคนิคการทำงานใหม่ๆ สำหรับ

ความต้องการในระดับปานกลาง คือ ต้องการให้มีการแนะนำบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ กันภายในกลุ่มเพื่อลดความซ้ำซากจำเจ

ด้านการส่งเสริมสวัสดิการพบว่าพี่เลี้ยงมีความต้องการที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ การปรับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น การได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (เบี้ยเลี้ยง) เงินพิเศษแก่พี่เลี้ยงที่ทำงานดีเด่น และการได้รับสิทธิในการเข้าอยู่บ้านพักทางราชการ การได้รับสิทธิวันหยุด วันลา เพิ่มมากขึ้น สำหรับความต้องการในระดับปานกลาง คือ การมีห้องพักรักษาพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และการได้เลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีความต้องการให้การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง

เยาวภา สถาวรวิวัฒน์ (2546, น. 93-98) ได้ศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์คนพิการ เพื่อยกระดับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน และปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสุขภาพอนามัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับสูง ได้แก่ การมีความสุขในการปฏิบัติงานตำแหน่งพี่เลี้ยงที่ได้ให้ความช่วยเหลือคนพิการ และการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สำหรับด้านความรู้ความสามารถนั้น พบว่า พี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับสูง คือ การมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การมีความถนัดในงานที่รับผิดชอบและการมีความรู้ด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับคนพิการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้จิตวิทยามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่า พี่เลี้ยงมีความรู้ด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับคนพิการน้อย

ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อดูแลผู้พิการ ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน พี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะงานในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ เพราะเห็นว่าเป็นงานหนัก และเป็นงานที่รับผิดชอบสูง ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านรวมทั้งการเผชิญปัญหาพฤติกรรมต่างๆ และมีระยะเวลาในการทำงานที่ต้องดูแลเด็กตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งหากต้องทำงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ การทำงาน โดยไม่มีโอกาสโยกย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน มีผลทำให้เกิดภาวะเครียด ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. ด้านสถานที่ทำงาน พบว่าพี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านสถานที่ทำงานในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับสูงคือ สถานที่มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก

3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านสถานที่ทำงานในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ผู้บริหารหรือหัวหน้าเอาใจใส่ในปัญหาและอุปสรรคการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความ ใกล้ชิด สนับสนุน เป็นกันเอง และปฏิบัติงานร่วมกันอย่างฉันทามิตร

4. ด้านการสนับสนุนเงินค่าตอบแทนพิเศษของมูลนิธิฯ ต่อสถานสงเคราะห์ พบว่าพี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านการสนับสนุนเงิน ค่าตอบแทนพิเศษในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับสูงได้แก่ เงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นสิ่งจูงใจให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นหรือสิ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

5. ด้านโอกาสก้าวหน้า พี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านโอกาสก้าวหน้าในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้วยในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มิได้พิจารณาจากคุณภาพงานเป็นหลักสำคัญ หากเป็นเช่นนี้มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญหรือมีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ เพราะถ้าแม้จะทุ่มเท เสียสละ และปฏิบัติงานดีเพียงใดก็มิได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

6. ด้านรายได้และสวัสดิการ พี่เลี้ยงมีความเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านรายได้และสวัสดิการในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สิทธิการลาและวันหยุดพักผ่อนมีความเหมาะสมและเพียงพอ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเพียงพอของการดำรงชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะภาวะการครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นมาก ในขณะที่อัตราเงินเดือนที่ได้รับนั้นยังคงอยู่ในอัตราเดิมคือ 4,100-12,650 บาทต่อเดือนเท่านั้น ไม่มีการปรับเปลี่ยนตามภาวะเศรษฐกิจแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จึงมีค่าใช้จ่ายเพื่อการจัดซื้อปัจจัยพื้นฐานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกในครอบครัวสูงตามด้วย ดังนั้นหน่วยงานควรมีนโยบายในการเพิ่มรายได้ให้กับพี่เลี้ยง เพื่อการดำรงรักษาให้บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน

สาธิตา คณิตสิทธิวัฒน์ (2547, น. 159-169) ได้ศึกษา “การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนของกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนในการปฏิบัติต่อ

เด็กและเยาวชน และเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ความรู้ ทักษะของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ กก.สต. ในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ มาบรรจุแต่งตั้งครั้งแรกและมีอายุราชการปฏิบัติงานสังกัดกองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนน้อยกว่า 1 ปี และการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ตามความรู้พบว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ที่มีอยู่และปฏิบัติตามรุ่นพี่ที่เคยปฏิบัติมา ก่อนมาดำรงตำแหน่ง ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม หรือมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนมาก่อน ประกอบกับทัศนคติในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีบางส่วนที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางลบ เจ้าหน้าที่ฯ ส่วนมากเห็นว่ามี ความจำเป็น และควรต้องมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านวิชาการ วิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน และคิดว่าความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อสร้างและปรับทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน

นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนการปฏิบัติงานในการป้องกันแก้ไขปัญหาในเด็กและเยาวชน จำเป็นต้องทำงานเป็นที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเด็กและเยาวชน (สหวิชาชีพ) รวมถึงกลุ่มผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการประทุติตนไม่สมควร จากการสำรวจพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีการสัมมนาหรือฝึกอบรมค่อนข้างน้อย โดยส่วนใหญ่คิดว่าการปฏิบัติงานต่อเด็กและเยาวชน จำเป็นต้องนำความคิดเห็นของเด็กและเยาวชน รวมถึงพ่อ-แม่ ผู้ปกครอง ครู-อาจารย์ มาเป็นแนวคิดเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติด้วย และควรมีการสัมมนาในส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนเอง รวมทั้งการจัดสัมมนาร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนกับเด็กและเยาวชน พ่อ-แม่ ผู้ปกครองและครู-อาจารย์รวมถึงชุมชน เพื่อนำผลมาในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรหรือเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายขององค์กร

ทิพย์สุนทร ศรีแจ่ม (2548, น. 92-97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรพี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านหน่วยงาน/องค์กร ที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน โดยแบ่งการศึกษาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง ด้านความคิดเห็นของพี่เลี้ยงต่อปัจจัยด้านหน่วยงาน องค์กร ด้าน

ความคิดเห็นของพี่เลี้ยงต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านหน่วยงานองค์กรต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยง มีอายุอยู่ในช่วง 30 -39 ปีมากที่สุด และเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.5 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 50.4 และเป็นรายได้ที่ไม่เพียงพอ

2. ด้านความคิดเห็นของพี่เลี้ยงต่อปัจจัยด้านหน่วยงาน องค์กร พบว่าโดยมากผ่านการคัดเลือกเข้ามาทำงานด้วยวิธีการสอบมากที่สุดร้อยละ 76.5 รองลงมาเป็นการสัมภาษณ์ ด้านการอบรม ได้รับการอบรม 2 ครั้งต่อปีร้อยละ 53.1 และสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในงานได้ ร้อยละ 62.8 และให้ความเห็นว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากที่สุด ร้อยละ 60.9 ในส่วนของสวัสดิการนั้น พบว่าได้รับสวัสดิการด้านอาหารมากที่สุด คือร้อยละ 66.1 จำนวน 2 มื้อต่อวัน

3. ด้านความคิดเห็นของพี่เลี้ยงต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่าปัญหาและอุปสรรคในที่ทำงานประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ภาระงาน ระบบบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.87 โดยในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยเฉพาะค่าเฉลี่ยของระบบบริหารงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ภาระงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยงตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านหน่วยงานองค์กรต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พบว่า กะงานมีความสัมพันธ์กับภาระงาน และยังมี ความสัมพันธ์กับระบบการบริหารงาน ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน รายได้/เดือน ประเภทการจ้าง สวัสดิการ การฝึกอบรม ระบบการคัดเลือก และความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาระงาน ความรู้ความสามารถของพี่เลี้ยง ระบบการบริหารงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

วินัส ตีรพัฒน์พันธ์ (2549, น. 133-139) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยได้กำหนดความต้องการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และด้านทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกด้าน

ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคหรือการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านความรู้ และด้านทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน สำหรับ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้ศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือด้านกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ด้านวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร รองลงมาด้านปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

ชูลี สงวนกิจ (2550, น. 179-184) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อการให้บริการในสถานสงเคราะห์เด็ก” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภูมิหลังในการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ และศึกษาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมในการพัฒนาทักษะเพื่อให้บริการในสถานสงเคราะห์ โดยแบ่งเป็น ภูมิหลังในการพัฒนาทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะ และความต้องการในการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม จากการศึกษาพบว่า ภูมิหลังของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาทักษะร้อยละ 81.2 ครอบคลุมในเรื่องความรู้ การพัฒนาทักษะ การศึกษาดูงาน และการนิเทศงาน และการมอบหมายงาน ในส่วนของปัญหาอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมในการพัฒนาทักษะนั้น พบว่า มีปัญหาในเรื่องการใช้ความรู้ การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมสัมมนา ประชุมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การอบรม การฝึกงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ในส่วนของปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันด้วย กล่าวคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับปริญญาตรี และสาขาที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยสาขาบริหารธุรกิจ และระดับประถม/มัธยมศึกษา มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์

ในส่วนขอความต้องการในการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ในระดับดีมาก ได้แก่ ทักษะการดูแลเด็ก ทักษะการพิทักษ์สิทธิ์ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ทักษะการทำงานทีมสหวิชาชีพ การทำงานแบบเครือข่าย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานการใช้ทรัพยากรทางสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ผู้ศึกษามีความเข้าใจในประเด็นของการพัฒนาบุคลากร ว่ามีความสำคัญกับองค์กรและการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะ การพัฒนาทัศนคติ ทั้งนี้ เมื่อได้ศึกษาในประเด็นของการทำงานเพื่อให้บริการเด็กพิการ ทำให้พบลักษณะปพลิเคชัน และลักษณะเฉพาะในการดูแลเด็กพิการที่แตกต่างจากการดูแลเด็กปกติ อาทิ ทักษะการใช้ภาษามือ ทักษะการอุ้ม การยก และการใช้กายอุปกรณ์ ผู้ศึกษาจึงเกิดความสนใจเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการ ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่ ประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านใด และต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

