

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การศึกษาทิศทางการพัฒนาการบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2549-2558) ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยใช้เทคนิค EDFR” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในส่วนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้เสนอตามลำดับดังนี้

1. การวิจัยอนาคต (Futures Research)
2. การวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphic Futures (EDFR)
3. ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ
4. แนวคิดการฝึกอาชีพ
5. แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (Vocational Rehabilitation)
6. แนวคิดการสงเคราะห์คนพิการในต่างประเทศ
7. ความเป็นมาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการและการจัดบริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่คนพิการในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
8. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยอนาคต (Futures Research)

เรื่องของอนาคตเริ่มเป็นที่สนใจกันอย่างแพร่หลายในช่วง 30 กว่าปีที่ผ่านมาเอง ทั้ง ๆ ที่การวิจัยเกี่ยวกับอนาคต (Futures Research) มีมากกว่า 50 ปีแล้วอย่างต่อเนื่อง (Garett, 1995) การมองไปข้างหน้าเริ่มเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในการกำหนดนโยบาย แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สถานการณ์ในอนาคตไม่เท่าที่ควร และยังมีการนำไปใช้ประโยชน์ค่อนข้างน้อย โดยที่การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นเกิดขึ้น รวดเร็วมาก และจะยังคงมีการเปลี่ยนแปลงต่อไปเรื่อย ๆ ในอนาคต ดังนั้นการเตรียมตัวหรือวางแผนกระทำการสิ่งใดจึงควรมีการเตรียมการอย่างเป็นระบบไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย 5-10 ปี มิฉะนั้น เราอาจจะไม่สามารถรับมือให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ แต่ถ้าจะให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นควรจะ

วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้ม เพื่อกำหนดอนาคตที่พึงปรารถนาและหาวิธีที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จและไปถึงจุดมุ่งหมายนั้นได้ เพราะการศึกษาอนาคตเป็นการสังเกตและวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อทำความเข้าใจแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดผลกระทบได้ในอนาคต ช้างหน้า ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นและจะทำการอย่างไรกับสิ่งนั้น สิ่งสำคัญคือเราต้องเป็นฝ่ายรุกหรือกำหนดอนาคตขึ้นตามที่เราต้องการจะให้ เป็นแทนที่จะปล่อยให้ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดไปตามกาลเวลา โดยเราจะเป็นผู้เดินตามการเปลี่ยนแปลงนั้น ไปอย่างไม่มีจุดหมายปลายทาง

ความหมายของการศึกษาอนาคต

อนาคตศาสตร์ (Futures) เป็นคำพหูพจน์ หมายความว่ารวมถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอนาคต บางครั้งก็ใช้คำว่าอนาคตศึกษา (Futures Studies) หรือการวิจัยอนาคต (Futures Research) แบบแผนที่เป็นที่นิยมกันคือ การแบ่งอนาคตศาสตร์ออกเป็น 3 ลักษณะและมีความหมายดังต่อไปนี้ (Garrett, 1989 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์, 2542)

1. การวิจัยอนาคต (Futures Research) ได้แก่ การทำนาย การพยากรณ์ทางเศรษฐกิจศาสตร์ และเทคนิคอื่น ๆ เพื่อหาแนวโน้มในอนาคต
2. การศึกษาอนาคต (Futures Study) ได้แก่ การเขียนฉากทัศน์ ประเด็นของอนาคต
3. อนาคตจลศาสตร์ (Futures Movement) ได้แก่ การสร้างเครือข่าย การดำเนินชีวิตแบบต่าง ๆ การสร้างภาพพจน์และการสนับสนุน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อไปสู่อนาคต

อนาคตศาสตร์ (Futures) เป็นหลักการคาดการณ์ที่ใกล้เคียงกับการกำหนดนโยบาย การกำหนดวิธีและการวางแผนระยะยาว ในช่วงที่ผ่านมานาอนาคตศาสตร์ได้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด และเทคนิคกับการสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น การเมือง สังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การศึกษานโยบาย คอมพิวเตอร์ มนุษยนิเวศวิทยา การพัฒนาการ การเรียนรู้องค์กร ระบบการคิด ทฤษฎีการตัดสินใจ และทฤษฎีเกมส์

อนาคตศาสตร์ (Futures) ครอบคลุมแนวคิดที่กว้างขวางและมีเครื่องมือมากมายที่ใช้ในการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับคาดการณ์วิธีอื่น ๆ

อนาคตศาสตร์ (Futures) ไม่ได้มาทดแทนกระบวนการวางแผน การกำหนดกลวิธีและการพัฒนานโยบาย แต่การใช้อนาคตศาสตร์อย่างเหมาะสมจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้กระบวนการเหล่านี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อนาคตศาสตร์ใช้ในการค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน

ซึ่งไม่เคยค้นพบมาก่อน ทำให้เข้าใจหน้าที่ของหน่วยงานยิ่งขึ้นและใช้เพื่อติดตามผลระยะยาวของนโยบายและแผน

อนาคตศาสตร์ (Futures) จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพราะกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาใหม่ เปลี่ยนแผนกลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น

อนาคตศาสตร์ (Futures) แตกต่างจากวิธีการคาดการณ์อื่น ๆ ใน 5 ประเด็นต่อไปนี้

1. ครอบคลุม (Breadth of coverage) อนาคตศาสตร์มีความคลุมในระดับกว้าง มิใช่เฉพาะในหน่วยงานเหมือนการวางแผนหรือการกำหนดกลยุทธ์ แต่ครอบคลุมทุกสิ่งที่มีผลกระทบต่อระบบของหน่วยงานหรืออาจจะเป็นระดับประเทศหรือระดับโลกก็ได้

2. ให้ความสำคัญกับสาเหตุที่ซ่อนอยู่ (Attention to underlying causes) เน้นถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาและปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ความหลากหลายของคำถาม (Different questions) คำถามของอนาคตศาสตร์จะไม่แคบเหมือนคำถามในการจัดทำนโยบายและแผน เช่น คำถามในอนาคตศาสตร์จะไม่ถามว่า “เราจะทำอย่างไรจึงจะไปถึงสิ่งที่ต้องการภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่” แต่จะถามว่า “เราต้องการให้หน่วยงานของเราเป็นอย่างไรในอนาคต” หรือ “เราจะวางแผนอย่างไรให้หน่วยงานของเราเป็นไปตามที่เราต้องการในอนาคต” หรือ “อนาคตที่เราไม่ต้องการให้เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร? และเราจะต้องเตรียมการอย่างไรถ้าต้องเผชิญกับอนาคตที่ไม่ปรารถนานั้น?”

4. แหล่งข้อมูล (Sources of information) อนาคตศาสตร์ใช้ข้อมูลเช่นเดียวกับการจัดทำนโยบายและวางแผนและหาข้อมูลเพิ่มเติมจากที่มีอยู่แล้วในระบบ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย การสำรวจ ตรวจสอบแนวคิด รวมทั้งการหาข้อมูลจากสื่อที่เป็นที่นิยมและการทบทวนวรรณกรรม ฯลฯ

5. ระยะเวลา (Time perspective) อนาคตศาสตร์มองไปข้างหน้าอย่างน้อย 10 ปี ส่วนใหญ่จะใช้เวลา 20-30 ปีหรือมากกว่านั้น

อนาคตศาสตร์จะช่วยให้การเตรียมการสำหรับอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพื้นฐานจากภาพอนาคตมากกว่า 1 ภาพ เหตุการณ์ในอนาคตมักจะไม่เป็นไปตามที่เราคาดการณ์เอาไว้ ทำให้การบริหารจัดการต้องยุ่งยากกับการแก้ไขปัญหาวิกฤติที่เกิดขึ้นเนื่อง ๆ ดังนั้น การเตรียมตัวรับสถานการณ์หลาย ๆ รูปแบบ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ประเภทของฉากทัศน์

1. ฉากทัศน์ของอนาคตประเภทน่าจะเป็นไปได้มากที่สุด “most likely” (expected scenarios, environmental scenarios, reference scenarios, most probable scenarios, probable scenarios, predictions, projections, forecasts, trend scenarios)
2. ฉากทัศน์ที่อธิบายอนาคตบนพื้นฐานของการพยากรณ์จากข้อมูลในปัจจุบัน (feasible scenarios plausible scenarios, probable scenarios, possible scenarios, exploratory scenarios, alternative scenarios)
3. ฉากทัศน์ที่อธิบายอนาคตบนพื้นฐานของการพยากรณ์จากข้อมูลในปัจจุบัน (extrapolation scenarios, baseline scenarios, trend scenarios)
4. ฉากทัศน์ของอนาคตที่เหนือการคาดเดาหรือฉากทัศน์ที่แตกต่างออกไป (exploratory scenarios, alternative scenarios, contrasted scenarios)
5. ฉากทัศน์ที่อธิบายอนาคตที่ไม่น่าเป็นไปได้ (wildcard scenarios)
6. ฉากทัศน์ที่พรรณนาอนาคตอันเป็นผลรวมของเหตุการณ์ที่เป็นไปได้และเป็นไปได้ไม่ได้ (likely and unlikely events) และอนาคตที่ปรารถนาและไม่ปรารถนา (desirable and undesirable happenings or mixed scenarios)
7. ฉากทัศน์ที่อธิบายอนาคตซึ่งต่างไปจากที่คาดไว้อันเนื่องมาจากนโยบายหรือวิธีการ (Strategic scenarios, alternative scenarios)
8. ฉากทัศน์ที่ต้องการในอนาคต (desired scenarios, preferable scenarios, alternative scenarios, horizon scenarios, utopian scenarios, visions)
9. ฉากทัศน์ของอนาคตที่ต้องการและมีความเป็นไปได้ (visions)
10. ฉากทัศน์พรรณนาอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ตรงข้ามกับสิ่งที่ต้องการ (exploratory scenarios)
11. ฉากทัศน์สำหรับอนาคตที่ไม่ดี (dystopian scenarios)
12. ฉากทัศน์ที่อธิบายสถานการณ์สุดท้ายของอนาคตหรือภาพอนาคต (situational scenarios, interim scenarios)
13. ฉากทัศน์ของเหตุการณ์ที่นำไปสู่สถานการณ์สุดท้าย (development scenarios, strategic scenarios, interim scenarios)

14. ฉากทัศน์พรรณนาอนาคตภายใต้ความแตกต่างของข้อกำหนดหรือภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกัน (scenarios named for the assumptions, such as the great leap forward stagnation, international intergration, hard times, sustainability, transformation)

15. ฉากทัศน์ที่ให้ความสนใจประเด็นที่แตกต่างกันของอนาคต (sectoral scenarios, multisectoral scenarios, macroenvironmental scenarios, institutional scenarios)

ความหมายการวิจัยอนาคต

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2530, น. 42) ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่า หมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ ที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่จะศึกษา ที่คาดว่าจะเป็นไปได้ (possible) หรือน่าจะเป็นไปได้ (Probable)

เทียนฉาย กีระนันท์ (2529, น. 103) ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่าเป็น การศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์และผลกระทบในระหว่างเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าจะเกิดขึ้น

พันธุ์สุรย์ ลดาวัลย์, สิทธิณัฐ ประพุทธินิติสาร และ โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (2527, น. 24) ได้ให้ความหมายของการวิจัยอนาคตว่า เป็นการศึกษาระบบแบบแผนเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตที่คนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่งคิดว่าเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยอนาคตที่เรียกว่า 4 P's คือ

1) Projection การพยายามบรรยายสะท้อนถึงทางเลือกต่าง ๆ ที่อาจเป็นไปได้ในอนาคต การบรรยายรูปแบบของอนาคตต่าง ๆ นี้ นักอนาคตศาสตร์เรียกว่า การสร้างอนาคต (Scenario Building)

2) Preparation การเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับอนาคต เช่น การเตรียมยุทธวิธี (Strategy) และกลวิธี (Tactics) ที่จะดำเนินการให้บรรลุกับอนาคตที่พึงประสงค์ ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะเผชิญกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์

3) Protection การคิดถึงทางเลือกต่าง ๆ ทำให้ตระหนักถึงโอกาสของการเกิดสภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และช่วยให้สามารถหาทางป้องกันและกำจัดองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ล่วงหน้าได้

4) Preservation เมื่อกำหนดอนาคตที่พึงประสงค์ก็หาทางรักษาหรือสงวนอนาคตที่ต้องการไว้ โดยการพยายามทำให้มันเกิดเป็นจริง

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การวิจัยอนาคต เป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคตโดยมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของเรื่องที่ศึกษาที่คาดว่าจะเป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์และผลกระทบในระหว่างเหตุการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าจะเกิดขึ้น

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคตมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ (พันธุ์สุริย์ ลดาวัลย์, สิทธิรัฐ ประพุทธนิสินสาร และ โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์, 2527, น. 24)

1. เพื่อบรรยายทางเลือกในอนาคตที่เป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นไปได้สำหรับประชากรกลุ่มหนึ่ง
2. เพื่อพิจารณาบทวนระดับความรู้หรือความไม่รู้ของเราเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้
3. เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลพาดพิงหรือผลอันอาจเกิดขึ้นจากอนาคตที่เป็นไปได้นั้น ๆ
4. เพื่อเตือนให้ทราบล่วงหน้าถึงอนาคตอันไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้นั้น
5. ทำให้เข้าใจกฎเกณฑ์ของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

โดยทั้งนี้จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตมิใช่อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้ ในเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เพื่อหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น และป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือหาทางที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่ามันจะเกิดขึ้นจริงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ตลอดจนไปจนถึงการกำหนดยุทธวิธี (Strategies) และกลวิธี (Tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ การป้องกันหรือขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530, น. 42)

2. การวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphic Futures (EDFR)

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่เอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR, และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ

EDFR ก็คล้ายกับเดลฟายเพียงแต่ว่า มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัยจะใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR หลังจากนั้นใช้แบบสอบถามแบบเดลฟายต่อ

การวิจัยแบบ EDFR นี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530, น. 42-43) ได้พัฒนาขึ้นโดยมีแนวความคิดพื้นฐานมาจากความเชื่อของนักอนาคตนิยม (Futurism) ดังนี้

- 1) อนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้อย่างมีระบบ
- 2) ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับอนาคตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของเขา

เขา

- 3) เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมและสร้างอนาคตได้

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR นี้ เป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Futures Research (EFR) และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน ดังนี้

- 1) เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique)

เดลฟายเป็นเทคนิคการทำนายที่พัฒนาขึ้นโดยนักคิดวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) คือ เฮลเมอร์ (Helmer) ดาลกี (Dalkey) และเรสเชอร์ (Rescher) ในการใช้ข้อมูลจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการทำนายหรือวางแผนสำหรับอนาคตซึ่งได้เริ่มขึ้นอย่างเป็นระบบใน พ.ศ. 2495 เทคนิคนี้ได้ถูกปกปิดเป็นความลับมาตลอด เนื่องจากเป็นเทคนิคที่ทางกองทัพอากาศอเมริกันใช้ในการศึกษาและวิจัยสิ่งต่าง ๆ เดลฟายเพิ่งมาเปิดเผยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 และในปัจจุบันเป็นเทคนิคการทำนายที่ได้รับความนิยมอย่างมากในเกือบทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ การเมือง การทหาร การเศรษฐกิจ การสาธารณสุข การศึกษา และด้านอื่น ๆ ในการนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการใช้ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ในงานด้านต่าง ๆ และนอกจากเดลฟายจะเป็นการคาดการณ์อนาคตแล้ว เดลฟายยังเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสารและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกันโดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรง เช่นเดียวกับการระดมสมอง (Brain Storming) หรือการประชุมแบบอื่น ๆ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2536, น. 181 และ เกษม บุญอ่อน, 2522, น. 26)

เทคนิคการศึกษาแบบ EDFR

การสัมภาษณ์แบบ EDFR

การสัมภาษณ์แบบ EDFR อาจประยุกต์การสัมภาษณ์แบบ EFR มาใช้ได้ การสัมภาษณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของ EFR มีดังนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2529)

1. เป็นแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-Directive, Open-ended)

2. เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) คือมีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

3. ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization)

4. สัมภาษณ์แบบอนาคตภาพเรียงตามลำดับ 3 แบบคือ

- อนาคตภาพทางดี (Optimistic-Realistic Scenario)

- อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic-Realistic Scenario)

- อนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most-Probable Scenario)

5. วิเคราะห์ / สังเคราะห์ หาฉันทามติ

6. เขียนอนาคต (Scenario Write-up)

นอกจากการใช้เทคนิคการสรุปสะสมแล้ว ผู้สัมภาษณ์อาจนำผลการสัมภาษณ์ไปเรียบเรียงใหม่แล้วส่งผลการสัมภาษณ์ที่เรียบเรียงแล้ว (Protocol) ไปให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อ่านและแก้ไขได้อีกครั้ง ซึ่งจะเห็นว่าการสัมภาษณ์แบบ EFR มีข้อดีคือ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุม มองอย่างเป็นระเบียบและไม่ติดอยู่กับภาพหนึ่งภาพใด แต่มีข้อเสียคือ การเลือกที่จะพูดภาพหนึ่งภาพใดก่อน เช่น พูดในภาพดีก่อน ผลที่ตามมาคือ ภาพอื่น ๆ อีกสองภาพก็จะถูกลดความสำคัญไป นักวิจัยจึงต้องมีเทคนิควิธีในการสัมภาษณ์ที่จะดึงเอาแนวโน้มที่เป็นภาพลบและภาพที่เป็นไปได้มากที่สุดออกมาให้ได้ การให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นโดยไม่คำนึงถึงว่าแนวโน้มเหล่านั้นจะเป็นไปในทางดีหรือร้าย เพราะเทคนิค EDFR สามารถแยกศึกษาอนาคตภาพทั้ง 3 ภาพได้ตามแบบ EFR โดยการออกแบบสอบถามในรอบที่สอง และสามที่จะช่วยให้ได้อนาคตภาพทั้ง 3 ภาพได้อย่างเป็นระบบ

การสัมภาษณ์แบบ EDFR เปิดโอกาสให้นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มประเด็นแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์คนแรก ๆ ผสมผสานเข้ากับการสัมภาษณ์คนต่อ ๆ ไป เพราะจุดมุ่งหมายคือต้องการแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และหากการสัมภาษณ์กินเวลานานเกินไป ก็สามารถแบ่งช่วงเวลาของการสัมภาษณ์ออกเป็นช่วง ๆ หรือ อาจจะสัมภาษณ์ข้ามวันได้

ในการสัมภาษณ์ควรมีเป็นทีมอย่างน้อย 2-3 คน ผู้สัมภาษณ์จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDFR ก่อนโดยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้จะได้มีรูปแบบเดียวกันคือย้าจุดมุ่งหมายย้าถึงปรัชญาพื้นฐานการวิจัยอนาคตและจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์

คืออะไร ส่วนขั้นตอนระเบียบวิธีการสัมภาษณ์ก็ฝึกฝนได้คือจะต้องมี Cumulative Summarization Technique ซึ่งจะช่วยให้เราได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ระดับหนึ่ง

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDR ได้้นำเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EFR มาใช้ กล่าวคือการวิจัยแบบ EFR ใช้วิธีการให้สัมภาษณ์เป็นหลัก เริ่มด้วยการให้เค้าโครงเริ่มต้นที่มีลักษณะเป็นกลางกับผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์จะทำหน้าที่เป็นผู้สร้างภาพในอนาคตซึ่งเป็นการคาดการณ์ (Anticipation) ถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ลักษณะการให้สัมภาษณ์ของเทคนิคนี้จะขอให้ผู้ให้สัมภาษณ์สร้างภาพในอนาคต 3 ภาพ ตามลำดับคือ อนาคตภาพทางบวก (Optimistic Realistic Scenario) อนาคตภาพทางลบ (Pessimistic Realistic Scenario) และอนาคตภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด (Most Realistic Scenario) ในขณะเดียวกันก็จะหยุดและสรุปการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ฟัง เรียกว่า Cumulative Summarization Technique เพื่อเป็นการยืนยันการสัมภาษณ์ให้เข้าใจตรงกัน และจากประสบการณ์ของผู้ที่ทำวิจัยเรื่องทางเลือกในอนาคตของสังคมไทย ในทัศนะของนักวิชาการ พบว่า ถ้าไม่มีการสร้างภาพในอนาคต 2 ภาพแรกเสียก่อนแล้ว การสร้างภาพในอนาคตภาพที่ 3 มักจะมีลักษณะไม่สมบูรณ์ ค่อนข้างจะธรรมดา และไม่น่าสนใจ (พันธุ์สุรย์ อดาวลัย, 2527) ซึ่งเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EFR มีลักษณะด้อยคือการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวและทำเพียงรอบเดียว ภาพในอนาคตจะเขียนขึ้นจากกลุ่มแนวโน้มที่มีฉันทามติ (consensus) ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ แนวโน้มที่ผู้ทรงคุณวุฒิเพียงสองสามท่านกล่าวถึงนั้น จะถูกตัดออก ซึ่งวิธีการนี้ไม่เป็นไปตามพื้นฐานการวิจัยอนาคตซึ่งต้องการ ความเป็นไปได้ทั้งหมดหรือแนวโน้มความเป็นไปได้ (All Possible / Probable Trends) นอกจากนี้การสร้างอนาคตภาพที่เป็นไปได้มากที่สุดก็ทำได้ยาก เพราะผู้ทรงคุณวุฒิใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการสร้างอนาคตภาพทางบวกและลบเสียก่อน ทำให้เกิดการล้า ให้ภาพที่ไม่ชัดเจน การสรุปผลในภาพนี้จึงไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ต่างจากเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDR ที่เปิดโอกาสให้นักวิจัยหรือผู้สัมภาษณ์เพิ่มประเด็นแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์คนแรก ๆ ผนวกเข้ากันกับการสัมภาษณ์คนต่อ ๆ ไป และนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถาม

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม กระทำหลังจากที่ทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วซึ่งควรใช้ภาษาที่กะทัดรัด ชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญ

ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ควรใช้ภาษาที่เป็นกลาง พยายามหลีกเลี่ยงภาษาที่จะสื่อถึงทัศนคติ หรือความลำเอียงของผู้วิจัยลงไป เช่น ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่าประเทศไทยมีสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ กับ ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านกล่าวว่าประเทศไทยไม่มีมลภาวะ ซึ่งตรงกันข้ามก็ต้องคงไว้ ผู้วิจัยต้องไม่ทำ หน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญ หน้าที่ของนักวิจัยคือการเขียนแนวโน้ม การสังเคราะห์ ตีความ ภาษาที่ใช้ให้ตรงกับผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด

การรายงานผล

จะยึดเอาผลในรอบที่ 3 เป็นเกณฑ์ แต่นักวิจัยสามารถเลือกแนวโน้มหรือประเด็น แนวโน้มที่น่าสนใจได้จากรอบที่ 2 ผวนวงเข้าไปเสนอแนะอภิปรายผลได้ แต่เพื่อความกะทัดรัด เพื่อ เน้นผลการวิจัยจึงต้องมีเกณฑ์ นั่นคือ เลือกรายงานผลที่มีความเป็นไปได้ระดับสูง

จำนวนรอบ

จำนวนรอบ และจำนวนคน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของ การวิจัย แต่ความเป็นจริงแล้วการที่จะหยุดตรงรอบใดรอบหนึ่งนั้น การวิจัยอนาคตจะดูที่ว่า คำตอบที่ได้จากแต่ละรอบนั้นมีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง พิจารณามี Homogeneity ของ คำตอบหรือมี Consensus ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษามากพอหรือไม่ ถ้ามี มากพอก็อาจจะหยุดได้ในรอบที่ 2 ในเรื่องจำนวนรอบ ได้มีนักวิจัยศึกษาไว้พบว่า การทำจำนวน รอบ 3 รอบ เป็นจำนวนรอบที่พอดี นั่นคือความคลาดเคลื่อนมีไม่มากนัก ไม่ว่าจะเป็น 3 รอบ 4 รอบ จนถึงที่รอบขึ้นไป ความแตกต่างของผลที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ ฉะนั้นจึงจบที่ 3 รอบได้ แต่การ วิจัยดังกล่าวไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน เพราะเนื้อหาของการทำวิจัยเป็นตัวแปรหนึ่ง แต่จุดมุ่งหมาย จริง ๆ อยู่ที่ผู้วิจัยพบ Consensus แล้วหรือยัง พบความเป็นเอกพันธ์สมบูรณ์หรือไม่ โดยปกติทำ ประมาณ 3 รอบแต่ เทคนิค EDFR เปิดโอกาสให้ทำ 2 รอบได้ ถ้าตอบสนองจุดมุ่งหมาย ซึ่งเรียกว่า Mini EDFR ตัวอย่างเช่น งานวิจัยเรื่องอนาคตของภาพของมหาวิทยาลัยไทย ซึ่ง ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน ทำไว้ใช้จำนวน 2 รอบ เพื่อพิสูจน์ว่าแนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญให้ในรอบแรก ซึ่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญเพียงคนเดียว แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น พิจารณาในรอบที่ 2 พอผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น เห็นด้วยกับแนวโน้มนั้น ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายการวิจัยแล้ว ก็สามารถหยุดที่รอบ 2 ได้ ตัวอย่าง นี้แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายมีอิทธิพลต่อการกำหนดจำนวนรอบใน การวิจัย

การเขียนรายงานการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

ผู้วิจัยอาจเลือกเขียนรายงานออกเป็นภาพ ๆ อนาคตภาพ 3 อนาคตภาพ คือ อนาคตภาพทางบวก ลบ แล้วตามมาด้วยภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด การเลือกนี้ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย ถ้าผู้วิจัยต้องการย้ำถึงแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูงระดับหนึ่ง อาจกำหนด ค่า Median จากแบบสอบถามที่เป็น Rating Scale มี 5 Scale ในระดับมากคือ 3.5 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการนำแนวโน้มมารายงาน แล้วดูความสอดคล้องของคำตอบโดยพิจารณาจาก Inter quartile Range (Q3-Q3) ไม่เกิน 1.5 บวก และ/หรือ Mode-Median ไม่เกิน 1 ซึ่งหลักการนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นตามนี้เสมอไป ผู้วิจัยอาจทำเฉพาะ Inter quartile Range ไม่พิจารณา Mode-Median ก็ได้ แต่ที่เสนอให้ทำนั้นเพื่อย้ำให้ดีขึ้นในแง่สถิติเท่านั้น ข้อสำคัญคือ จะต้องมีเกณฑ์เพื่อจะได้รายงานได้อย่างเป็นระบบน่าเชื่อถือ

อีกรูปแบบหนึ่งก็คือ รายงานแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่เรากำหนดไว้ระดับหนึ่ง เช่นระดับมาก หรือมากที่สุดรวมกัน แล้วอาจลงเล็บข้างท้ายว่า แนวโน้มที่ผู้เชี่ยวชาญร้อยและเท่าไรที่เห็นว่าพึงประสงค์ และผู้เชี่ยวชาญร้อยละเท่าไรที่เห็นว่าไม่พึงประสงค์

ความตรงกับความเที่ยง (Validity กับ Reliability)

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะเทคนิค EDFR นั้นแตกต่างจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยโดยทั่วไป การวิจัยอนาคตไม่ได้มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง แต่เป็นการสำรวจแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เมื่อจุดมุ่งหมายต่างกัน ข้อตกลงเบื้องต้นจึงแตกต่างกันเกือบทุกประเด็น ดังนั้นในเรื่องของความตรงและความเที่ยงจึงอาจจะเป็นคนละประเด็นกับการวิจัยโดยทั่วไป ในการวิจัยอนาคตหรือเทคนิค EDFR จำนวนข้อคำถาม อาจเปลี่ยนแปลงได้ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจะได้รับอิทธิพลบางส่วนจากผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นด้วย ข้อตกลงเบื้องต้นของเราคือ ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบเดิมเปรียบเทียบกับของกลุ่มแล้วประเมินใหม่ ซึ่งเป็นข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง การที่ผู้เชี่ยวชาญต้องพิจารณาคำตอบอีก 1 รอบ (Reconsider) แล้วตัดสินใจเปลี่ยนคำตอบด้วยเหตุผลหรือข้อมูลที่เหนือกว่า ในกรณีนี้การวัดความเที่ยงโดยวิธีการทางสถิติแบบเดิม อาจเป็นวิธีการที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้

ในเรื่องความเที่ยงนี้ได้มีนักวิจัยพยายามหาความเที่ยงคือ หลังจากทำครบ 3 รอบแล้ว ก็ให้มีแบบสอบถามอีกชุดหนึ่งไปถามผู้เชี่ยวชาญว่าที่ตอบอย่างนั้น ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของ

ผู้เชี่ยวชาญมากน้อยเพียงใด มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด แล้วนำไปหาความเที่ยง โดยการดูคำตอบซึ่งพบว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนมากจะให้คะแนนสูง ๆ ซึ่งแสดงว่าเชื่อถือได้ ก็สรุปว่ามีความเที่ยง

โดยความเชื่อพื้นฐานของผู้คิดค้นเทคนิค EDFR เข้าใจว่าระเบียบวิธีและเครื่องมือของการวิจัยอนาคตนั้นต่างจากการวิจัยธรรมดา ดังนั้น Concept ในเรื่องของความตรงและความเที่ยงไม่ว่าจะเป็นของการวัด ซึ่งหมายถึงเครื่องมือหรือผลที่ได้จากการวัดนั้น จะอยู่ในกระบวนการของมันอยู่แล้ว นั่นคือ ในรอบแรกของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยก็มีการสรุปยืนยันให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงหรือแก้ไขในสิ่งที่ให้สัมภาษณ์ นั่นคือ ความตรง (Validity) และแบบวัดใดที่มีความตรงสูง ก็มักมีความเที่ยงสูงด้วย และอีกประเด็นหนึ่งคือ การวิจัยโดยทั่วไปมักให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความตรง ในขณะที่การวิจัยอนาคตนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตลอดเวลา รวมถึง 3 รอบ จึงน่าจะมีความตรงและความเที่ยงที่ดี

รูปแบบต่าง ๆ ของเทคนิค EDFR

รูปแบบต่าง ๆ นั้นหมายถึง Variations ของ EDFR ซึ่งมีหลายรูปแบบ แต่ปรัชญาพื้นฐานยังคงเดิม แต่รูปแบบที่แปรเปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย งบประมาณ และเวลา

รูปแบบที่ 1 เรียกได้ว่าเป็น EDFR แบบเต็มรูปคือ ดำเนินการตามขั้นตอนปกติของเทคนิค EDFR คือ สัมภาษณ์ แล้วตอบแบบสอบถาม 2-3 รอบ จุดมุ่งหมายของจำนวนรอบเพื่อจะกรองการคาดการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ (Refine Consensus) ถ้ามีความสอดคล้องและครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานวิจัยก็หยุดได้

รูปแบบที่ 2 เรียกว่า Mini EDFR ซึ่งก็ยังคงตอบสนองปรัชญาการวิจัยอนาคต คือการสัมภาษณ์แบบ EDFR บวกกับการส่งแบบสอบถามอีกเพียงรอบเดียวก็หยุดคือ การสัมภาษณ์แบบ EDFR บวกกับการส่งแบบสอบถามอีก 1 รอบ แล้วหยุด ถ้าเลือกวิธีนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม สิ่งที่จะต้องกระทำคือทำให้ข้อมูลย้อนกลับทางสถิติ (Statistical Feedback) ในรอบที่ 2 อย่างน้อยที่สุดคือ ค่าความถี่ของคำตอบผู้เชี่ยวชาญ บ้อนกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจรอบที่ 2 ซึ่งเป็นลักษณะเด่นอย่างหนึ่งของวิธีเดลฟาย หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์และเสนอผลเช่นเดียวกับ EDFR เต็มรูป เป็นการประหยัดงบประมาณและเวลา

รูปแบบที่ 3 เป็น EDFR แบบเต็มรูปแต่มีการปรับแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้สั้นลง ในกรณีที่นักวิจัย ได้รายละเอียดในการสัมภาษณ์รอบแรก แล้วทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ตาม

ขั้นตอนทุกอย่าง ซึ่งได้แบบสอบถามที่ยาวมาก แล้วรอบที่ 3 ก็มาพิจารณาเลือกเอาเฉพาะแนวโน้มที่เป็นไปได้มากหรือมากที่สุดเข้ามาศึกษาในรอบที่ 3 เพื่อจำกัดความยาวของแบบสอบถามลง (ควรเผื่อเอาไว้ เช่น ถ้าสนใจเฉพาะแนวโน้มระดับ 3.5 ก็ควรเลือกแนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป เป็นต้น เพราะแนวโน้มที่เลือกเผื่อไว้อาจมีค่าเพิ่มขึ้นในรอบที่ 3 ถ้าลดลงหรือเพิ่มไม่ถึง 3.5 ก็ไม่มีปัญหาตัดทิ้งได้ แต่ถ้าไม่เผื่อไว้ แนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 ก็ไม่มีโอกาสขึ้นไปถึง 3.5 ในรอบที่ 3 เพราะผู้วิจัยตัดทิ้งไปก่อนแล้ว ฉะนั้นจึงควรเลือกเผื่อไว้)

สรุปรูปแบบการใช้เทคนิค EDFR ที่ถูกต้อง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในข้างต้น จะพบว่าเทคนิค EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่มีความยืดหยุ่นสูง นักวิจัยสามารถเลือกใช้เทคนิคในรูปแบบต่าง ๆ หรือปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาวิจัยได้มากกว่าผลของการนำไปใช้นั้นตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการวิจัย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการสรุปรูปแบบการใช้เทคนิค EDFR ที่ถูกต้องเป็นไปตามข้อตกลงของการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ ถูกต้องตามปรัชญาพื้นฐานของการวิจัยอนาคต และถูกต้องตามกระบวนการขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลของเทคนิค EDFR สรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

รูปแบบการใช้เทคนิค EDFR ที่ถูกต้อง

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
1. การกำหนดช่วงเวลาในการวิจัย	กำหนดอยู่ใน 4 ช่วงต่อไปนี้ 1. ช่วงตั้งแต่ 1-5 ปี (Immediate Problem Solving) 2. ช่วงมากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (Short Range Forecasting) 3. ช่วงมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี (Middle Range Forecasting) 4. ช่วงตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (Long Range Forecasting)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
2. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	คัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ตรงกับจุดเน้นของการวิจัย โดย ควรมีผู้เชี่ยวชาญอยู่ใน 3 กลุ่มต่อไปนี้ กลุ่มผู้บริหาร หรือผู้มี อำนาจในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มนักวิชาการ และกลุ่มผู้ปฏิบัติ
3. จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ไม่กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความ เหมาะสมของเรื่องที่ทำวิจัย หรืออาจใช้เกณฑ์กำหนดให้ไม่ต่ำ กว่า 17 คน ขึ้นไป (Macmillan)
4. การสัมภาษณ์แบบ EDFR	เป็นการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1. เป็นแบบเปิดและไม่ชี้นำ (Non-Directive, Open-ended) 2. เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) คือ มีการเตรียมหัวข้อหรือประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า 3. ใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization) 4. สัมภาษณ์แบบอนาคตภาพเรียงตามลำดับ 3 แบบคือ อนาคตภาพทางดี (Optimistic-Realistic Scenario) อนาคตภาพทางร้าย (Pessimistic-Realistic Scenario) อนาคตภาพที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด (Most- Probable Scenario)
5. จำนวนรอบที่ใช้เก็บข้อมูล	จำนวนตั้งแต่ 2 รอบขึ้นไป โดย EDFR รอบที่ 1 เป็นการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และรอบที่ 2, 3.....เป็นการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
6. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	1. EDFR รอบที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์/สังเคราะห์ เพื่อสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ 2. EDFR รอบที่ 2 เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นดังกล่าว กับผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นค่าสถิติพื้นฐาน บันทึกลงในแบบสอบถามเดิม แล้วส่งแบบสอบถามนั้นไปน้อมกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบอีกครั้ง 3. EDFR รอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม ตอบแบบสอบถามฉบับเดิมที่มีค่าสถิติพื้นฐานอยู่ เพื่อยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ 4. นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ สรุป และรายงานผล
7. ค่าสถิติที่ใช้	ค่ามัธยฐาน (Mdn) มีค่า 3.5 ขึ้นไป
7.1 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาข้อกระทงแนวโน้มที่เป็นไปได้	
7.2 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (inter quartile range) มีค่าไม่เกิน 1.5 และ/หรือ ค่าฐานนิยมลบด้วยค่ามัธยฐาน (Mo-Mdn) มีค่าไม่เกิน 1.0
7.3 ค่าสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแนวโน้มที่พึงประสงค์/ไม่พึงประสงค์	ร้อยละ 80 ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นแนวโน้มที่พึงประสงค์ หรือ ไม่พึงประสงค์
7.4 ค่าสถิติของข้อกระทงแนวโน้มและความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการรายงานผล	แนวโน้มรอบสุดท้ายมีค่ามัธยฐาน (Mdn) มีค่า 3.5 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (inter quartile range) มีค่าไม่เกิน 1.5 ค่าฐานนิยมลบด้วยค่ามัธยฐาน (Mo-Mdn) มีค่าไม่เกิน 1.5

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เทคนิค EDFR	รูปแบบที่ถูกต้อง
8. รูปแบบการรายงานผล	รายงานเรียงตามขนาดภาพ 3 ขนาดภาพ ได้แก่ ขนาดตภาพทางบวกทางลบ แล้วตามมาด้วยภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด

ที่มา: จุมพล พูลภัทรชีวิน (2542 อ้างถึงใน สดใส ชนวรรตน์, 2544, น. 33-34)

3. ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาอาชีพไว้ ดังนี้

ฮอพพอค (Hoppock Composite Theory) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพว่า การพัฒนาอาชีพเริ่มจากที่บุคคลเริ่มตระหนักว่า มีอาชีพบางชนิดที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ โดย ฮอพพอค เชื่อว่าก่อนการเลือกอาชีพจริง ๆ เราทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใดอาชีพหนึ่งมานานแล้ว และทัศนคติต่ออาชีพบางชนิดนี้แหละ จะเป็นผลต่อทิศทางการเลือกอาชีพของเราในภายหลัง

โกลเบิร์ต (Tolbert, 1980, p. 31 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปชัย และคณะ, 2534, น. 12) ระบุว่า พัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องของชีวิตบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาค่านิยมทางอาชีพ การประมวลความคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางอาชีพ การเรียนรู้เกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพ และการได้ทดลองสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่น การทำงานครึ่งเวลาหรือเต็มเวลา และการพักผ่อนจากการทำงาน เป็นต้น

สยามล ลัคนาสถิตย์ (2540, น. 25) กล่าวถึง ทฤษฎีการเลือกอาชีพว่ากระบวนการเลือกอาชีพเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม และบุคคลมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพนั้นได้ แต่ถ้าเลือกอาชีพไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จล้มเหลว

เชิร์ตเซอร์ (Shertzer, 1985, p. 277 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปชัย และคณะ, 2534, น. 12) กล่าวว่า พัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทั้งหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพ

ดังนั้น จึงไม่ใช่เป็นการตัดสินใจเลือกเพียงครั้งเดียว ที่เกิดขึ้นในขณะใดขณะหนึ่ง แต่เป็นการตัดสินใจเลือกทั้งหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อย ๆ มาในช่วงชีวิตของบุคคล

พัฒนาการทางอาชีพ มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ประการ

- 1) เป็นพัฒนาการที่สำคัญส่วนหนึ่งของมนุษย์
- 2) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล
- 3) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกในสิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพความ

เข้าใจแต่ละบุคคลมากขึ้นในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยของเขา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยความต้องการและทัศนคติต่ออาชีพ จะมีผลต่อการพัฒนาอาชีพในอนาคต

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาการทางอาชีพ ที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีดังนี้ (ประดิษฐ์ อุปัทมัย และคณะ, 2534, น. 13-18)

ทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super Theory of Vocational Development) การพัฒนาอาชีพนั้น แท้จริงก็คือ การพัฒนาทางจิตใจและร่างกายผสมไปกับกระบวนการแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล (Self Concept) และความคิดรวบยอดนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเลือกงาน และความหมายบทบาทหน้าที่ที่เขาจะทำ การเลือกอาชีพก็จะเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงบทบาทในหน้าที่เขาอยากทำ

ซูเปอร์ เชื่อว่ามนุษย์ใช้หลักการทำงานเป็นการแสดงออกของบุคลิกภาพ บุคคลใช้งานเป็นเป้าหมายก็คือการแสดงออกของภาพพจน์ หรือความคิดรวบยอดของตนเองทั้งสิ้น

ซูเปอร์ ได้จำแนกขั้นตอนการพัฒนาอาชีพออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขั้นการเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นช่วงเวลาตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี ขั้นนี้เด็กเริ่มพัฒนาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองหรือที่เรียกว่า “อัตมโนทัศน์” (Self-Concept) เด็กจะพยายามหาประสบการณ์ที่หลากหลายและพัฒนาความเข้าใจของเขา เกี่ยวกับความหมายและจุดมุ่งหมายของงาน

ขั้นตอนที่สอง ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) เป็นช่วงเวลาระหว่างอายุ 15-24 ขั้นนี้ บุคคลจะประจักษ์และยอมรับว่าความต้องการของเขามีผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ เขาจะเริ่มตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจและความสามารถกับโอกาสในงาน เขาจะแสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางอาชีพซึ่งสอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของเขา

ขั้นตอนที่สาม ขั้นสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) เป็นช่วงเวลาระหว่างอายุ 24-44 ปี ขั้นนี้ บุคคลจะได้รับความสำเร็จโดยมีสมรรถภาพในการประกอบอาชีพจากการฝึกฝนอบรม และการมีประสบการณ์ในงานที่ผ่านพบมา และบุคคลเริ่มมีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

ขั้นตอนที่สี่ ขั้นการดำรงรักษา (Maintenance Stage) เป็นช่วงเวลาอายุ 45-64 ปี ขั้นนี้ บุคคลพยายามรักษา และพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของเขา โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระหว่างปฏิบัติงาน นอกจากนี้บุคคลจะเริ่มวางแผนเกี่ยวกับการเกษียณอายุจากงาน

ขั้นตอนที่ห้า ขั้นการเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงเวลาตั้งแต่อายุ 65 ปีขึ้นไป ขั้นนี้ สภาพร่างกายและสติปัญญาของบุคคลเริ่มเสื่อมถอย ประสิทธิภาพในการทำงาน เริ่มลดลง ดังนั้น บุคคลจึงต้องเปลี่ยนบทบาทของตนใหม่ กลายเป็นบุคคลผู้มีส่วนร่วมหรือเป็นผู้สังเกตการณ์ ในกิจกรรมต่าง ๆ แทนการเป็นผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อกิจกรรม

นอกจากนี้ ชูเปอร์ (จำเนียร ช่วงโชติ, วรรัตน์ รอดปรานี และ สมัย จิตต์หมวด, 2524, น. 87) ยังได้เสนอหลัก 12 ประการ ของการพัฒนาอาชีพ (Vocational Development) ไว้ว่า

- 1) การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน โดยทั่วไปแล้วจะย้อนกลับไปตามา
- 2) การพัฒนาอาชีพเป็นขั้นตอนและมีระเบียบแบบแผน
- 3) การพัฒนาอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
- 4) การคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองเริ่มตั้งแต่อ่อนวัยรุ่น และเข้าใจชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
- 5) มองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพจะมีมากขึ้น เมื่ออายุเพิ่มขึ้นตั้งแต่อ่อนวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่
- 6) บุคคลจะเลียนแบบจากพ่อแม่โดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย
- 7) วิถีทางและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคล จากระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 8) แผนอาชีพที่แต่ละบุคคลเลือกเกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ค่านิยมและความต้องการ การเลียนแบบบิดามารดา หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ระดับและคุณภาพของการศึกษาแนวโน้มของโครงสร้างอาชีพและทัศนคติของคนในสังคม

9) แม้ว่าแต่ละอาชีพต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพ คุณสมบัติบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง และคุณสมบัติที่ตรงกันข้ามอาจเหมาะสมกับอีกอาชีพหนึ่งได้

10) ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกภาพในงานอาชีพ

11) ระดับความพอใจของบุคคลในงาน ต้องเป็นสัดส่วนกับระดับการสร้างความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง

12) งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพมาก แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบอื่น ๆ

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg's Theory)

อีไล กินซ์เบิร์ก และคณะ (Ginzberg et al., 1951 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุชฌัย และคณะ, 2534, น. 13) ได้ร่วมกันพัฒนาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพมาจากทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยได้แบ่งกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพออกเป็น 3 ระยะ ตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเพ้อฝัน (Fantasy Period) เป็นระยะที่เด็กอายุประมาณ 6 ถึง 11 ปี ในระยะนี้เด็กจะมีความรู้สึกนึกคิดว่า เขาสามารถจะเลือกประกอบอาชีพอะไรก็ได้ตามความปรารถนาของเขา โดยไม่ได้คำนึงถึงเหตุผลและสภาพความเป็นจริงของตน แต่เด็กจะเลือกอาชีพตามที่เขาเพ้อฝันหรืออุดมคติ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา

ระยะที่ 2 พิจารณาเลือกอาชีพอย่างคร่าว ๆ (Tentative Period) เป็นระยะที่ครอบคลุมช่วงอายุระหว่าง 11-17 ปี ระยะนี้เด็กประจักษ์แล้วว่าเขาชอบหรือสนใจกิจกรรมอะไร และเริ่มค้นพบว่าเขามีความสามารถในการทำกิจกรรมบางอย่างได้ดี การเลือกอาชีพคำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ค่านิยมที่เขามีต่ออาชีพมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเลือกอาชีพอย่างคร่าว ๆ

ระยะที่ 3 ระยะพิจารณาเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) เป็นระยะที่ครอบคลุมช่วงอายุระหว่าง 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ระยะนี้บุคคลจะพิจารณาเลือกอาชีพตามสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้พิจารณาองค์ประกอบด้านส่วนตัวและองค์ประกอบด้านอาชีพตามความเป็นจริง

ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมน และโอฮารา (Tiedman and O' Hara Theory of Career Development)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ และการตัดสินใจเลือกอาชีพไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการเลือกอาชีพ (Anticipation or Preoccupation) แบ่งเป็น 4 ขั้นย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นสำรวจและประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ ขั้นประมวลความคิด ขั้นลงตัดสินใจเลือก และขั้นทำให้กระจ่าง

ขั้นที่ 2 ขั้นประกอบอาชีพและปรับตัวในการประกอบอาชีพ (Implementation and Adjustment) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นย่อย ๆ ได้แก่ ขั้นนำคนเข้าสู่อาชีพหรือการศึกษาเพื่ออาชีพ ขั้นปฏิรูปหรือขั้นปรับเปลี่ยน และขั้นธำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคคลจะพยายามสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนและธำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพ โดยบุคคลจะพยายามสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนและธำรงรักษาความมั่นคงในอาชีพให้คงอยู่เรื่อยไป เรื่องการพัฒนาอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพ และเป็นการปรับตัวทางสังคม

ไทด์แมน ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพ ที่เห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ เขาได้ย้ำเรื่องของการตัดสินใจว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาการทางอาชีพ การตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นการในด้านการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมประจำวัน ล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้รูปแบบการพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น

การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน เกิดในช่วงเวลายาวนานตลอดชีวิตของบุคคลก็ได้ และการตัดสินใจแต่ละครั้งก็มีผลต่อเนื่องไปถึงการตัดสินใจอื่น ๆ ที่ตามมาด้วยเสมอ บางครั้งมีหลายสิ่งที่ทำให้เราต้องเลือกตัดสินใจในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะต้องเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด ต้องให้บุคคลได้มีอิสระในการตัดสินใจมากที่สุด เพื่อผลประโยชน์และความพึงพอใจและเพื่อชีวิตในอนาคตที่สมบูรณ์ของบุคคลผู้นั้นเอง

Isaacson (อัจฉรา เขตภารา, 2545, น. 31) ได้กล่าวไว้ว่า

1) ทุกทฤษฎี เห็นร่วมกันว่า เรื่องพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการที่เกิดต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิต (Life Span Development)

2) เมื่อเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องไปตามช่วงอายุของบุคคล จึงมักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ อาจจะต้องย้อนกลับก็ได้ถ้าได้ข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

3) ความแตกต่างทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม เป็นสาเหตุให้บุคคลมีความต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ โดยเฉพาะเมื่อได้อิทธิพลมาจากทัศนคติของบิดามารดา และความคาดหวังจากบุคคลอื่น ๆ

4) ในแต่ละอาชีพต้องการความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป รวมทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในแต่ละอาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5) บุคคลจะพัฒนาประยุกต์ใช้บุคลิกภาพของเขา ในงานอาชีพนั้นอย่างไรขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ทัศนคติและแรงจูงใจ รวมทั้งค่านิยมของเขา

6) บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับงานและความสัมพันธ์ที่ตนมีต่อชีวิตมนุษย์หลายวิถี ตั้งแต่จากครอบครัว กลุ่มเพื่อน รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ก็จะช่วยให้เขาได้เพิ่มพูน ความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้นทุกที

7) ความสำเร็จในการทำงานที่บุคคลแสวงหานั้น จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบส่วนตัวของบุคคล (ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยม) และสภาพการณ์ที่เป็นจริงภายนอก (โอกาสสภาพทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม)

8) ความพึงพอใจในงานอาชีพจะเกิดแก่บุคคล เมื่อศักยภาพที่จะประสพผลสำเร็จนั้นปรากฏเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับแก่ตัวเขาเอง

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพ และพัฒนาการทางอาชีพ ทำให้ผู้ศึกษาได้แนวคิดสำคัญ 3 ประการคือ

1) ผู้พิการอายุ 15-24 ปี ตัดสินใจเลือกอาชีพตามความสนใจ เขาจะแสวงหาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางอาชีพ จะเลือกประกอบอาชีพที่สามารถสนองตอบความต้องการของตนเอง คนพิการ 24-44 จะประสบความสำเร็จในอาชีพได้จากการฝึกฝน และประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา ส่วนคนพิการอายุ 45-64 ปี จะพยายามรักษาและพัฒนาทักษะในประกอบอาชีพของเขาโดยฝึกฝนเพิ่มเติมในขณะปฏิบัติงาน

2) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล ดังนั้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ

3) การตัดสินใจเลือกอาชีพในแต่ละช่วงอายุของบุคคล จะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างกันและพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลจากช่วงอายุหนึ่งไปยังช่วงอายุหนึ่ง มีความต่อเนื่องกัน การรับรู้และความสนใจเกี่ยวกับอาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพและประกอบอาชีพในอนาคต

ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาอาชีพของต้นคนพิการ ควรจะต้องค้นหาความต้องการที่แท้จริงในการประกอบอาชีพ โดยพิจารณาถึงความรู้ ทักษะ ความสนใจ ความถนัดประสบการณ์ในชีวิตของคนพิการ และการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาอาชีพคนพิการ ซึ่งจะนำไปอย่างต่อเนื่อง ตามขั้นตอนอายุ ความพึงพอใจในอาชีพ ข้อมูลและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพของคนพิการ

4. แนวคิดการฝึกอาชีพ

การพัฒนาคนในสังคมยุคปัจจุบัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือการทำมาหากินตามวิถีของสังคมสมัยใหม่ที่มองว่าเงินเป็นปัจจัยหลักในการยังชีพ ดังนั้นแล้วจึงทำให้คำว่า “อาชีพ” ได้เริ่มเป็นคำที่สร้างให้คนในสังคมมองว่าอาชีพ คือ สิ่งที่สามารถสร้างรายได้ ซึ่งรายได้จะเป็นตัวชี้วัดความอยู่ดีกินดีของประชาชนจากความคิดนี้การมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่คนในสังคมมองว่า เป็นทักษะชีวิตที่จะสามารถทำให้เขาเหล่านั้นพ้นจากภาวะความยากจนลงได้

จากการที่สังคมไทยเป็นสังคมหนึ่งที่ยังประสบกับปัญหาที่มาจากคนพิการอีกจำนวนมากต้องตกเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการเอารัดเอาเปรียบ เนื่องด้วยการที่กลุ่มคนพิการเหล่านี้ไม่ได้รับการศึกษา ซึ่งก็ส่งผลมาสู่การไม่มีงานทำและขาดความรู้ที่จะเอาตัวรอดในสังคม จากเหตุผลที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสะท้อนมุมมองที่หลากหลายต่อปัญหาดังกล่าวมากขึ้น และจากสิ่งที่เกิดขึ้นมากมายทำให้รัฐบาลในฐานะเป็นสถาบันหนึ่งที่ต้องดูแลให้บริการสวัสดิการแก่ประชาชน จึงได้เริ่มที่จะเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพให้แก่คนพิการที่เป็นกลุ่มเสี่ยงมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้มีอาชีพมีงานทำและสามารถที่จะช่วยลดภาวะปัญหาและลดอัตราการถูกล่อลวงไปค้าประเวณีได้ ซึ่งก็ได้มีพันธกิจที่สำคัญของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในการที่จะป้องกัน แก้ไข พิทักษ์ คุ้มครอง และพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอาชีพมักจัดดำเนินการฝึกอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ หลายแบบคือ (กรมแรงงาน, 2511 อ้างถึงใน อริศรา ธนุสิงห์, 2539, น. 2)

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

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการจำแนกประเภทของศูนย์ฝึกอาชีพออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ดังนี้

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

4. สถาบันฝึกอาชีพ (Institution of Vocational Training) สำหรับฝึกครูฝึกอาชีพ

จากรูปแบบของสถาบันที่ให้การฝึกอาชีพที่กล่าวมานี้โดยส่วนมากก็จะเป็นลักษณะของการให้การฝึกอบรมด้านอาชีพที่ผู้เข้าฝึกอบรมนั้นสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้ไปเป็นประกอบอาชีพที่สร้างรายได้ให้กับตัวเองได้ภายในท้องถิ่นของตนเอง โดยไม่ต้องย้ายถิ่นฐานเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองใหญ่ ซึ่งก็ถือเป็นการลดอัตราแรงงานอพยพและปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นแล้วก็ถือได้ว่าการจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันในการฝึกอาชีพจะสามารถช่วยแก้ไข้ปัญหาของสังคมได้เป็นอย่างดี และในการจัดโครงการฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่นั้นก็ได้มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สำคัญในการวางแผนงานการฝึกอาชีพ

5. แนวคิดการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ

(Vocational Rehabilitation)

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพเป็นการฟื้นฟูคนพิการ ในด้านการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตามความเหมาะสม เพื่อคนพิการสามารถมีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ เปรียบเสมือนกระบวนการรวมของการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งหมดไว้ด้วยกัน (Thomas, 1957, p. 459) กล่าวคือการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพนอกจากจะเป็นการฝึกอาชีพให้คนพิการให้สามารถทำงานประกอบอาชีพได้แล้วนั้น ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การศึกษาและการสังคมว่าผลที่สุดของการได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ จนสามารถประกอบอาชีพเช่นปกติได้นั้นคนพิการมีความสามารถ

ปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้เพราะการทำงานจะสามารถแสดงให้เห็นถึงผลรวมของการฟื้นฟูการปรับตัวทั้งหมดของคนพิการ

ขั้นตอนของการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ

ในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพแก่คนพิการนั้น จะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้คือ

1. การประเมินความสามารถในด้านอาชีพ (Vocational Assessment)
2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance and Counseling)
3. การเตรียมตัวก่อนฝึกอาชีพ (Pre-Vocational Training)
4. การฝึกอบรมด้านอาชีพ (Vocational Training)
5. การจัดหางานให้ทำ (Placement)
6. การติดตามและประเมินผลการให้ความช่วยเหลือ (Follow-up and Evaluation)

1. การประเมินความสามารถในด้านอาชีพ (Vocational Assessment)

ก่อนที่คนพิการจะเริ่มฝึกตามความสนใจ ความถนัด หรือความสามารถก็ตาม จะต้องได้รับการประเมินศักยภาพ (Potential) ในการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยเจ้าหน้าที่หลายสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด ผู้ให้คำปรึกษาอาชีพเป็นผู้สัมภาษณ์ เพื่อหาข้อมูล ตลอดจนการทดสอบสมรรถภาพเบื้องต้น เพื่อนำมาประเมินสมรรถภาพ ข้อมูลที่สำคัญที่ควรต้องหามาเพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาได้แก่

: ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวคนพิการ เช่น ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของคนพิการ ด้านหน้าที่การงาน อิทธิพล และความรู้สึกของครอบครัวที่มีต่อการทำงานของคนพิการ ฯลฯ

: ข้อมูลด้านสภาพจิตใจของคนพิการเช่น ความเชื่อมั่น ความตั้งใจความสนใจ ความกระตือรือร้น เชาว์ปัญญา ไหวพริบ ฯลฯ

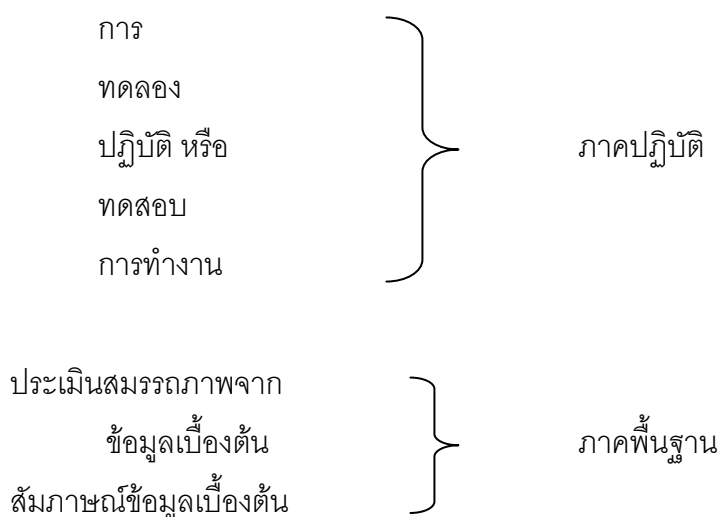
: ข้อมูลด้านสภาพร่างกาย ความสามารถในการใช้วัยวะต่าง ๆ ทั้งที่พิการและไม่พิการ เช่น สายตา การได้ยิน การพูด การเคลื่อนไหวตลอดจนสุขภาพโดยทั่วไป

: ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น ความตั้งใจ ความอดทน ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความสัมพันธ์ต่อบุคคล ต่อสังคม ความขยัน ความพยายาม ฯลฯ

: คุณสมบัติด้านอาชีพ ความรู้สึกความสามารถเดิมที่มีความสามารถพิเศษ หน้าที่การงานที่เคยทำมาก่อนพิการ ความสนใจในอาชีพที่ต้องการฝึกความต้องการกลับทำงานเดิม การประสบความสำเร็จในการทำงานในอดีต

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านใดก็จะหาข้อมูลในด้านนั้น ๆ โดยการสัมภาษณ์ การสังเกตและทดสอบหรือทดลองการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความสามารถ ความถนัดในการทำงาน ตลอดจนอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทดสอบ เช่นการใช้วียวะส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ถนัด เป็นต้น

ลักษณะของการประเมินสมรรถภาพในขั้นนี้สามารถสรุปเป็นขั้นตอนดังนี้



2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance and Counselling)

การแนะแนวอาชีพเป็นการช่วยเหลือในการวางแผนแนวทางด้านอาชีพ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพให้คนพิการ โดยมีผู้ให้คำปรึกษาฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (The Vocational Rehabilitation Counselor) เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งแตกต่างจากผู้ให้คำปรึกษาอื่น ๆ ที่จะต้องให้ความสำคัญ การช่วยเหลือคนพิการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในหน้าที่การงาน และจะต้องเน้นให้ความสำคัญกับความเข้มแข็ง (Strengths) ของคนพิการให้มากกว่าความอ่อนแอ (Weakness) และความพิการ (Disability) ของเขา ทั้งนี้เพื่อช่วยให้คนพิการมีขวัญและกำลังใจในการที่จะต่อสู้และแก้ไขปัญหาอุปสรรค ที่อาจจะต้องเผชิญอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้คนพิการ ควรให้ข้อมูลในด้านต่าง ๆ แก่เขาให้ครบถ้วน เช่น

: การให้ความรู้ความเข้าใจในสภาพความเป็นอยู่ในสถานที่ฝึกงานและที่ทำงาน เพื่อให้คนพิการสามารถที่จะเตรียมตัวเตรียมใจที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานที่เหล่านั้นได้ล่วงหน้า

: ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เช่น ขอบเขตบริการที่ให้

: ให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ขั้นตอน หลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม ฯลฯ

: ส่งเสริมให้คนพิการมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทำงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถพิเศษที่มีอยู่

: ให้คำแนะนำในการเลือกสาขางานที่จะฝึกอาชีพให้เหมาะสม ตามความถนัด ความสนใจและความสามารถของแต่ละคน

: ให้คำแนะนำเกี่ยวกับตลาดแรงงาน เช่น ประเภทของแรงงานที่ตลาดแรงงานในแต่ละท้องถิ่นต้องการ เพื่อให้ผู้พิการจะสามารถเลือกฝึกงานได้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงานได้ แต่อย่างไรก็ตาม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพคนพิการนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทำควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาทางด้านจิตใจ อารมณ์ การปรับตัวของคนพิการด้วยเสมอ ทั้งนี้เพราะหลายต่อหลายครั้งที่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องแก้ไขปัญหาความรุนแรงของสภาพจิตใจ เพื่อให้คนพิการที่มีปัญหาสามารถปรับตัวทางด้านอารมณ์ จิตใจ ให้เรียบร้อยก่อนจึงจะวางแผนด้านอาชีพให้คนพิการต่อไปได้

3. การเตรียมตัวก่อนฝึกอาชีพ (Pre-Vocational Training)

การเตรียมตัวก่อนฝึกอาชีพเป็นการให้ความรู้ขั้นพื้นฐานของคนพิการในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสังเกตถึงความถนัดในการใช้เครื่องมือแต่ละชนิดของคนพิการ เพราะคนพิการบางคนอาจมีความสนใจที่จะฝึกอาชีพด้านหนึ่ง แต่เมื่อทดสอบสภาพทางด้านร่างกายของเขาแล้ว อาจไม่เหมาะสมกับอาชีพที่เขาต้องการฝึกทำให้เขา จำเป็นต้องเปลี่ยนไปฝึกอาชีพอื่นแทน ซึ่งในการประเมินความสามารถของคนพิการนั้น ควรต้องกระทำในแง่มุมอื่นไปพร้อม ๆ กันด้วย เช่น ด้านการแพทย์ ควรต้องมีการประเมินถึงข้อจำกัดในการทำงานของอวัยวะที่พิการ แต่ละส่วนว่ามีมากน้อย แค่ไหนเพียงใด ด้านสรีระวิทยาคือการพิจารณาถึงความสามารถที่แท้จริงของคนพิการ และความพยายามของคนพิการแต่ละคนที่จะใช้อวัยวะต่าง ๆ ที่พิการของเขาให้สามารถทำงานให้ดีที่สุด นอกจากนี้ควรพิจารณาถึงด้านสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด ความสนใจปฏิภาณไหวพริบของเขาด้วย

เมื่อนำข้อมูลการประเมินสมรรถภาพในทุกด้านมาพิจารณารวมกัน หากคนพิการมีความเหมาะสมพอที่จะรับการฝึกในอาชีพนั้น ๆ ได้ก็จะส่งไปยังแผนกฝึกอาชีพ หากยังไม่มีความพร้อม ความเหมาะสมเพียงพอก็จะฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ ความสามารถในการใช้อวัยวะต่าง ๆ การฟื้นฟูสภาพจิตใจให้มีความพร้อมในการฝึกอาชีพต่อไป

4. การฝึกอบรมด้านอาชีพ (Vocational Training)

การฝึกอาชีพเป็นวิธีที่จะช่วยคนพิการให้มีความสามารถในการทำงาน การฝึกอาชีพมิใช่เป็นจุดหมายปลายทาง แต่เป็นหนทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางคือการได้งานที่เหมาะสม การฝึกอาชีพจึงเป็นการเตรียมคนพิการให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมในการประกอบอาชีพต่อไป การพิจารณาการฝึกอาชีพนั้นควรคำนึงถึงหลักพื้นฐานของการฝึกอบรมด้านอาชีพนี้นี้คือ (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน, 2529, น. 77)

1. ถ้าคนพิการสามารถถูกจัดให้ทำงานที่เหมาะสมได้โดยไม่ต้องมีการฝึก การอบรมอาชีพนี้นั้นก็ไม่มีคามจำเป็น

2. หลักการ มาตรการ และวิธีการที่ใช้กับการฝึกบุคคลธรรมดา ควรนำมาใช้กับคนพิการเท่าที่จะเป็นไปได้ในด้านการแพทย์และการศึกษา

3. การฝึกควรจะดำเนินต่อไปจนกว่าคนพิการจะมีความสามารถที่จะทำงานได้ตามปกติธรรมดาเช่นคนทั่วไป

4. ในกรณีที่เป็นไปได้ คนพิการควรได้รับการฝึกไว้ในสภาวะ เช่นเดียวกับคนปกติ

5. การฝึกพิเศษควรจัดให้มีขึ้นสำหรับคนพิการ ซึ่งตามลักษณะของความพิการของเขาไม่สามารถจะรับการฝึกพร้อมกับคนปกติได้

6. การฝึกจะประสบผลสำเร็จเมื่อทำให้คนพิการได้เข้าทำงานในอาชีพที่ฝึกหรืออาชีพที่คล้ายคลึงกัน

ทางด้านคนพิการที่จะเข้ารับการฝึกก็จำเป็นจะต้องได้รับการพิจารณาคัดเลือกโดยมีหลักเกณฑ์บางประการเพื่อให้การฝึกประสบผลสำเร็จ เช่น

1. ระดับสติปัญญาพื้นฐานการศึกษา กล่าวคือ ผู้พิการที่จะเข้ารับการฝึกอาชีพได้ก็ควรจะสามารถรับรู้การฝึกสอน และเกิดความรู้ความเข้าใจในการฝึกเพื่อให้เกิดความชำนาญและความถนัดต่อไปได้

2. ความพร้อมในสภาพร่างกายเท่าที่จำเป็นสำหรับอาชีพนั้น ความสามารถในการใช้อวัยวะต่าง ๆ ในการทำงาน

3. ความสนใจ ความพยายาม ความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกไปใช้

4. ความถนัด ความชำนาญ หากมีอยู่บ้างแล้วควรได้รับการพิจารณาให้ฝึกในหลักสูตรที่สอดคล้องกับความชำนาญเท่าที่เป็นไปได้ และภายในขอบเขต ของสภาพความพิการของเขาหรือให้ได้งานที่ใกล้เคียงกับงานในอดีต

5. นอกจากจะพิจารณาความสนใจของคนพิการแล้วจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและโอกาสที่เขาสามารถจะทำงานนั้นต่อไปในอนาคตด้วย

อาชีพที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเป้าหมายของการฝึกอบรมด้านอาชีพนั้น นอกจากจะทำให้คนพิการมีความสามารถในการทำงานนั้นได้แล้ว ยังต้องเป็นอาชีพที่สามารถหาตลาดมารองรับได้ ซึ่งอาจจะเป็นอาชีพอิสระหรืองานที่สามารถทำในบริษัท ห้างร้านของเอกชนหรือหน่วยงานราชการได้ นอกจากนี้ควรมีการพิจารณาฝึกอาชีพเหมาะสมกับคนพิการที่อยู่ในชนบทในแต่ละท้องถิ่นด้วย เพื่อคนพิการเหล่านั้นจะสามารถหางานทำในท้องถิ่นนั้นได้ เมื่อสำเร็จจากการฝึกอบรมไปแล้ว เพื่อว่าเขาจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างแท้จริง

5. การจัดหางานให้ทำ (Placement)

หลังจากการฝึกอาชีพตามศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วขั้นตอนของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการที่จะต้องดำเนินต่อไปก็คือ การจัดหางานให้คนพิการทำหลังจากการฝึกอาชีพเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งไม่เป็นการง่ายนักในสภาพการหางานทำในปัจจุบัน แม้แต่คนปกติที่มีความรู้ความสามารถมีวิชาชีพต่าง ๆ ก็ต้องดิ้นรนแข่งขันกันอย่างมาก สำหรับคนพิการนั้นโอกาสที่จะหางานทำเยี่ยงคนปกติธรรมดาได้นั้นน้อยมาก ดังนั้นจึงอยู่ที่ว่ารัฐบาลของแต่ละประเทศจะให้ความสนใจและเปิดโอกาสให้คนพิการของเขาอย่างน้อยแค่ไหนเพียงใด ตัวอย่างเช่น ประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ได้มีการออกกฎหมายการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการใหญ่ ๆ ต้องรับคนพิการที่ได้รับการฝึกอาชีพหรือมีวุฒิแล้ว เข้าทำงานอย่างน้อยตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนในญี่ปุ่นระยะเริ่มแรกได้มีกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่คนพิการทางร่างกาย ด้วยการให้สิทธิในการเปิดกิจการร้านขายของในบริเวณอาคารสาธารณะและรัฐบาลเองมีข้อผูกพันที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ที่คนพิการทำขึ้นด้วย ด้านการจ้างงาน กฎหมายกำหนดให้ต้องจ้างคนพิการในอัตราส่วนร้อยละ 1.5 ของคนงานทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม ในต่างประเทศแม้จะมีกฎหมายเกี่ยวกับคนพิการ และในแง่การจ้างงานก็ได้ระบุโควตาให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน ตามสัดส่วนของคนงานหรือ

ขนาดของสถานประกอบการ แต่สำหรับประเทศไทยกฎหมายเพื่อคนพิการซึ่งมีจุดเริ่มต้นของการร่างพระราชบัญญัติเพื่อคนพิการฉบับแรกของไทย โดยคณะกรรมการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในปี 2519 และเสนอร่างพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2521 จนกระทั่ง ถึงปี พ.ศ. 2534 ร่างพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการจึงได้รับการพิจารณาและประกาศใช้เป็นกฎหมายได้เป็นผลสำเร็จ โดยในพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการกำหนดให้สถานประกอบการของเอกชนจ้างคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดโดยกฎกระทรวงซึ่งเป็นเรื่องที่คนพิการให้ความสนใจและรอคอยกฎหมายฉบับนี้มาเป็นเวลานาน แต่จะถึงปัจจุบันก็ยังไม่มีการออกกฎกระทรวงขึ้นมาใช้บังคับแต่ประการใด

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันกฎหมายที่ระบุให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานจะยังไม่มีผลใช้บังคับ แต่เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านอาชีพจะต้องพยายามแสวงหาตลาดแรงงานให้คนพิการ ที่ได้ผ่านการฝึกอาชีพแล้ว ได้มีงานทำตามความเหมาะสมและความสามารถของคนพิการนั้น ๆ ซึ่งการจัดหางานให้คนพิการทำจำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถของคนพิการ คนพิการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี มากน้อยเพียงไรแล้วนั้นยังหมายรวมถึงความสามารถด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อตรง ความมีระเบียบวินัย ความขยันขันแข็ง ความอดทน ความมีน้ำใจ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ เป็นต้น เพราะหากพิจารณาเฉพาะความสามารถในวิชาชีพที่ทำงานแล้ว จากสถิติการสำรวจคนพิการที่สำเร็จการฝึกอาชีพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ผลการสำรวจข้อหนึ่งระบุว่า นายจ้างกว่า 70 % ที่รับลูกจ้างที่พิการกลับเข้าทำงานที่เดิม โดยให้เหตุผลว่าไม่ห่วงเรื่องฝีมือ เพราะได้รับการฝึกอาชีพมาแล้ว แต่ขอเพียงให้ทำงานด้วยความตั้งใจ ประพฤติดี ขยัน ซื่อสัตย์ และมีสัมมาคารวะ

2. ทัศนคติของนายจ้าง แม้ว่าส่วนหนึ่งนายจ้างจะยอมรับในความสามารถของคนพิการ แต่โดยภาพรวมส่วนใหญ่แล้วทัศนคติของนายจ้างนั้นยังไม่ต้องการหรือไม่ยอมรับคนพิการเข้าทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การพิจารณาว่า คนพิการจะสามารถทำงานให้ผลตอบแทนคุ้มค่าจ้างหรือไม่ ได้ผลงานเท่ากับคนปกติหรือไม่ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะเน้นในความพิการว่าจะมีผลต่อการทำงานมากกว่าสมรรถภาพความสามารถของคนพิการ

3. การมีบริการการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการหาตลาดแรงงานจะต้องมีการวางแผน การเตรียมงานให้คนพิการตั้งแต่แรกเริ่มของระยะการฝึกอาชีพ โดยการติดต่อหน่วยงานที่จะสามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ เช่น ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

เจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ จะติดต่อนายจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสงค์จะกลับเข้าทำงานกับนายจ้างเดิม หรือติดต่อสถานที่ทำงานใหม่

กรณีนายจ้างเดิม เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ จะต้องทราบกำหนดเวลาที่นายจ้างจะให้ ลูกจ้างฝึกอาชีพอยู่ในศูนย์ได้ ขณะเดียวกันนำข้อมูลจากนายจ้างมาพิจารณาหลักสูตรในการฝึก อาชีพและติดต่อให้นายจ้างทราบถึงความเป็นไปของลูกจ้างในขณะตอนการฝึก ความสามารถ ระยะเวลา ตลอดจนขอความร่วมมือให้รับกลับเข้าทำงาน

กรณีนายจ้างใหม่ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ จะนำข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้าง เช่น ความสามารถในการฝึกอาชีพ อาชีพที่ฝึก ระยะเวลา ฯลฯ ให้นายจ้างใหม่ทราบและเพิ่มเนื้อหา การฝึกอาชีพในบางลักษณะ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของนายจ้างด้วย

4. ทัศนคติของคนพิการและครอบครัว คนพิการและครอบครัวบางครั้งอาจเป็น อุปสรรคในการหางาน เช่น คนพิการแม้จะผ่านการฝึกอาชีพแล้วก็ตาม แต่ยังขาดความมั่นใจใน การทำงาน คนพิการบางคนอาจมีความรู้สูง แต่ความพิการทำให้เขาไม่สามารถกลับเข้าทำงานใน ตำแหน่งเดิม มีรายได้เท่าเดิม จึงจำเป็นต้องฝึกงานอาชีพอื่น ในระยะแรกนายจ้างยังไม่มั่นใจใน ฝีมือการทำงานจึงอาจให้เงินเดือนไม่สูงเท่างานเดิมของคนพิการ ซึ่งกรณีนี้อาจทำให้คนพิการ อยากจะเลือกงานซึ่งเป็นอุปสรรคที่จะให้คนพิการได้งานทำอย่างหนึ่ง

ด้านครอบครัว อาจมีทัศนคติไม่สนับสนุนส่งเสริมให้คนพิการทำงานโดยเฉพาะ การทำงานนอกบ้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากฐานะครอบครัว สามารถเลี้ยงดูคนพิการได้ จึงเห็นว่ามี ความจำเป็นที่คนพิการจะต้องหางานทำ หรืออีกประการหนึ่งความไม่สะดวกในการเดินทางไป ทำงาน ไม่ต้องการให้คนพิการลำบากหรือสมาชิกคนอื่นในครอบครัวต้องเป็นภาระในการรับส่งคน พิการทำงาน

อย่างไรก็ตาม โดยสรุปแล้วการจัดหางานภายนอกให้คนพิการเป็นภาระที่หนัก และค่อนข้างยากมากกว่าขั้นตอนการฟื้นฟูทางด้านอาชีพทั้งหมด ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีการจัดตั้ง ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการขึ้น คือโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและทอผ้าด้วยเครื่องจักร รับคน พิการที่ผ่านการฝึกอาชีพจากหน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชนแล้วยังไม่มียานพาหนะเข้าทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ เรียนรู้การอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันในด้านการ ประกอบอาชีพ ก่อนออกไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการภายนอกพร้อมกับบุคคลปกติ พนักงานจะได้รับรายได้ตามที่ทักษะและความสามารถ โดยศูนย์ฯ ให้บริการอาหารและที่พักอาศัย ในราคาถูก

5. การติดตามและประเมินผลการให้ความช่วยเหลือ (Follow-up and Evaluation)

ขั้นตอนสุดท้ายของการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพคือ การติดตามและประเมินการทำงานของคนพิการว่าได้รับความพอใจในการทำงานหรือไม่ อัตราค่าจ้างเป็นอย่างไร มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่และผู้ร่วมงานหรือไม่ นายจ้างมีความพอใจหรือไม่อย่างไร

วิธีการติดตามประเมินผลสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1. ใช้แบบสอบถาม
2. ติดต่อทางโทรศัพท์
3. เชิญนายจ้างมาพบ

การติดตามและประเมินผลจะโดยวิธีใดก็ตามจะต้องเป็นการติดตามและประเมินผล ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านอาชีพนั้น สามารถกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. คนพิการสามารถได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในลักษณะเบ็ดเสร็จคือพร้อมกันทั้ง 4 ด้าน โดยเข้ารับการสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพในหน่วยงาน เช่น สถานสงเคราะห์ ศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ โรงเรียนสอนคนหูหนวก คนตาบอด เป็นต้น หน่วยงานเหล่านี้จะให้การสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพควบคู่กันไป กล่าวคือ การให้บริการด้านการเลี้ยงดูปัจจัยสี่ ขณะเดียวกันให้การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ไปพร้อมกัน

2. กรณีคนพิการที่ไม่ได้เข้าอยู่ในหน่วยงานดังกล่าว แต่อยู่ที่บ้านก็สามารถได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นด้าน ๆ จากหน่วยงานที่ให้บริการได้ เช่น การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ สามารถรับบริการได้จากโรงพยาบาลทั้งโรงพยาบาลฝ่ายกายและฝ่ายจิตที่ให้บริการตรงกับความต้องการนั้น ๆ การฟื้นฟูด้านการศึกษาก็สามารถเข้ารับการฟื้นฟูได้จากโรงเรียนสอนคนพิการต่าง ๆ หรือโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้เด็กพิการเรียนร่วมกับเด็กนักเรียนปกติได้ และในบางกรณีคนพิการอาจได้รับการฟื้นฟูทางการศึกษาไปพร้อม ๆ กับทางการแพทย์ หากอยู่ในระหว่างการฟื้นฟูทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเพราะสามารถมีการสอน การให้การศึกษาคคนพิการได้ทั้งเป็นงานบุคคลและกลุ่มในขณะได้รับการบำบัดรักษาความพิการ

ส่วนการฟื้นฟูสังคมนั้นโดยมาขณะที่คนพิการได้รับการฟื้นฟูไม่ว่าด้านใดก็ตาม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องพยายามให้คนพิการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การมีทัศนคติต่อตัวเองหรือทัศนคติต่อสังคมก็ตาม

สำหรับการฟื้นฟูด้านอาชีพ คนพิการสามารถเข้ารับการฟื้นฟูได้จากศูนย์ฝึกอาชีพทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน หรือแม้ในขณะที่ได้รับการฟื้นฟูทางการแพทย์อยู่ในโรงพยาบาล

คนพิการก็สามารถได้รับการฟื้นฟูด้านอาชีพได้ โดยมีงานอาชีพบำบัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกฝนด้านอาชีพ

6. แนวคิดการสงเคราะห์คนพิการในต่างประเทศ

การสงเคราะห์คนพิการในประเทศไทย

จากรายงานการดำเนินงานการให้การสงเคราะห์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ณ ประเทศไทย อังกฤษของนางสาวคะเนิงนิจ จันทรประทีป เมื่อปี 2522-2523 พอสรุปการสงเคราะห์คนพิการในประเทศไทย ได้ดังต่อไปนี้ (กรมประชาสงเคราะห์, 2527, น. 4-15)

1. คนหูหนวก ตาบอด จะได้รับบริการด้านการศึกษา คนสูงอายุที่ตาบอด หูหนวก จะได้รับการบริการด้านที่อยู่อาศัย บริการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพาเยี่ยมและเพื่อนทุกปี สำหรับผู้ที่อยู่บ้านของตนเองจะมีนักสังคมสงเคราะห์ไปเยี่ยมบ้าน สนทนา ทำความสะอาดบ้าน ประกอบอาหารให้ จัดความเรียบร้อย กระตุ้นให้พึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในสังคม สำหรับผู้ที่ต้องการมีงานทำ จะช่วยให้คำแนะนำและช่วยติดต่อหางานให้ หากผู้ใดต้องการฝึกงานก่อนก็มีสถาบันฝึกอบรมให้ ในระหว่างการฝึกอบรมจะให้บริการกายภาพบำบัด รักษาพยาบาล การช่วยเหลือตนเองในกิจกรรมประจำวัน คนพิการที่ไม่สามารถทำในสถานประกอบการภายนอกได้ก็จะรับเข้าทำงานในโรงงานในอารักขา

2. บุคคลที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสมอง คือ ส่วนที่ทำหน้าที่ควบคุมการเคลื่อนไหว ถูกทำลายกระทบกระเทือนหรือเจริญไม่ปกติ ทำให้การเคลื่อนไหวหรือการแสดงท่าทาง เช่น การเดิน การใช้มือ การพูดผิดปกติไป จะได้รับบริการในด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย การสนับสนุนการบริการด้านการจัดหางาน ตลอดจนบริการด้านสังคมอื่น ๆ

3. บริการที่จัดให้คนพิการอื่น ๆ ไปเกี่ยวกับการจ้างคนพิการ โดยให้คำแนะนำให้คนพิการจดทะเบียนเพื่อประโยชน์ในด้านการจัดหางาน ซึ่งกฎหมายกำหนดว่าหน่วยงานใดที่มีคนงาน 20 คนขึ้นไป จะต้องรับคนพิการเข้าทำงานร้อยละ 3 บริการฝึกอบรมช่างฝีมือ งานสำนักงานเบื้องต้น อย่างง่าย ๆ รวมทั้งการพิมพ์ดีด เก็บแฟ้มและเอกสาร งานด้านบัญชี ตอกบัตร คอมพิวเตอร์ จด ขวเลข พนักงานรับโทรศัพท์ พนักงานต้อนรับตามสำนักงานและโรงแรม งานก่อสร้าง งานด้านวิศวกรรม เช่น งานออกแบบ ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเบาต่าง ๆ การคุมเครื่องจักร

ช่างเชื่อมโลหะ งานด้านอื่น ๆ เช่น การประกอบอาหาร การทำสวนครัว ช่างเชื่อมวิทยุ-โทรทัศน์ ซ่อมเครื่องพิมพ์ดีด นาฬิกา คมพัสตุ เป็นต้น

4. บริการ Day Care เป็นสถานสงเคราะห์ชนิดเข้าไปเฝ้ากลับสำหรับคนพิการ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยฟื้นฟูและดำรงไว้ซึ่งความสามารถของคนพิการอันเป็นการช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองของเขา ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการแพทย์ การสังคม ตลอดจนการฝึกในการดำรงชีวิตประจำวัน

การสงเคราะห์คนพิการในประเทศญี่ปุ่น

จากรายงานการศึกษาดูงานศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี 2529 ของ นักศึกษานักบริหารประชาสงเคราะห์รุ่นที่ 9 (ฝ่ายฝึกอบรม, 2529, น. 268-272) สรุปได้ว่า ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ มีหน้าที่ช่วยเหลือคนพิการให้มีความสามารถ ซึ่งได้ดำเนินการช่วยเหลือฟื้นฟูคนพิการโดยตรง ด้านการฝึกอาชีพและการให้คำปรึกษาแก่คนพิการเกี่ยวกับอาชีพ สำหรับความก้าวหน้าของการช่วยเหลือคนพิการได้จากการค้นคว้าวิจัยผลงานและพัฒนารูปแบบการให้บริการใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยวัดจากผลการปฏิบัติงานจริง ๆ

การฝึกอาชีพขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เบื้องต้นของคนพิการ หลักสูตรการฝึกอาชีพมี 23 หลักสูตรใน 8 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพช่างโลหะ การผลิตชิ้นส่วน งานไม้ เคมี ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ งานสำนักงาน และงานเย็บผ้าและช่างฝีมือ ทุกหลักสูตรเรียน 2 เทอม เทอมแรกจะเป็นการฝึกอาชีพทั่วไป เทอมสองเป็นการฝึกอาชีพตามถนัดและเหมาะสม การฝึกอาชีพสำหรับเทอมที่ 2 จะขึ้นอยู่กับความรู้เดิม และเน้นการเลือกฝึกอาชีพของคนพิการเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะภาคปฏิบัติ และขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถขยายเวลาไปเป็น 2 ปี ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะคัดเลือกมาจากคนพิการที่อยู่ในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผู้ถูกเลือกแล้วจะต้องอยู่ในหอพักของศูนย์ บริการทุกอย่างรวมทั้งวัสดุและเครื่องมือในการฝึกศูนย์ จัดให้ฟรี ยกเว้นค่าอาหารและชุดฝึกงานรองเท้าผู้รับการฝึกต้องจ่ายเอง และค่าใช้จ่ายของผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับเป็นเทอมจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ

การให้บริการของรัฐแก่คนพิการอีกด้านหนึ่งคือ การจัดหางานให้คนพิการได้มีงานทำ โดยใช้ระบบ Quota System ซึ่งกฎหมายบังคับให้สถานที่ราชการหรือหน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องรับคนพิการประเภทต่าง ๆ เข้าทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 1.8 และบริษัทหรือโรงงานเอกชนจะต้องรับคนพิการเข้าทำงานร้อยละ 1.5 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ถ้าหากหน่วยงานใดรับคน

พิการเข้าทำงานไม่ถึงจำนวนที่กฎหมายระบุไว้ต้องเสียค่าปรับเข้ารัฐ เพื่อนำเงินไปช่วยคนพิการที่ว่างงานคนต่อไป

การสงเคราะห์คนพิการในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

จากรายงานการศึกษาดูงานศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการแซมยัค ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ของนักเรียนนักบริหารงานประจำสงเคราะห์ รุ่นที่ 8 (ฝ่ายฝึกอบรม, 2528, น. 291-301) สรุปได้ว่า ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการแซมยัค ได้ดำเนินการรับเด็กพิการทางร่างกายชาย-หญิง อายุระหว่าง 3-23 ปี ที่สามารถทำการบำบัดรักษาได้ เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพปีละไม่เกิน 360 คน ทำการบำบัดรักษาความพิการในรูปคณะผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแพทย์ ครู เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด เจ้าหน้าที่สังคมจิตวิทยา เป็นต้น บริการที่จัดให้คนพิการมีดังต่อไปนี้

1. บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ มีการนำศัลยกรรมมาใช้แก้ไขและลดความพิการของเด็ก มีกายภาพบำบัด ฝึกทางกายภาพบำบัดให้เด็ก นักอาชีวบำบัดฝึกทางอาชีวบำบัด ทั้งนี้เพื่อพัฒนากิจกรรมที่เด็กต้องทำเป็นกิจวัตรประจำวัน และพัฒนาการฝึกวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านฝีมือ และมีพยาบาลดูแลช่วยเหลือเด็กในหอพัก

2. บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา จัดโรงเรียนพิเศษหลายระดับให้กับเด็กพิการในศูนย์ ได้แก่ โรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาชั้นสูง ดำเนินงานโดยได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ

3. บริการด้านอาชีวบำบัด เด็กจะได้รับการฝึกอาชีพตามแนวทางของตนเอง เพื่อให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ต่อไป รวมทั้งสอนเรื่องการปรับตัวเข้ากับสังคมด้วย นอกจากนี้ศูนย์ได้จัดตั้งโรงงานประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรับเด็กที่พิการมาก ๆ เข้าทำงานอีกด้วย

4. บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ จิตวิทยาและสังคม ศูนย์ได้จัดตั้งฝ่ายสังคมจิตวิทยาขึ้น เพื่อกระตุ้นเด็กให้ยอมรับสภาพความพิการของตนเอง และพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มที่ ซึ่งความสำเร็จในการฟื้นฟูสมรรถภาพในขั้นตอนต่าง ๆ นั้น จะสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่ผู้พิการในเวลาเดียวกันจะช่วยผู้พิการให้สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ด้วย

5. บริการด้านการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ คือ แผนกซ่อมนาฬิกา แผนกตัดเย็บเสื้อผ้า แผนกซ่อมเครื่องวิทยุและโทรทัศน์ แผนกผลิตกายอุปกรณ์ แผนกช่างไม้ แผนกประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ แผนกคอมพิวเตอร์ และแผนกทำเครื่องเงินเครื่องทอง

6. บริการด้านที่พักอาศัย อาคารที่ก่อสร้างขึ้นได้มีการออกแบบพิเศษสำหรับเด็กพิการ มีทางวิ่งสำหรับเด็กที่ใช้รถเข็น ห้องอาบน้ำ ห้องส้วมได้รับการดัดแปลง ตกแต่งภายในเพื่อให้เหมาะสมกับความพิการ และไม่ให้มีอุปสรรคต่อความพิการของเด็ก ตลอดจนจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกทางด้านกายภาพบำบัดทางกระดูก การบำบัดด้านการพูด การจัดชั้นเรียนพิเศษต่าง ๆ ให้อยู่ใกล้กันเพื่อให้มีการประสานงานกันได้ง่าย

การสงเคราะห์คนพิการในประเทศฮ่องกง

จากรายงานการศึกษาฐานข้อมูลฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ อเบอร์ดีน กรมสวัสดิการสังคม ประเทศฮ่องกง ของนักศึกษานักบริหารงานประชาสงเคราะห์ รุ่นที่ 7 เมื่อปี 2527 (ฝ่ายฝึกอบรม, 2527, น. 189-192) สรุปได้ว่า ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการอเบอร์ดีน มีลักษณะงานที่ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการทางสมองหรือปัญญาอ่อน และผู้สูงอายุมีบริการโดยตรง 4 ประการ คือ

1. การจัดให้มีโรงฝึกงาน ให้ผู้รับการสงเคราะห์ซึ่งเป็นคนพิการที่สามารถจะออกไปประกอบอาชีพภายนอกได้รับการฝึกอาชีพมีงานทำเพื่อให้มีรายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นของตนเอง การดำเนินงานด้านนี้เป็นกระบวนการของการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาความชำนาญด้านฝีมือ และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรู้จักติดต่อสัมพันธ์ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2. การจัดกิจกรรมทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับคนพิการทางสมองทั้งระดับรุนแรงและไม่รุนแรง เพื่อให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตความเป็นอยู่ในแต่ละวันคล่องตัวขึ้น เช่น รู้จักดูแลช่วยตนเอง เอาใจใส่สุขภาพอนามัย และทำงานฝีมืออย่างง่าย ๆ

3. การจัดบริการที่พักกรณีเร่งด่วน และให้การสงเคราะห์อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เป็นการชั่วคราว จัดหาบริการสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในระยะสั้นสำหรับผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป และสำหรับคนพิการอายุ 16 ปีขึ้นไป ซึ่งมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กรณีเร่งด่วนในระหว่างรอรับการสงเคราะห์ยังสถานสงเคราะห์แห่งอื่นในระยะยาวต่อไป

4. การจัดบริการที่พักอาศัยให้แก่คนพิการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในที่ห่างไกล ขาดที่อยู่อาศัย หรือผู้ที่ไม่มีความรอบคอบและญาติพี่น้องที่จะให้การดูแลเอาใจใส่ และบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่เพียงลำพังได้ มีการจัดฝึกอบรมทางด้านต่าง ๆ ให้กับผู้รับการสงเคราะห์ที่อยู่ในที่พัก รวมทั้งผู้พิการภายนอกซึ่งอยู่ระหว่างรอรับการสงเคราะห์จากสถานที่แห่งใหม่

นอกจากนี้ยังมีการจัดบริการสนับสนุนบริการการด้านต่าง ๆ อีก 4 ประการคือ

1. ให้บริการสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย เพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือคนพิการที่ประสบปัญหาในศูนย์ฯ ช่วยเหลือและแนะนำให้รู้จักวางแผนในการแก้ปัญหา รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ข้อจำกัดต่าง ๆ ให้สามารถอยู่ในชุมชนได้ด้วยดี

2. การบริการทางสังคมและสันติภาพ เพื่อพัฒนาให้คนพิการมีความมั่นใจในตนเอง และอยู่ในสังคมได้ด้วยดีเท่า ๆ กับรู้จักมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม จัดให้มีกิจกรรมสันติภาพทั้งในร่ม และกลางแจ้งตามความต้องการและเหมาะสมกับสภาพร่างกายของคนพิการ

3. การบริการทางการแพทย์ ให้การรักษาพยาบาลแก่คนพิการและผู้สูงอายุในศูนย์ฯ ด้านการให้บริการรักษาพยาบาลตามคลินิก หน่วยพยาบาลเคลื่อนที่และแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐมาให้บริการรักษาพยาบาลที่ศูนย์ฯ และมีการติดตามผลการรักษาพยาบาลผู้เจ็บป่วยที่คลินิก และโรงพยาบาลของทางราชการด้วย

4. การบริการด้านการศึกษาผู้ใหญ่ในเวลาเย็น จัดให้มีการศึกษานอกระบบในเวลาเย็น ด้วยความร่วมมือจากกรมการศึกษา ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงส่งเสริมพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาให้แก่ผู้เข้ารับการสงเคราะห์ในศูนย์ฯ

การสงเคราะห์คนพิการในประเทศฟิลิปปินส์

จากรายงานการศึกษาดูงานด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการของประเทศฟิลิปปินส์ เมื่อปี 2524 ของนักศึกษานักบริหารงานประชาสงเคราะห์ รุ่นที่ 4 (ฝ่ายฝึกอบรม, 2524, น. 259-261) พอสรุปได้ว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีพระราชบัญญัติสาธารณรัฐ ฉบับที่ 5416 กำหนดว่า “รัฐพึงส่งเสริมงานด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อช่วยเหลือคนพิการได้เข้าสู่สังคมได้เหมือนบุคคลทั่ว ๆ ไป” มีการจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูอาชีพแห่งชาติ และคลินิกให้การแนะนำด้านฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในสังกัดกรมฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ กระทรวงประชาสงเคราะห์

รัฐบาลฟิลิปปินส์มีนโยบายให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่คนพิการ เช่น แขนขาด ขาขาด พิการจากโรคโปลิโอ ตาบอด ปัญญาอ่อน หูหนวก และกลุ่มที่เป็นปัญหาทางสังคม เช่น ผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ไม่แพร่เชื้อแล้ว ผู้พ้นโทษ คนขอทาน และผู้พักพิงจากยาเสพติด ทั้งนี้เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถของคนพิการให้สามารถเข้าสู่สังคมได้อย่างบุคคลธรรมดา โดยมีการฟื้นฟูอาชีพ ฝึกอาชีพ และจัดหางานให้ทำตามแผนของแต่ละบุคคล

บริการที่จัดให้คนพิการมีดังต่อไปนี้

1. บริการทางด้านการแพทย์ ให้การรักษาพยาบาล
2. จิตแพทย์ ให้คำแนะนำและประเมินผล
3. นักสังคมสงเคราะห์ สอบประวัติ จัดหางานภายนอก อัตราเฉลี่ยคนพิการ 40 คนต่อนักสังคมสงเคราะห์ 1 คน
4. บริการฝึกอาชีพให้แก่คนพิการสาขาต่าง ๆ คือ ตัดเย็บเสื้อผ้า ซ่อมนาฬิกา นวดแผนโบราณ ดนตรี ช่างไม้ ไฟฟ้า วิทยุ โทรทัศน์ เสริมสวย
5. จัดตั้งโรงงานในอารักขา เพื่อช่วยเหลือคนพิการได้มีงานทำและมีรายได้ เช่น ทำพรม เช็ดเท้า จัดสวน หูฟังวิทยุบนเครื่องบิน ทำขนม งานฝีมือ
6. ส่งคนพิการออกไปฝึกงานภายนอก โดยจ่ายค่าพาหนะและค่าอาหารให้

กล่าวโดยสรุปแล้ว การสงเคราะห์คนพิการในต่างประเทศนั้น จะเน้นการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านสังคม และด้านอาชีพ ในรูปแบบการจัดบริการ ซึ่งอาจจะเน้นตามประเภทของผู้พิการ เพื่อที่จะตอบสนองต่อผู้พิการให้มากที่สุด และหากจะกล่าวถึงการส่งเสริมด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพนั้น ทางรัฐจะจัดให้มีการฝึกอาชีพในรูปแบบของศูนย์โดยสร้างเป็นหลักสูตรโดยเน้นความถนัดของผู้พิการ ตลอดจนการสร้างโรงงานเพื่อที่จะให้ผู้พิการได้ประกอบอาชีพ และในด้านการส่งเสริมให้ผู้พิการได้ประกอบอาชีพนั้นเมื่อได้รับการฝึกอาชีพเสร็จสิ้นนั้น ทางรัฐได้ส่งเสริมโดยออกกฎหมายบังคับใช้โดยให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดจะต้องรับผู้พิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนดมีผลทำให้สถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงาน จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมด้านอาชีพต่อคนพิการในต่างประเทศนั้นประสบความสำเร็จเป็นอันมากก็เนื่องมาจากการที่ภาครัฐเข้ามาดูแลอย่างจริงจังในด้านการฟื้นฟูอาชีพแก่คนพิการในทุกขั้นตอน รวมทั้งการออกกฎหมายอันเอื้อต่อการได้มีงานทำของคนพิการ

7. ความเป็นมาศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการและการจัดบริการสวัสดิการสังคมและ

สังคมสงเคราะห์แก่คนพิการ ในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญของคนพิการนั้น จึงได้ทำการจัดสวัสดิการสังคมและ

สังคมสงเคราะห์แก่คนพิการเพื่อให้การสงเคราะห์ พัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รวมทั้งประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูใน 4 ด้าน ได้แก่ การแพทย์ การศึกษา สังคมและอาชีพ ในรูปของการสงเคราะห์คนพิการ ในสถานสงเคราะห์ การฟื้นฟูฝึกอาชีพให้แก่คนพิการในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการและศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ

ตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 มีภารกิจให้การสงเคราะห์พัฒนา และฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รวมทั้งประสานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คนพิการได้รับการฟื้นฟูใน 4 ด้าน ได้แก่ การแพทย์ การศึกษา สังคมและอาชีพ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นที่พึงจะได้รับตามพระราชบัญญัติ

การฝึกอาชีพคนพิการ เป็นสิทธิประโยชน์หนึ่งที่คนพิการได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งได้มีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่คนพิการในสาขาวิชาชีพ 11 สาขา เช่น ช่างตัดเสื้อบุรุษ-สตรี ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์ ช่างไฟฟ้า ช่างตัดผม พนักงานพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยมีศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการจำนวน 8 แห่ง และศูนย์พัฒนาอาชีพ จำนวน 1 แห่ง สำหรับให้บริการจัดฝึกอาชีพคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

1. ให้ผู้พิการมีรายได้ที่แน่นอนสามารถเลี้ยงตนเองได้
2. เพื่อให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอาชีพมีความชำนาญในการใช้จักรอุตสาหกรรม ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน
3. เพื่อให้คนพิการตระหนักถึงภาครัฐเห็นความสำคัญของคนพิการ
4. เพื่อสนับสนุนนโยบายขององค์การสหประชาชาติในด้านคนพิการ

ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ 8 แห่ง

(1) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่ 50 หมู่ 7 ถนนเพชรหิรัญ ตำบลทรงคนอง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จัดบริการฝึกอาชีพแก่คนพิการทางด้านแขนขา การเคลื่อนไหว การได้ยินทั้งชายและหญิง อายุระหว่าง 14-40 ปี สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ในกิจวัตรประจำวัน หลักสูตรที่เปิดสอน 5 สาขาวิชาชีพ ได้แก่

- 1.1 คอมพิวเตอร์
- 1.2 ช่างอิเล็กทรอนิกส์

1.3 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้าและการใช้จักรอุตสาหกรรม

1.4 ช่างไฟฟ้า

1.5 ช่างเย็บหนัง

(2) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น ตั้งอยู่ที่ 76 หมู่ 9 บริเวณนิคมสร้างตนเองเขื่อนอุบลรัตน์ ตำบลโคกสูง อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น หลักสูตรที่เปิดสอน

2.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์

2.2 ช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น

2.3 ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก

2.4 ช่างตัดผมชาย

2.5 คอมพิวเตอร์

(3) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพนัสจังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่ถนนศรีณรงค์ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี หลักสูตรที่เปิดสอน

3.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์

3.2 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า

3.3 ช่างเสริมสวย

(4) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหายาด่วน จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่ 303 หมู่ 7 ตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ หลักสูตรที่เปิดสอน

4.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์

4.2 คอมพิวเตอร์

4.3 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า

4.4 ศิลปหัตถกรรม

(5) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่ 180 หมู่ 5 ตำบลสระแก้ว อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรที่เปิดสอน

5.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์

5.2 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า

5.3 ช่างเสริมสวย

5.4 หัตถกรรม

(6) ศูนย์บริการสวัสดิการสังคมเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบจังหวัดลพบุรี ตั้งอยู่ที่ถนนสระบุรี-หล่มสัก หมู่ 4 ตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี หลักสูตรที่เปิดสอน

- 6.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์
- 6.2 ช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก
- 6.3 ช่างเย็บหนัง
- 6.4 จักรอุตสาหกรรม
- 6.5 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
- 6.6 การใช้ไมโครคอมพิวเตอร์
- 6.7 ช่างเสริมสวย
- 6.8 นวดแผนไทย

(7) สถานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่ 750 หมู่ 11 ถนนคลังอาวุธ ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

- 7.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์
- 7.2 ช่างซ่อมโลหะและทำมั่งลวด
- 7.3 ช่างเย็บหนัง
- 7.4 นวดแผนโบราณ
- 7.5 เพาะเห็ด

(8) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตั้งอยู่ที่ 14 บ้านหนองสองห้อง ถนนสาย หนองคาย-ศรีเชียงใหม่ ตำบลค้ายบกกหวาน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

- 8.1 ช่างซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์
- 8.2 ช่างซ่อมจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก
- 8.3 ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า
- 8.4 ช่างเย็บหนัง
- 8.5 ช่างเสริมสวยสตรีและตัดผมชาย
- 8.6 หัตถกรรม
- 8.7 นวดแผนโบราณ

คุณสมบัติ

1. ผู้พิการต้องมีอายุระหว่าง 14-40 ปี
2. ผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว
3. เป็นผู้พิการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และความพิการนั้น ๆ ไม่เป็นอุปสรรคต่อวิชาชีพที่ฝึกอบรม
4. คนหูหนวกหรือเป็นใบ้ ต้องสื่อความหมายได้และ/หรือสำเร็จการศึกษาภาคบังคับจากโรงเรียนโสตศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน
5. ผู้พิการอัมพาตต้องสามารถควบคุมระบบขับถ่ายได้
6. ไม่พิการทางสมองหรือปัญญาอ่อน
7. ผู้พิการท่อนล่างที่ต้องใช้เครื่องช่วยความพิการเสริมหรือขาเทียม และเครื่องกายอุปกรณ์ช่วยเดิน จะต้องสามารถเดินหรือเคลื่อนไหวได้
8. จะต้องผ่านการทดสอบว่าเป็นผู้มีสติปัญญาและความสามารถที่จะฝึกอาชีพนั้น ๆ ได้
9. มีความประพฤติเรียบร้อย
10. ไม่เป็นโรคเรื้อรังหรือโรคติดต่ออันตราย หรือติดสุรายาเสพติดให้โทษ
11. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพเฉพาะในบางสาขาวิชาชีพ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตามที่กำหนด และอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการฯ ในการคัดเลือกตามพื้นฐานการศึกษา

พื้นฐานความรู้ของผู้สมัคร

1. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพช่างอิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีพื้นฐานความรู้ขั้นต่ำสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และผ่านการทดสอบจากศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ
2. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพช่างไฟฟ้าและเครื่องทำความเย็น ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก และช่างศิลปหัตถกรรม ต้องมีพื้นฐานความรู้ขั้นต่ำสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
3. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพช่างเย็บหนัง ช่างเชื่อมโลหะ ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า และการใช้จักรอุตสาหกรรม ช่างเสริมสวยและตัดผมชาย ต้องสามารถอ่านออกเขียนได้

4. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพคอมพิวเตอร์ ต้องมีพื้นฐานความรู้ขั้นต่ำสำเร็จการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

5. ผู้สมัครเรียนวิชาชีพนวดแผนโบราณ ไม่จำกัดความรู้ (เฉพาะผู้พิการทางสายตา)

8. ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทิศทางการพัฒนาการจัดบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2549-2558) โดยใช้เทคนิค EDFR มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของ วาสนา ตะเภาพงษ์ (2547, น. 1-2) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ” พบว่า เจตคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อการสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ เห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการ และค่อนข้างเห็นด้วยกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ฝ่ายนายจ้างค่อนข้างเห็นด้วยกับการสร้างโอกาสการมีงานทำของแรงงานพิการ หรือคนพิการค่อนข้างมีโอกาสได้งานทำในฐานะลูกจ้าง ส่วนที่เป็นเจตคติต่อการจ้างงานคนพิการนั้นมีเจตคติค่อนข้างเห็นด้วยซึ่งเป็นระดับต่ำที่สุดในกลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการควบคุมนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของสถานประกอบการยังมีเจตคติที่ปิดกั้นโอกาสในการทำงานของคนพิการอยู่ ด้วยเหตุนี้เมื่อพิจารณาถึงนโยบายของสถานประกอบการความยากลำบากในการรับคนพิการเข้าทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการ อันเนื่องมาจากผลประโยชน์ทางธุรกิจเป็นสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถึงแม้ฝ่ายนายจ้างมีเจตคติที่ดีต่อคนพิการ และพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการยากที่นายจ้างจะจ้างคนพิการเข้าทำงาน

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาวรรณกรรมที่ผ่านมา พบผลงานที่ใกล้เคียงกับการพัฒนาการจัดบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการของ เสรีย์ วชิรถาวรชัย (2537, น. 2) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ : การศึกษาเชิงประเมินผลของศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่” และจากผลการศึกษาพบว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการที่ดำเนินการโดยกรมประชาสงเคราะห์ประสบผลสำเร็จมากพอสมควร สามารถพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการที่ด้อยโอกาสทางด้านอาชีพหรือด้านอื่น ๆ ให้มีโอกาสที่ทัดเทียมกับคนปกติทั่วไปได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมถึงคนพิการส่วนใหญ่ได้อย่าง

ทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเนื่องมาจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่ยังมีจำกัด ส่วนความพึงพอใจของคนพิการที่มีต่อการดำเนินงานทางด้านฟื้นฟูอาชีพของกรมประชาสงเคราะห์ที่ผ่านมาส่วนมากจะมีความพึงพอใจกับวิชาชีพที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาจนสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ ทำให้มีรายได้เป็นของตนเอง ไม่ต้องเป็นภาระต่อครอบครัวหรือต่อสังคมเช่นในอดีตเหมือนได้ชีวิตขึ้นมาอีกครั้งหนึ่งหลังจากที่เคยหมดหวังหรือเกิดความท้อแท้ในชีวิตที่ต้องเกิดมาเป็นคนพิการ

ส่วนในด้านวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคนิค EDFR ในการศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาการให้บริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการนั้น ก็ยังไม่พบว่ามีการศึกษาใดที่ใช้เทคนิคนี้เข้ามาเป็นวิธีการในการศึกษาเพื่อการศึกษาถึงแนวโน้ม หรือทิศทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการให้บริการในอนาคต จะมีแค่เพียงการศึกษาของ สมพร ใหม่แก้ว (2547, น. 2) ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EFR กับ Delphi ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EFR กับ Delphi เกี่ยวกับการให้บริการแก่ชุมชนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทศวรรษหน้า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญคัดเอกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มเท่า ๆ กัน และสุ่มกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ เทคนิค EFR 23 คน และ Delphi 24 คน โดยวิธีการจับฉลาก และดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีทั้งสองเพื่อนำผลที่ได้รับมาเปรียบเทียบกัน พบว่าเทคนิค EFR ให้ภาพอนาคตที่เป็นภาพรวมหรือภาพกว้าง ๆ ได้แก่บทบาทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และการบริการวิชาการแก่ชุมชน แต่เทคนิค เดลฟายให้ภาพอนาคตที่เป็นรายละเอียดหรือหัวข้อย่อยภายใต้เนื้อหาเดียวกันได้ดี โดยไม่มีการกล่าวถึงอนาคตที่เป็นภาพรวมปัญหาและอุปสรรคของทั้งสองเทคนิคที่พบร่วมกันคือ ข้อจำกัดด้านเวลาของผู้เชี่ยวชาญ และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่ต้องเป็นผู้รู้จริง ปัญหาที่เป็นของเทคนิค EFR ได้แก่ ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องมีทัศนคติในการสร้างภาพอนาคตผู้ที่ใช้เทคนิคควรมีความเข้าใจในวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเปิดไม่ชี้นำ และพบข้อจำกัด คือ ผู้วิจัยอาจมีความลำเอียง และความไม่ครบถ้วนของข้อมูล ส่วนปัญหาของเทคนิค Delphi ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามขาดแรงจูงใจและไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของคำถาม ส่งผลให้ได้รับคำตอบที่ไม่ละเอียดลึกซึ้งเท่ากับการสัมภาษณ์

นอกจากนี้ในการศึกษาของ ปริญญา โชคธนวนิชย์ (2548) ก็ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยอนาคตแบบ EFR เข้ามาศึกษา โดยได้ทำการศึกษาในเรื่อง การใช้เทคนิค EDFR ในการศึกษาแนวโน้มของพฤติกรรมกรรมการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในจังหวัดเชียงใหม่ (ในช่วงปี 2548-2557) และผลการศึกษาโดยใช้เทคนิควิธีดังกล่าวก็พบว่า สถานการณ์พฤติกรรมกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ

ของผู้สูงอายุในจังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบันนั้นเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์โดยรัฐบาลได้ให้ความสนใจเรื่องผู้สูงอายุและปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น ในส่วนด้านไม่พึงประสงค์ ได้แก่ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพผู้สูงอายุ แต่สำหรับอนาคตภาพนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าจะเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจโดยจะเกิดกระแสการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุมากขึ้น รวมถึงภาครัฐและสังคมจะให้ความสนใจประเด็นที่จะทำให้ผู้สูงอายุนั้นเจ็บป่วยน้อยลงและกระตุ้นให้กลุ่มผู้สูงอายุดูแลตนเอง

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคนิค EDFR มาใช้ทำให้ผู้ศึกษาเห็นถึงประโยชน์และข้อดีของเทคนิค EDFR ที่จะสามารถนำมาศึกษาในประเด็นของทิศทางการพัฒนาการจัดบริการฟื้นฟูอาชีพคนพิการในอนาคตได้เป็นอย่างดีเนื่องด้วยยังไม่พบการศึกษาใดที่จะศึกษาถึงแนวโน้มที่ควรจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดบริการฟื้นฟูอาชีพของคนพิการ ดังนั้นแล้วเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรด้านสวัสดิการสังคมผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังที่ได้กล่าวในข้างต้น