

การพัฒนาแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน
จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก*

THE DEVELOPMENT OF MODEL FOR PREPARING PRE-VOCATION
SKILLS FOR AUTISM TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK

วรัญญิตย์ จอมกลาง

Warunyanit Jomklang

ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์

Siriparn Sriwanyong

ชนิดา มิตรานันท์

Chanida Mitranun

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: j.warunyanit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก 2) พัฒนาโครงสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็ก ออทิสติก การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ครูการศึกษาพิเศษหรือ ครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมระดับมัธยมศึกษา ผู้ปกครองและผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 23 คน คัดเลือกแบบเจาะจงตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ เครื่องมือคือ ประเด็นและแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจุบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะการทำงานเสริมจากบทเรียนตามหลักสูตรให้กับเด็กออทิสติก โดยมีผู้ปกครองสนับสนุนการทำกิจกรรมตามที่สถานศึกษาร้องขอ และช่วยฝึกทักษะการดำรงชีวิต ในขณะที่สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ด้านสภาพปัญหาที่พบเหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้ความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวสอดคล้องกัน คือต้องการให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงาน ที่ชัดเจน ขณะที่สถานประกอบการคาดหวังให้เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานพื้นฐานและทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) โครงสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วง

* Received 26 November 2020; Revised 15 December 2020; Accepted 19 December 2020



การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเป็นการบูรณาการ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีงานทำ และ 2.2) การเตรียมทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อวางแผนและฝึกทักษะและสร้างประสบการณ์การทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

คำสำคัญ: รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงาน, การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ, เด็กออทิสติก

Abstract

The objectives of this research article were 1) to investigate the present situation, problems, and expectations for preparing the pre-vocational skills for children with autism during the transition from school to work, 2) to create a model outline for preparing the pre-vocational skills for autism during the transition from school to work. This research is a qualitative research, the target groups comprised of the special education teachers or other teachers responsible for the projects of inclusive schools, parents, and representatives from business sector. The tool of the research was the structured interview dealing. Data were analyzed by means of content analysis. The research results were found that 1) Regarding to current situation, it was found that the school was mainly responsible of raising awareness and organizing learning activities for supplementing skills in the existing curriculum for children with autism. Also, the parents supported activities as requested by the school, and helped train their children living skills. In addition, business sector had to comply with the law for accepting children with autism to work. Regarding to the problems found in these 3 groups, there was a lack of knowledge and understanding of pre-vocational skills and the preparation of transitional plans. Both school and families agreed that there should be a clear and easy-to-use guideline for working skills preparation. However, the business sector expected children with autism to be prepared for basic work skills and to be able to live with others. 2) Regarding to the model outline for preparing pre-vocation skills for children with autism transition from school to work, there were two integrated components: 2.1) The transition from school to work for children with autism and 2.2) Pre-vocation skills preparation. This model reflected a collaboration among the family, the



school, and the business sector want to autism has the necessary skills during the transition from the school to work.

Keywords: Model for Preparing for Working, Transition from School to Work, Autistic Children

บทนำ

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาการวินิจฉัยภาวะออทิสติกสเปกตรัม (ASD) ทั่วโลกพบว่ามีอัตราส่วนที่มากขึ้น โดยมีรายงานว่าในประเทศสหรัฐอเมริกาทุก ๆ 68 คน พบว่ามีเด็กที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นออทิสติก 1 คน (Centers for Disease Control and Prevention, 2014) ซึ่งเด็กส่วนใหญ่จะได้รับการดูแลทางการแพทย์ที่เป็นการช่วยเหลือเบื้องต้นสำหรับบุคคลออทิสติก ถึงกระนั้นเมื่อเข้าสู่ช่วงอายุที่มากขึ้นความต้องการที่เหมาะสมกับอายุยิ่งมีเพิ่มขึ้นอย่างมาก เช่น ความต้องการด้านการศึกษา การจ้างงาน การจัดการที่อยู่อาศัย การมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นต้น (Gerhardt, P. F. & Lainer, I., 2011) ความต้องการเหล่านี้ทำให้พวกเขาสามารถดูแลและพึ่งพาตนเองได้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับโอกาสจากสังคมในลักษณะด้านการทำงานมีความสำคัญที่หมายถึงการได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Carew, D. et al, 2010) อีกทั้งการได้รับการจ้างงานยังเป็นขั้นตอนที่จำเป็นต่อการพึ่งพาตนเองทางด้านเศรษฐกิจด้วย (Migliore, A. et al., 2014) แต่สำหรับบุคคลออทิสติกนั้นโอกาสที่ได้รับการจ้างงานยังมีอยู่จำกัด และยังพบว่าในกลุ่มออทิสติกวัยทำงานมีอัตราการจ้างงานที่ต่ำที่สุดกว่าความพิการประเภทอื่น (Hendricks, D., 2010) ซึ่งโอกาสการจ้างงานที่จำกัดสำหรับบุคคลออทิสติกอาจเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับความบกพร่องในการทำงานของสมองส่วนที่ควบคุมการรับรู้ด้านการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สามารถส่งผลกระทบในหลายด้านของการทำงาน (American Psychological Association, 2000)

จากปัญหาดังกล่าววิธีการเตรียมทักษะการทำงานหรือฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ใช้ เช่น การใช้คำสั่งทางวาจาที่มีความยาว มักไม่ได้ผลสำหรับบุคคลออทิสติก (Burke, R. V. et al., 2010) นอกจากนี้สถานที่ทำงานส่วนใหญ่มีบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งอาจเป็นปัญหาสำหรับบุคคลออทิสติก (Vogele, K. et al., 2013) อีกทั้งบุคคลออทิสติกบางคนอาจมีพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ เช่น การเคลื่อนไหวของร่างกายในลักษณะแปลก ๆ การเปล่งเสียงประหลาด การไม่ยืดหยุ่นในกิจวัตรประจำวัน หรือความยุ่งยากในการรับรู้ทางประสาทสัมผัสที่บุคคลออทิสติกอาจแสดงออกอย่างชัดเจน อาทิ การแสดงอาการรุกรูกลืน การทำร้ายตัวเองและ/หรือการปฏิเสธในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Lugnegård, T. et al, 2011) ความท้าทายเหล่านี้อาจสร้างอุปสรรคในการทำงานสำหรับบุคคลออทิสติก แต่ถึงแม้บุคคลออทิสติกบางคนจะมีปัญหาบางอย่าง แต่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่อาจเป็นที่ต้องการของนายจ้างและควรมองว่าเป็นจุดแข็งในที่ทำงานของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งอาจเป็นความสามารถพิเศษในบางอย่าง



และมีความจำที่ยอดเยี่ยม (Kellems, R. O. & Morningstar, M. E., 2012) ถ้าหากใช้วิธีการที่เตรียมความพร้อมที่เหมาะสมและมีบุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือบุคคลออทิสติกพวกเขาก็สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น (Sonne, T., 2009)

สำหรับประเทศไทยปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแนวทางพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษมุ่งเน้นไปที่การวางแผนจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กประสบความสำเร็จทางการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละคน ด้วยการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่มีเนื้อหาที่ยากและซับซ้อนขึ้นก็ได้มีการเน้นการจัดการเรียนรู้ในลักษณะโครงงานหรือฝึกวิชาชีพตามความสามารถและความถนัดของเด็กแต่ละคนเพิ่มมากขึ้น แต่ถึงกระนั้นสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กออทิสติกย่อมมีความหลากหลายของความสามารถและความต้องการ สิ่งเหล่านี้ส่งผลสำหรับเป้าหมายในอนาคตที่แตกต่างด้วย (สมเกตุ อุทธโยธา, 2560) แต่การวางแผนจัดการศึกษาอย่างเดียวยังอาจไม่เพียงพอสำหรับเด็กออทิสติกผู้ซึ่งมีความยากลำบากในการปรับตัวทางสังคมและมีความยากลำบากในการสื่อสารสำหรับการดำรงชีวิตหลังจบการศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีพุดคุยและวางแผนอนาคตควบคู่กับการวางแผนจัดการศึกษา ทั้งนี้ Kallio & Owens กล่าวว่าควรมีการดำเนินการจัดทำก่อนถึงช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยน ผ่านสถานการณ์สำคัญของชีวิต โดยเฉพาะในด้านการประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างอิสระสำหรับเด็กออทิสติกซึ่งเป็นสถานการณ์ที่พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางในการรับมือทุกเหตุการณ์ที่หลากหลายได้ด้วยตนเอง (Kallio, A. & Owens, L., 2004)

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือการขาดการวางแผนช่วงการเปลี่ยนผ่านในสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ดีสำหรับบุคคลออทิสติกในอนาคตได้ โดยการวางแผนการเปลี่ยนผ่านนั้นเป็นกระบวนการวางแผนและกำหนดบริการเฉพาะในการสนับสนุนเด็กที่มีความต้องการพิเศษที่มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับระดับความสามารถและความต้องการของเด็กแต่ละคน ที่ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับโลกแห่งการทำงาน โดยในพระราชบัญญัติการปรับปรุงการศึกษาคนพิการของประเทศสหรัฐอเมริกาการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจะต้องเริ่มขึ้นเมื่อนักเรียนอายุ 16 ปี หรืออายุน้อยกว่าหากพิจารณาว่าเหมาะสมโดยทีมคณะกรรมการและควรได้รับการตรวจสอบปรับปรุงเป็นประจำทุกปี (Turnbull, H. et al., 2004) ทั้งนี้การเตรียมเด็กที่มีความต้องการพิเศษรวมถึงเด็กออทิสติกในวัยเปลี่ยนผ่านให้พร้อมสำหรับโลกแห่งการทำงานควรเริ่มจัดประสบการณ์พัฒนาอาชีพตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ได้รับทักษะการทำงานที่สำคัญอย่างแท้จริงและมีแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพสำหรับอนาคต (Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J., 2006) แต่เป็นที่น่าเสียดายที่การวางแผนการเปลี่ยนผ่านในปัจจุบันบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่และผู้ปกครองยังไม่เข้าใจกระบวนการและบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านรวมถึงการกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้อง



กับความต้องการที่แท้จริง (Brzinsky - Fay, C., 2014) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีความสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนออทิสติกระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนเรียนรวมสำหรับสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนและสนับสนุนให้ได้เด็กออทิสติกได้มีทักษะและประสบการณ์ด้านการการทำงานเพื่อเด็กออทิสติกจะสามารถลดการพึ่งพาผู้อื่นและดำรงชีวิตได้อย่างอิสระได้ด้วยตนเองในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก
2. เพื่อพัฒนาโครงสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังและพัฒนารูปแบบเกี่ยวกับการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับ เด็กออทิสติก โดยดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคน ได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม 14 คน ผู้ปกครอง จำนวน 3 คน และผู้แทนสถานประกอบการ จำนวน 6 คน รวมทั้งหมด 23 คน เนื่องจากการวิจัยในกลุ่มเฉพาะจึงใช้การเลือกแบบเจาะจงตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ครูการศึกษาพิเศษหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมที่มีเด็กออทิสติกเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ต่อเนื่องกันอย่างน้อย 3 ปี ได้แก่ โรงเรียนโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 14 คน
2. ผู้ปกครองที่มีบุตรหลานในความปกครองมีความพิการประเภทออทิสติกทำงานในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน
3. ผู้แทนจากสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน แบ่งเป็น



3.1 ผู้แทนจากสถานประกอบการที่รับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงานต่อเนื่องมาจน ถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

3.2 ผู้แทนจากสถานประกอบการที่มีความสนใจรับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงาน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

แบบบันทึกการสัมภาษณ์และประเด็นคำถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่าย ผู้ปกครองบุคคลออทิสติก และผู้เชี่ยวชาญด้านการเตรียมทักษะสำหรับบุคคลออทิสติก จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความถูกต้อง และความเหมาะสม ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ขึ้นไป และปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการกระบวนการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) กับกลุ่มเป้าหมายด้วยการนัดหมายและส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้าให้เป็นรายบุคคล จากนั้นสัมภาษณ์ตามวันเวลาและสถานที่ที่ได้นัดหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงก่อนเริ่มประเด็นคำถาม หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สะดวกในการดำเนินการเหล่านั้นก็จะไม่มีการบันทึกภาพและเสียง และมีผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วนสะดวกให้สัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ ผู้วิจัยก็ได้นัดหมายเวลาและส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้าให้เป็นรายบุคคลเช่นเดียวกัน



การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาและรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารรับรองเลขที่ SWUEC – G - 158/2562E โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจะได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีการดำเนินการวิจัย และการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ และไม่มีการระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง และการนำเสนอจะเป็นเพียงภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็ก ออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มสิ่งที่เหมือนกันในแต่ละประเด็น และสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

ผลการวิจัย

1. จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ กับผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา สถานประกอบการ และผู้ปกครองเด็กออทิสติก มีผลดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของสถานศึกษาในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พบว่า

1.1.1 ปัจจุบันสถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยได้สอดแทรกไปในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด โดยส่วนใหญ่ดำเนินการในลักษณะชุมนุมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และมีการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพการผลิตสินค้า ตลอดจนมีการแนะแนวด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับเด็กออทิสติกโดยครูการศึกษาพิเศษทำงานร่วมกับครูแนะแนว ทั้งนี้บางแห่งมีการประสานงานกับชุมชน โรงเรียนฝึกอาชีพ วิทยาลัยการอาชีพเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือ นำเด็กออทิสติกทัศนศึกษาเพื่อรับประสบการณ์ด้านการทำงาน

1.1.2 ด้านสภาพปัญหาพบว่า เด็กออทิสติกในโรงเรียนเรียนรวมจำเป็นต้องมีชั่วโมงเรียนตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนดไว้ ส่งผลให้เวลาสำหรับการฝึกทักษะอื่นมีน้อยลง ในขณะเดียวกันคุณครูที่รับผิดชอบดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษรวมถึง



เด็กออทิสติกในโรงเรียนเรียนรวมส่วนใหญ่เป็นครูแนะแนวที่ทำหน้าที่เสริมจากงานประจำ อีกทั้งครูแนะแนวเหล่านี้มีประสบการณ์ด้านเด็กออทิสติกไม่เกิน 5 ปี มีเพียงร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมดเท่านั้นที่มีครูการศึกษาพิเศษหรือครูที่มีความรู้ด้านการศึกษาพิเศษในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานสนับสนุนด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่

1.1.3 สถานศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังอยากให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามแผน อีกทั้งกำหนดเนื้อหาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานที่ครอบคลุมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการทำงาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและรับข้อมูลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ การวางแผนการทำงาน และทักษะสำหรับการปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงกำหนดการวัดผลที่สามารถประเมินได้ง่ายและทำให้เห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานที่ชัดเจน

1.2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของสถานประกอบการในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พบว่า

1.2.1 ปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ที่รับเด็กออทิสติกเข้าทำงานเนื่องจากปฏิบัติตามกฎหมาย โดยการติดต่อรับเด็กออทิสติกที่มีบัตรประจำตัวผู้พิการเข้าทำงานผ่านบุคคลที่รู้จัก การงานมอบหมายหน้าที่ในการทำงานจะเริ่มทดลองให้ทำงานจากระดับง่ายไม่ซับซ้อน

1.2.2 ด้านปัญหาพบว่ายังขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนงานและการจัดการกับปัญหาพฤติกรรม อีกทั้งยังพบว่าในช่วงแรกเพื่อนร่วมงานของเด็กออทิสติกมีความกังวลและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาอีกด้วย รวมถึงขาดข้อมูลด้านหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้และให้คำปรึกษากับสถานประกอบการสำหรับการทำงานกับกลุ่มคนพิการ รวมถึงประเภทออทิสติก

1.2.3 สถานประกอบการคาดหวังว่าหากมีการจัดทำแนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกสำหรับสถานประกอบการที่มีองค์ความรู้ครอบคลุมถึงประเด็นข้อมูลด้านลักษณะเด็กออทิสติก การมอบหมายงาน การสอนงานให้กับเด็กออทิสติก และแนวทางการรับมือเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงต้องการรายชื่อหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติก

1.3 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของผู้ปกครองในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พบว่า

1.3.1 ปัจจุบันผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจในการวางแผนอนาคตสำหรับเด็กออทิสติกโดยระหว่างที่เด็กยังอยู่ในโรงเรียนผู้ปกครองยินดีสนับสนุนตามที่สถานศึกษา



ร้องขอและยังมีบทบาทสำคัญในการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ การเดินทาง การใช้เงิน และกิจกรรมนันทนาการของเด็กออทิสติก

1.3.2 ปัญหาพบว่าเมื่อเด็กออทิสติกใกล้จบการศึกษาผู้ปกครองต้องช่วยหางานโดยการประสานงานผ่านคนรู้จัก ทำให้งานส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความชอบหรือความถนัดของเด็กออทิสติก อีกทั้งยังใช้ทักษะที่เด็กออทิสติกไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ส่งผลให้ต้องใช้เวลาช่วงแรกสำหรับการเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นสำหรับการทำงาน

1.3.3 ผู้ปกครองมีความคาดหวังอยากให้เด็กออทิสติกได้รับการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการหางานและมีประสบการณ์ในทักษะที่จำเป็นพื้นฐานการทำงานเพิ่มเติมจากเนื้อหาตามหลักสูตร ตลอดจนคาดหวังให้มีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมาย บุคลากร ทักษะที่จำเป็นให้พร้อมสำหรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุปว่าปัจจุบันสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทักษะการทำงานเสริมจากบทเรียนตามหลักสูตรให้กับเด็กออทิสติก โดยมีผู้ปกครองสนับสนุน การทำกิจกรรมตามที่สถานศึกษาร้องขอ และช่วยฝึกทักษะการดำรงชีวิต ในขณะที่ สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการ ด้านสภาพปัญหาที่พบเหมือนกัน ทั้ง 3 กลุ่ม คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการ เปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้ความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวสอดคล้องกัน คือต้องการให้มี แนวทางการเตรียมทักษะการทำงานที่ชัดเจน ขณะที่สถานประกอบการคาดหวังให้ เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานพื้นฐานและทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่น

2. จากผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำมาเป็นข้อมูลพัฒนาโครงสร้างรูปแบบการ เตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ที่เป็นลักษณะของ การทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อวางแผน และร่วมกันฝึกทักษะการทำงานด้วยแนวทางการสนับสนุนตามธรรมชาติที่มีความเหมาะสมกับ เด็กออทิสติกจนสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น โดยมีโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ 2 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นแนวทาง ที่เกิดจากความร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัว และสถาน ประกอบการ เพื่อให้เด็กออทิสติกเกิดมีพฤติกรรมและประสบการณ์สำหรับการประกอบอาชีพ เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในสถานศึกษาและในสถานประกอบการให้เป็น ผู้สอนงาน(Job coach) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เด็กออทิสติกได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมให้ มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานขณะศึกษาอยู่ในโรงเรียนและได้รับประสบการณ์โดยจริงในสถาน ประกอบการ ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน: เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว ผู้แทนสถาน



ประกอบการ (ถ้ามี) ประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) โดยเป็นการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา และบุคคลสำหรับการเตรียมทักษะการทำงาน

ขั้นที่ 2 ดำเนินการ: ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามที่วางแผน ดังนี้

1) สถานศึกษา ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่าน ประสานงานสถานประกอบการและนำนักเรียนศึกษาดูงานหรือฝึกทำงานในสถานประกอบการ 2) สถานประกอบการ ดำเนินการสำรวจและจัดหน้าที่สำหรับเด็กออทิสติก จากนั้นแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงานและสร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงาน และทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกในสถานที่จริง 3) ครอบครัว สนับสนุนช่วยเหลือตามที่สถานศึกษาและสถานประกอบการร้องขอ และฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ การใช้เงิน การเดินทาง ให้กับเด็กออทิสติก

ขั้นที่ 3 ประเมินผล: ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินการปฏิบัติงานตามแผนการเปลี่ยนผ่าน เฉพาะบุคคล (ITP) โดยนำผลการประเมินพฤติกรรมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกมาวิเคราะห์เพื่อประเมินและสรุปผลการเตรียมทักษะการทำงานเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกในแต่ละระดับขั้นมีความรู้ และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประเมินความสามารถในการทำงาน: ครูผู้สอนและผู้ปกครอง ร่วมกันประเมินระดับความสามารถของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานปัจจุบันของเด็กแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเลือกจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล

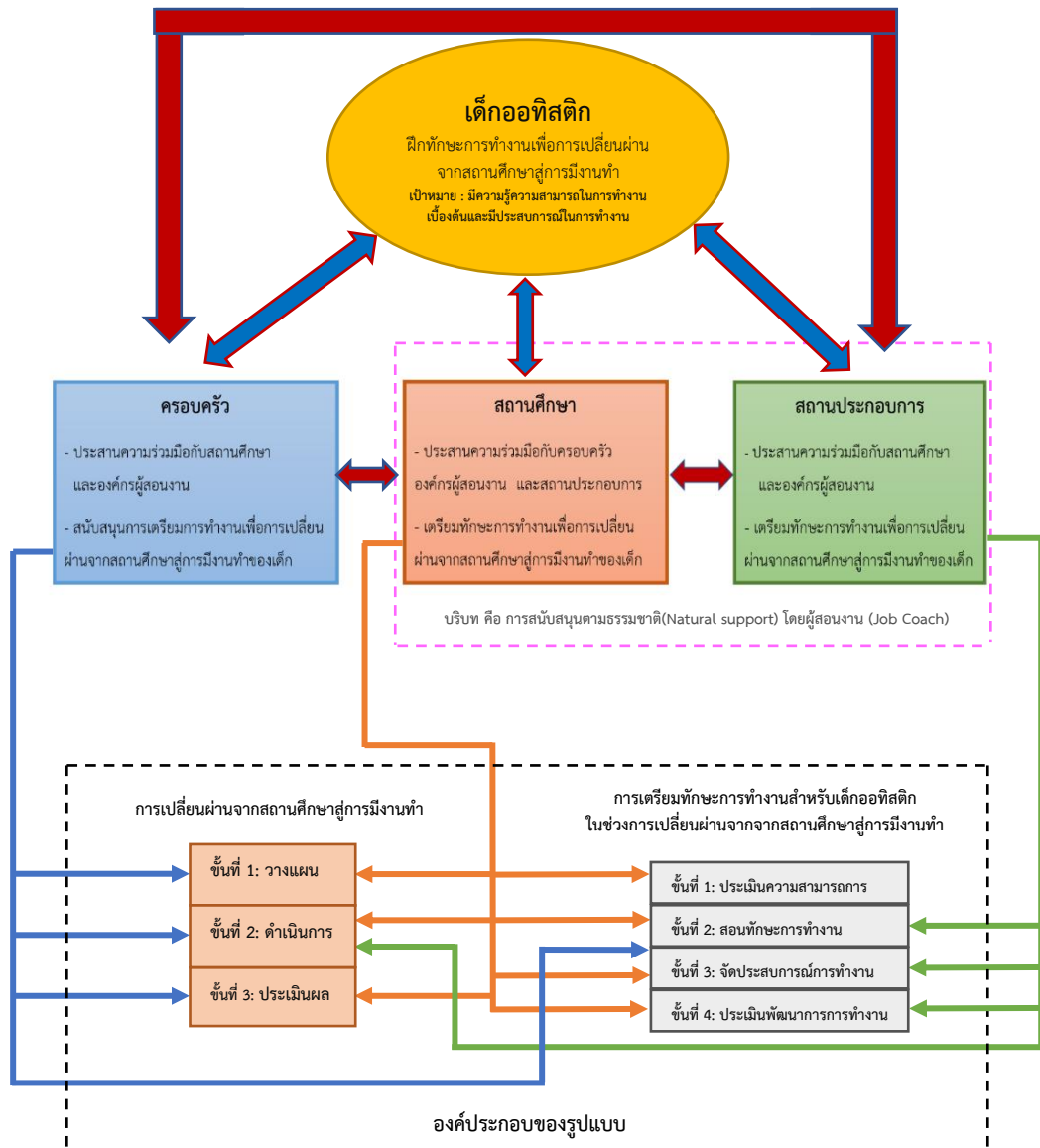
ขั้นที่ 2 สอนทักษะการทำงาน: มุ่งเน้นการเตรียมทักษะการทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ 1) สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรณทักษะ (Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน ร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์งาน 2) สื่อทางสายตา 3) การกระตุ้นเตือน

ขั้นที่ 3 จัดประสบการณ์การทำงาน: สถานศึกษาประสานงานและทำงานร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก โดยการจัดเวลาให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ตนเองสนใจ และจัดเวลาเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 ทดลองฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง



ขั้นที่ 4 ประเมินพัฒนาการในการทำงาน : ระหว่างฝึกทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก ผู้สอนงานทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการสังเกตพฤติกรรมและผลการปฏิบัติของนักเรียนขณะฝึกปฏิบัติเป็นคะแนนระดับทักษะการทำงานเพื่อประเมินผลพัฒนาการของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือต่อไป

จากที่กล่าวมาทั้ง 2 องค์ประกอบของรูปแบบ แสดงได้ดังภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 โครงร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา
สู่การทำงานสำหรับเด็กออทิสติก



อภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงาน ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พบว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยได้สอดแทรกไปในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด ในลักษณะกิจกรรมชุมนุมและมีการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพการผลิตผลงานและงานขายสินค้าที่ผลิตตลอดจนการแนะแนวด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับเด็กออทิสติก อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะโครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานรายปีงบประมาณของสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับอัญชลี สารรัตน์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะทางการเข้าถึงการจ้างงานสำหรับคนพิการทางออทิสติก ว่าสถานศึกษาโดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ควรจัดให้มีรายวิชาที่เตรียมพื้นฐานด้านอาชีพให้นักเรียนออทิสติกเพื่อให้ให้นักเรียนได้เตรียมตัวหรือพัฒนาศักยภาพสำหรับเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวะหรือนำไปประกอบอาชีพอิสระ (อัญชลี สารรัตน์, 2559)

ในขณะที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ที่รับเด็กออทิสติกเข้าทำงานเนื่องจากปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิคนพิการภาคีรัฐภาคีทั่วโลกที่รับรองสิทธิคนพิการในการมีงานทำบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป (ทวี เชื้อสุวรรณ ทวี และคณะ, 2558) โดยจะมอบหมายหน้าที่ให้บุคคลออทิสติกเริ่มทดลองทำงานจากระดับง่ายไม่ซับซ้อน แต่เนื่องจากสถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจลักษณะของเด็กออทิสติกส่งผลให้เกิดปัญหาในการสอนงานและการจัดการกับปัญหาพฤติกรรมของเด็กออทิสติก รวมถึงไม่มีความเชื่อมั่นในการรับบุคคลประเภทนี้เข้าทำงาน สอดคล้องกับเมทินท์ เมธาวีกุล และคณะ ที่ได้ศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติด้านฐานข้อมูลของคนพิการยังไม่ชัดเจนครบถ้วน อาทิ ขาดประเด็นความต้องการด้านการทำงาน ความสามารถในการทำงาน การศึกษาและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับทักษะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงยังไม่มีกรจำแนกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท อีกทั้งยังพบว่าในช่วงแรกนายจ้างและเพื่อนร่วมงานของเด็กออทิสติกมีความกังวลและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขา (เมทินท์ เมธาวีกุล และคณะ, 2556)

ทั้งนี้ปัจจุบันผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจในการวางแผนอนาคตสำหรับเด็กออทิสติก โดยระหว่างที่เด็กยังศึกษาในโรงเรียนผู้ปกครองจะทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและยังมีบทบาทสำคัญในการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ การเดินทาง การใช้จ่าย และกิจกรรมนันทนาการของเด็กออทิสติก สอดคล้องกับพิโรธสร จินดาสวัสดิ์ในการศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้คนพิการ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการสร้างความเข้มแข็งให้แก่คนพิการ



สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน การมีงานทำ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมควรเริ่มตั้งแต่ทัศนคติของครอบครัว (ไพโรสร์ จินดาสวัสดิ์, 2558) แต่พบปัญหาว่าเมื่อใกล้เวลาจบการศึกษาผู้ปกครองไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานและคุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงานที่แท้จริงของเด็กออทิสติก ทำให้งานส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของเด็กออทิสติก ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี สารรัตน์และคณะที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการด้านอาชีพของผู้พิการกรณีศึกษาบุคคลออทิสติก พบว่าผู้ปกครองมีความต้องการความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ รวมถึงความรู้ด้านสิทธิและความเสมอภาคในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาให้ผู้พิการพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต ผู้ปกครองจึงคาดหวังให้เด็กออทิสติกได้รับการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการหางานและมีประสบการณ์ในทักษะที่จำเป็นพื้นฐานการทำงานเพิ่มเติมจากเนื้อหาตามหลักสูตรขณะเรียนอยู่ในสถานศึกษา ตลอดจนคาดหวังให้มีการวางแผนเกี่ยวกับทักษะการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม (อัญชลี สารรัตน์ และคณะ, 2558)

นำมาซึ่งการพัฒนาเป็นโครงสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ที่ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบได้แก่

1. การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นแนวทางที่เกิดจากความร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัว และสถานประกอบการ เพื่อให้เด็กออทิสติกเกิดทักษะและมีประสบการณ์สำหรับการประกอบอาชีพ โดยเริ่มจากการวางแผนที่เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลที่กำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมตามเป้าหมายสำหรับนักเรียนพิการแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ Karrie, A.S. et al. ที่ศึกษาพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับการเลือกบริการและเป้าหมาย โดยเป็นการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลาและบุคคลที่รับผิดชอบ (Karrie, A.S. et al., 2012) จากนั้นดำเนินการโดยผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการปฏิบัติตามที่วางแผน นำโดยสถานศึกษาดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานโดยการสอนทักษะการทำงานในขณะที่สถานประกอบการ สํารวจ จัดเตรียมหน้าที่ และทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกในสถานที่จริงซึ่งสอดคล้องกับ Gerhardt, P. F. & Lainer I. ที่กล่าวว่าโรงเรียนควรจัดการสอนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านโดยเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรของการศึกษาและเป้าหมายการเปลี่ยนผ่านตามโปรแกรมการศึกษาสำหรับนักเรียนที่ออทิสติกและจัดประสบการณ์ให้เด็กได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงาน (Gerhardt, P. F. & Lainer, I., 2011) ไปสู่การประเมินผลโดยผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งสอดคล้องกับ Blalock, G. et al. ที่ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการเปลี่ยนผ่านที่นอกจากต้องประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานให้การสนับสนุนโดยตรงแก่นักเรียนและครอบครัวเด็กออทิสติกแล้ว ยังจำเป็นต้องร่วมกันสรุปผลการดำเนินการเพื่อคาดการณ์แนวโน้มความสำเร็จในชีวิตหลังจบการศึกษาของเด็กออทิสติก (Blalock, G. et al., 2003)



2. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถในการทำงานที่ครูผู้สอนและผู้ปกครองร่วมกันประเมินระดับความสามารถปัจจุบันของเด็ก เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเลือกจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็กเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ Scanlon, G. et al. ที่ศึกษาวิจัยและพบว่าหากผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินความสามารถส่วนบุคคลอย่างมีวิจญาณจะช่วยให้เด็กออทิสติกสามารถเข้าสู่โลกแห่งการทำงานได้โดยง่าย (Scanlon, G. et al., 2013) จากนั้นสอนทักษะการทำงานที่มุ่งเน้นเพื่อเตรียมทักษะการทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ 1) สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรรยาวัตร (Soft Skills) คือ ความสามารถในการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ NCWD/Youth ที่กล่าวว่าทักษะการทำงานเป็นส่วนผสมของ “Hard Skills” ทักษะพื้นฐานที่นายจ้างต้องการ และ “Soft Skills” ทักษะในชีวิตประจำวันที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จสำหรับการเข้ากับคนอื่น ๆ (NCWD/Youth, 2012) รวมถึงจัดประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ จัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ตนเองสนใจ และทดลองฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง สอดคล้องกับ Geraldine, S. et al. ที่ได้ศึกษาและพบว่าการทำงานในสถานการณ์จริงช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และความมั่นใจของพนักงาน รวมถึงเพิ่มความเข้าใจและสร้างความพร้อมให้นายจ้าง โดยมีผู้สอนงานในสถานประกอบการเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ (Geraldine, S. et al., 2020) จากนั้นประเมินพัฒนาการในการทำงาน เพื่อประเมินผลดูพัฒนาการของนักเรียนและนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือต่อไป สอดคล้องกับ Jan, R. et al. ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในการทำงานว่าการประเมินสามารถช่วยให้เด็กออทิสติกและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถระบุประเด็นที่น่าสนใจและความสามารถ และสามารถเป็นข้อมูลช่วยในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยการกำหนดเป้าหมายที่สองที่สามารถวัดได้ภายหลัง (Jan, R. et al., 2010)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บทความนี้เป็นบทความวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก ผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวนำมาสู่การพัฒนาโครงสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับ



เด็กออทิสติกที่มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน 1) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่เป็นแนวทางการร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย สถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการ เพื่อวางแผนให้เด็กออทิสติกให้เด็กออทิสติกได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมให้มีความทักษะการทำงานขณะศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในสถานศึกษาและในสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน (Job Coach) และ 2) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน (Hard Skills) ตลอดจนมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น (Soft Skills) และมีประสบการณ์ในการทำงานจริงในสถานประกอบการ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลให้ผู้ที่สนใจนำไปใช้ได้ดังนี้ 1) ด้านนโยบาย: ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกในโรงเรียนเรียนรวม 2) ด้านการวิจัย: บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทอื่นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทวิ เชื้อสุวรรณทวิ และคณะ. (2558). โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ = Employment opportunities for persons with disabilities. ใน รายงานการศึกษา
กิจการเพื่อสังคมในสัปดาห์. วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพโรสสร จินดาสวัสดิ์. (2558). การเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้คนพิการ.
ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขาการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะ
สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 14. สถาบันพระปกเกล้า.
- เมฆินทร์ เมธาวิกุล และคณะ. (2556). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการการส่งเสริมอาชีพและการ
มีงานทำของคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
พ.ศ. 2550. ใน รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยสยาม.
- สมเกตุ อุทธโยธา. (2560). การเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนปกติ.
(พิมพ์ครั้งที่ 13). เชียงใหม่: ส.อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- อัญชลี สารรัตน์. (2559). ลักษณะงานและอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึมวัย
ทำงาน. วารสารวิทยาลัยราชสุดา, 1(15), 89-100.
- อัญชลี สารรัตน์ และคณะ. (2558). สภาพปัจจุบันความต้องการด้านอาชีพและกรณีศึกษา
บุคคลออทิสติก. วารสารวิทยาลัยราชสุดา, 12(15), 22-42.



- American Psychological Association. (2000). Encyclopedia of Psychology. Retrieved August 25, 2020, from <http://www.apa.org/topics/autism/index.aspx>.
- Blalock, G. et al. (2003). The need for comprehensive personnel preparation in transition and career development: A position statement of the division on career development and transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 26(2), 207–226.
- Brzinsky-Fay, C. (2014). The measurement of school-to-work transitions as processes. *European Societies*, 16(2), 213–32.
- Burke, R. V. et al. (2010). Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. *Research in Developmental Disabilities*, 31(1), 1223 –1233.
- Carew, D. et al. (2010). Employment, policy and social inclusion. *The Psychologist*, 23(2), 28 – 30.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2014). Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years: autism and developmental disabilities monitoring network. *Morbidity and Mortality Weekly*, 63(SS03), 1–21.
- Geraldine, S. et al. (2020). Transition(s) to work: the experiences of people with disabilities in Ireland. *Disability & Society*, 35(10), 1556–1576.
- Gerhardt, P. F. & Lainer, I. (2011). Addressing the needs of adolescents and adults with autism: A crisis on the horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37– 45.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(1), 125–134.
- Jan, R. et al. (2010). Planning Life After High School for Students on the Autism Spectrum: A Guide for Tennessee Families. Retrieved August 23, 2020, from <https://vkc.mc.vanderbilt.edu/assets/files/resources/transition.pdf>
- Kallio, A. & Owens, L. (2004). Opening Doors to Postsecondary Education and Training: Planning for Life after High School, a Handbook for Students, School Counselors, Teachers, & Parents. *Journal for Vocational Special Needs Education*, 26(3), 23 - 41.



- Karrie, A. S. et al. (2012). Transition Planning for Students with Intellectual Disability, Autism, or Other Disabilities: Data from the National Longitudinal Transition Study-2. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 50(1), 16–30.
- Kellems, R. O. & Morningstar, M. E. (2012). Using video modeling delivered through iPods to teach vocational tasks to young adults with autism spectrum disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 155 –167.
- Lugnegård, T. et al. (2011). Psychiatric comorbidity in young adults with a clinical diagnosis of asperger syndrome. *Research in Developmental Disabilities*, 32(1), 1910 –1917.
- Migliore, A. et al. (2014). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes for youth with autism: 2006 - 2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(1), 80 –89.
- NCWD/Youth. (2012). Helping Youth Build Work Skills for Job Success: Tips for Parents and Families. Retrieved August 25, 2020, from http://www.ncwd-youth.info/wpcontent/uploads/2016/11/infobrief_issue34.pdf
- Scanlon, G. et al. (2013). Changing attitudes. Supporting teachers in effectively including students with emotional and behavioural difficulties in mainstream education. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 18(4), 374-395.
- Sonne, T. (2009). Ashoka Ireland World Leaders in Social Innovation. Retrieved August 25, 2020, from <http://ireland.ashoka.org/fellow/thorkil-sonne>.
- Turnbull, H. et al. (2004). The Individuals with Disabilities Education Act as Amended in 2004 . Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Vogeley, K. et al. (2013). Towards the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263(S2), 197 –203.
- Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J. (2006). The world of work and careers. In G. R. Adams & M. D. Berzonsky (Eds.), *Blackwell handbook of adolescence* (pp. 109 – 128). Malden. MA: Blackwell.