



การพัฒนาแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

THE DEVELOPMENT OF A PRE-VOCATIONAL SKILLS TRAINING MODEL

FOR CHILDREN WITH AUTISM IN TRANSITION

FROM SCHOOL TO WORK

วรัญนิตย์ จอมกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก
ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ



ปฏิญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF A PRE-VOCATIONAL SKILLS TRAINING MODEL
FOR CHILDREN WITH AUTISM IN TRANSITION
FROM SCHOOL TO WORK



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Doctor of Education (Special Education))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ของ

วรัญญิตย์ จอมกลาง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุเชฎฐบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์) (ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา มิตรานันท์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพิมพ์พงศ์ วัฒนระรัตน์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ทมลลา บุญกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
ผู้วิจัย	วรัญนิตย์ จอมกลาง
ปริญญา	การศึกษาศุภวิทย์บัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิดา มิตรานันท์

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยมีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้ร่างรูปแบบ ฯ ประกอบด้วย เด็กออทิสติกที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ การวิจัยในขั้นตอนนี้มีรูปแบบการวิจัย 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่ 1 การรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นเชิงปริมาณ โดยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบของกราฟ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการเพื่อวางแผนและฝึกทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเป็นการบูรณาการ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย (1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของครอบครัว (2) บทบาทและการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา (3) บทบาทและการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการ และ (4) บทบาทและการมีส่วนร่วมขององค์กรผู้สอนงาน องค์ประกอบที่ 2 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นวางแผน (2) ขั้นดำเนินการ และ (3) ขั้นประเมินผล องค์ประกอบที่ 3 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ประเมินความสามารถในการทำงาน (2) สอนทักษะการทำงาน (3) จัดประสบการณ์การทำงาน (4) ประเมินพัฒนาการในการทำงาน และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ 8 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านองค์ความรู้ (2) ปัจจัยด้านข้อมูล (3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (4) ปัจจัยด้านการฝึกฝน (5) ปัจจัยด้านการสนับสนุน (6) ปัจจัยด้านความเชื่อใจ (7) ปัจจัยด้านงบประมาณ (8) ปัจจัยด้านการติดตาม

คำสำคัญ : เด็กออทิสติก, การเตรียมทักษะการทำงาน, การเปลี่ยนผ่าน, มัธยมศึกษา

Title	THE DEVELOPMENT OF A PRE-VOCATIONAL SKILLS TRAINING MODEL FOR CHILDREN WITH AUTISM IN TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK
Author	WARUNYANIT JOMKLANG
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Siriparn Sriwanyong , Ed.D.
Co Advisor	Assistant Professor Chanida Mitranun , Ed.D.

The main purposes of this research are to develop a pre-vocational skills training model for autism transition from school to work. The research was conducted in three phases. The first phase was to study the current conditions, problems, and expectations on preparing pre-vocation skills for the transition from school to work. The second phase was to create a model outline for preparing pre-vocation skills the transition from school to work for autistic people. The final phase was to trial and improve a pre-vocational skills training model for transition from school to work for autistic people. There were four autistic students, from grades 9-12, attending Patumkongka School in the Secondary Educational Service Area, Office Two who served as subjects in the final phase and were enrolled in the second semester of 2019 academic year. They were selected by purposive sampling. This research utilized Experimental Research and Participatory Action Research. The data were analyzed by using frequency and presented in the form of Content Analysis and graphs. The results of research revealed the following: (1) a pre-vocational skills training model for transition from school to work for autistic people. It was a way of working together between families, schools, and the business sector to plan and train work skills so that the transition from school to work went smoothly. It was the integration of four components, which included the following: (1) the roles and contributions of stakeholders include: (1) Family (2) School (3) the business sector and (4) The Job Coach organization agency. Component Two: three steps in transition from school to work: (1) planning; (2) procedure; and (3) evaluation. Component Three: four steps to preparing a child with autism for work: (1) an assessment of their ability to work; (2) to teach work skills; (3) to provide work experience; and (4) to evaluate work development. Component Four: the eight enhancement factors consisted of: (1) knowledge; (2) data; (3) communication; (4) training; (5) support; (6) trust; (7) budget; and (8) following.

Keyword : Autism, Pre-Vocational Skills Training, Transition, Job Coach

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความเมตตากรุณาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา มิตรานันท์อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมไปถึงคณาจารย์ในสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์พิเศษที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำอย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ผดุง อารยะวิญญู ประธานคณะกรรมการสอบ ปริญญาานิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) เป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านมาให้ ข้อเสนอแนะที่เพิ่มเติมทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมพร หวานเสรีจ ผู้บังคับบัญชาที่คอยให้การสนับสนุนและเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำวิจัยและให้กำลังใจ ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนต้นแบบเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 และเขต 2 รวมถึงผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียนปทุมคงคา ตลอดจน สถานประกอบการ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ที่กรุณาให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง นิสิตปริญญาเอกและปริญญาโท สาขาการศึกษาพิเศษทุกคนที่ร่วม ศึกษาเล่าเรียนมาด้วยกัน และเป็นกำลังใจช่วยเหลือกันเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจรัญ คุณแม่เนิงนิตย์ จอมกลาง คุณภูษิต โพธิ์เตมีย์ และสมาชิก ทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกด้าน และเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งตลอดเวลาที่ศึกษาวิจัยใน ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงแด่บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ ผู้วิจัย สิ่งที่ดีมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่บูรพาจารย์ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ช่วยเหลือมา ณ โอกาสนี้

วรัญนิตย์ จอมกลาง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะ การทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	9
ระยะที่ 2 การสร้างร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการ เปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ.....	9
ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
1.แนวคิดเกี่ยวกับออทิสติก.....	20

1.1 ความหมาย /สาเหตุ /อุปสรรคการณ์ของออทิสติก.....	20
1.2 ลักษณะและระดับอาการของออทิสติก	21
1.3 วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติก	26
1.4 แนวทางการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพเด็กออทิสติก	29
1.5 เด็กออทิสติกกับการประกอบอาชีพ	32
1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก	35
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ.....	40
2.1 กฎหมายด้านแรงงานคนพิการและนโยบายการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	41
2.2 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีทำ	49
2.3 ทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพ	51
2.4 โอกาสในการทำงานของเด็กออทิสติก.....	63
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	67
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน.....	71
3.1 ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน.....	72
3.2 รูปแบบการเปลี่ยนผ่าน.....	74
3.3 แนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน.....	82
3.4 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	89
3.5 การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(Individual Transition Plan : ITP)	100
3.6 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน	104
3.7 ผู้สอนงาน (Job coaches)	108
3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน	113
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	118
4.1 ความหมายของรูปแบบ	118

4.2 ประเภทของรูปแบบ.....	119
4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	120
4.4 แนวทางการพัฒนารูปแบบ	122
4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ.....	124
5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	128
5.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	128
5.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	129
5.3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	132
5.4 เทคนิคการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	133
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	141
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	143
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงาน สำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ.....	144
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	148
ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วง การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	153
บทที่ 4 ผลการศึกษา	186
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการ ทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก	186
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการ เปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	205
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการ เปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	233

ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ.....	264
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	279
สรุปผล.....	281
ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ.....	281
ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาาร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	285
ระยะที่ 3. ผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	287
อภิปรายผล	289
ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ.....	290
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก	293
ระยะที่ 3 การทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็ก ออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	297
ข้อเสนอแนะ	302
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	302
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	304
บรรณานุกรม	305
ประวัติผู้เขียน.....	319

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงทักษะการทำงานที่ใช้สำหรับเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	14
ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก	35
ตาราง 3 แสดงทักษะเพื่อการทำงาน (Hard Skills)	54
ตาราง 4 แสดงทักษะส่งเสริมการทำงาน(Soft Skills)	56
ตาราง 5 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.....	58
ตาราง 6 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.....	60
ตาราง 7 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.....	62
ตาราง 8 สถิติการรับสมัครพนักงานที่มีความพิการประเภทออทิสติก ตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 33 จากเว็บไซต์ตลาดงานคนพิการออนไลน์ ภายใต้การดำเนินการโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2557-2561	65
ตาราง 9 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	67
ตาราง 10 แนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน.....	88
ตาราง 11 องค์ประกอบของแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP).....	103
ตาราง 12 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน.....	113
ตาราง 13 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ	124
ตาราง 14 องค์ประกอบของแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล(ITP)	155
ตาราง 15 โครงสร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	162

ตาราง 16 แสดงขั้นตอนการทดลองเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	177
ตาราง 17 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1	179
ตาราง 18 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2	182
ตาราง 19 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกภาพรวม.....	219
ตาราง 20 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 1 การวางแผน.....	221
ตาราง 21 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ	223
ตาราง 22 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล	226
ตาราง 23 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	228
ตาราง 24 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง	232
ตาราง 25 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ	234
ตาราง 26 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ	239

ตาราง 27 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ	243
ตาราง 28 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ	247
ตาราง 29 สรุปผลกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย ผู้แผนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ (วงจรถี 1).....	251
ตาราง 30 สรุปผลกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก (วงจรถี 2)	255
ตาราง 31 สรุปผลกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก (วงจรถี 3)	259

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	17
ภาพประกอบ 2 แผนภาพแบบจำลองสำหรับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านของโคลเลอร์	77
ภาพประกอบ 3 การเปลี่ยนผ่านจากศูนย์การศึกษาพิเศษ สู่อสถานศึกษา/ครอบครัวและชุมชน ...	78
ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สู่อสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	79
ภาพประกอบ 5 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสู่ออาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา	80
ภาพประกอบ 6 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่อการมีอาชีพ.....	81
ภาพประกอบ 7 ระดับความเข้มข้นของการสอนทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก	111
ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย.....	143
ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	145
ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่อการมีงานทำ	150
ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการสร้างแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่อการมีงานทำ เฉพาะบุคคล(ITP).....	154
ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการสร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่อการมีงานทำ	159
ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการสร้างคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) สำหรับสถานประกอบการและสำหรับสถานศึกษา	165
ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกพฤติกรรมการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก	169

ภาพประกอบ 15 ร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วง การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	206
ภาพประกอบ 16 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	211
ภาพประกอบ 17 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	213
ภาพประกอบ 18 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	215
ภาพประกอบ 19 กราฟแสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	237
ภาพประกอบ 20 กราฟแสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ก่อนและ หลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	241
ภาพประกอบ 21 กราฟแสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	245
ภาพประกอบ 22 กราฟแสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีรายละเอียดดังนี้.....	249
ภาพประกอบ 23 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.....	270
ภาพประกอบ 24 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5.....	272
ภาพประกอบ 25 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.....	274
ภาพประกอบ 26 รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ	278

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์โลกในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ ให้ใกล้ชิดกันมากขึ้นจนเกิดเป็นสภาพไร้พรมแดน ตลอดจนมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่เข้มข้นมากขึ้น รวมถึงเทคโนโลยีก็ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มคนในสังคมเป็นอย่างมาก ในขณะที่เดียวกันกลุ่มคนพิการซึ่งเป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคมย่อมต้องเผชิญกับความยากลำบากและข้อจำกัดของสังคมมากขึ้นเช่นเดียวกัน มีหลายครั้งที่พวกเขาถูกขัดขวางไม่ให้เข้าร่วมหรือไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน การเดินทางขนส่งสาธารณะ บริการด้านสุขภาพและการศึกษาที่เหมาะสม รวมไปถึงโอกาสในการได้รับการจ้างงานที่บ่อยครั้งเกิดขึ้นจากการที่นายจ้างคิดว่าบุคคลพิการไม่สามารถทำงานได้และปัจจัยที่มีส่วนร่วมคือความเข้าใจผิดและการขาดความตระหนักในความสามารถของคนพิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้รัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องให้ความสนใจและหาแนวทางพัฒนาเพื่อให้คนพิการได้พัฒนาศักยภาพของพวกเขาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในระดับสากลที่พยายามสร้างสรรค์หลายสิ่งเพื่อรักษาสีทิวและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ที่เป็นหน่วยงานหลักและเป็นแกนนำในการพัฒนา โดยในปี 2558 ที่ผ่านมามีการประชุมสุดยอดสหประชาชาติสมัยสามัญครั้งที่ 70 ณ กรุงนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ภายใต้หัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงของโลกสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030” ในที่ประชุมได้มีการรับรองข้อตกลงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่ใช้เป็นกรอบความคิดการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงและเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (องค์การสหประชาชาติ. 2558)

กลุ่มคนพิการเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ประเทศไทยให้ความสำคัญและมีแนวทางส่งเสริมให้มีการพัฒนาคนพิการอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน ซึ่งเห็นได้จากการมีนโยบายต่างๆ ทั้งเรื่องการดูแลด้านสุขภาพการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการสาธารณะ ให้องค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพที่จะมาช่วยเหลือกลุ่มคนเหล่านี้ให้สามารถดำรงชีวิตได้เองอย่างอิสระมีความเท่า

เทียมเสมอ รวมถึงยังเปิดโอกาสและส่งเสริมให้คนพิการมีงานทำโดยจะเห็นได้จากการมีพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถภาพหรือความสามารถของคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงสมรรถภาพหรือความสามารถที่มีอยู่เดิมไว้ โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศาสนา การศึกษา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่นใด เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานหรือดำรงชีวิตในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550, 2550) อีกทั้งการสร้างหรือฝึกอาชีพให้กับผู้พิการอย่างเหมาะสมถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการให้สามารถพึ่งพาตนเองและเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ แต่จำนวนคนพิการในประเทศไทยที่ว่างงานยังคงปรากฏตัวเลขในทิศทางสูง โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รายงานสถานการณ์การประกอบอาชีพของคนพิการไทยที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั่วประเทศในวัยทำงานที่มีอายุ 15-60 ปี มีประมาณแปดแสนสองหมื่นคน ประกอบด้วย คนพิการที่ประกอบอาชีพ ร้อยละ 33.18 หรือประมาณสองแสนเจ็ดหมื่นคนคนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 40.31 หรือประมาณสามแสนสามหมื่นคน ทั้งนี้ยังพบว่าทิศทางหรือรูปแบบในการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการในปี 2561 ส่วนใหญ่มีความต้องการในการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพิ่มสูงขึ้นและเมื่อพิจารณาถึงประเภทความพิการที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ พบว่า ประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายได้รับการบรรจุเข้าทำงานในสถานประกอบการมากที่สุดถึงร้อยละ 63.51 รองลงมาคือ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ร้อยละ 23.72 ทางการเห็น ร้อยละ 7.01 ในขณะที่ความพิการทางสติปัญญาพบ ร้อยละ 3.60 ทางจิตใจหรือพฤติกรรม ร้อยละ 1.65 ทางออทิสติก ร้อยละ 0.30 และทางการเรียนรู้ ร้อยละ 0.21 (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556) แต่ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2556 ของ มหาวิทยาลัยสยาม (2556) แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าสถานประกอบการหลายแห่งจะมีความต้องการการจ้างงานคนพิการแต่การเปิดรับสมัครงานพบว่าคนพิการส่วนใหญ่ไม่มีทักษะอาชีพในด้านที่สถานประกอบการต้องการ โดยอาจเกิดจากด้านผู้จ้างงานขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกับคนพิการและด้านคนพิการก็มีข้อจำกัดในการทำงานอันเนื่องมาจากสาเหตุของความพิการ นอกจากนี้จากข้อมูลการจ้างงานคนพิการชี้ให้เห็นว่าคนพิการประเภทออทิสติกได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการมีอัตราจำนวนน้อยเกือบเป็นอันดับท้ายของประเภทความพิการทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยลักษณะความพิการที่

เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร สังคม และพฤติกรรมจึงทำให้มีความยากลำบากในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และ กิจการเพื่อสังคมในส์คอป , 2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ พบว่า คนพิการทางสติปัญญาการเรียนรู้หรือทิสติก ทางจิตใจและพฤติกรรมไม่มีข้อจำกัดด้านกายภาพในการทำงาน กล่าวคือมีความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว และการยกหรือเคลื่อนย้ายสิ่งของ แต่จะมีปัญหาหรือมีข้อจำกัดในทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์กับสังคม และกลุ่มทักษะที่ต้องอาศัยความคิด วิเคราะห์และการถ่ายทอดอยู่ในระดับน้อยมากจึงทำให้คนพิการกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความยากลำบากในการเข้าสู่การทำงานมากที่สุดนอกจากนี้ในด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการยังพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการบวกรเตรียมความพร้อมให้คนพิการสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างครบวงจร ส่งผลให้คนพิการไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพในสังคมได้เท่าเทียมกับคนทั่วไปในสังคม

ทั้งนี้การพัฒนากำลังคนเป็นหน้าที่หลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งก็ได้มีความพยายามดำเนินการจัดทำนโยบายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการศึกษาในรูปแบบต่างๆ โดยปัจจุบันนโยบายส่วนใหญ่ได้นำแนวทางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษามาจัดทำเป็นแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558 – 2564) โดยมีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ(พ.ศ.2557) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่าผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อการทำงาน คือทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพที่สนใจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) อีกทั้งตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558 และ 2559 ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท อีกทั้งได้ตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพงานอาชีพต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความสนใจ ความถนัด และมองเห็นเส้นทางชีวิตในอนาคต เพื่อวางแผนในการศึกษาต่อ หรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ และได้ร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ

และเอกชน เพื่อเตรียมคนให้มีทักษะและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้านทักษะฝีมือ ด้านร่างกายและจิตใจด้านลักษณะนิสัยในการทำงานให้สามารถก้าวสู่โลกแห่งการทำงาน หรือ ศึกษาต่ออย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

ในส่วนของการปฏิรูปการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการเริ่มมีการเคลื่อนไหวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยในปี พ.ศ.2551 มีการออกพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพุทธศักราช 2551 ที่กล่าวถึงสิทธิทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของคนพิการที่จะได้รับสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษารวมถึงสามารถเลือกรับบริการทางการศึกษา ตลอดจนเลือกสถานศึกษา ระบบหรือรูปแบบการศึกษา ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการ ซึ่งต้องเป็นการศึกษาที่มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การจัดหลักสูตร การทดสอบทางการศึกษา ที่เหมาะสมความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในหลากหลายรูปแบบทั้งศูนย์การศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และโรงเรียนเรียนร่วม (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพุทธศักราช 2551, 2551) ซึ่งอาจไม่เป็นผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาลัยราชสุดา (วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และ กิจการเพื่อสังคมในสังคม, 2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ พบว่าในด้านการเตรียมความพร้อมคนพิการ โดยเฉพาะในระบบโรงเรียนเรียนร่วมซึ่งเป็นระบบที่จะทำให้คนพิการเข้าสู่สังคมได้ดียิ่งขึ้นก็พบว่ายังมีนโยบายในทางปฏิบัติที่ใช้ไม่ได้ผล ส่งผลให้ในปัจจุบันประเทศไทยได้ส่งเสริมรูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการรูปแบบหนึ่งเป็นอย่างมากนั้นคือรูปแบบการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโดยมีความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และอยู่ร่วมกันในสังคมได้ และได้มีการจากจัดตั้งโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น ซึ่งเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษาไปจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาของนักเรียนทุกกลุ่มที่มีความแตกต่างหลากหลายในโรงเรียน

โดยกลุ่มคนประเภทหนึ่งในความหลากหลายของผู้เรียนที่พบได้ในโรงเรียนเรียนรวม ได้แก่ กลุ่มออทิสติก (Autistic Disorder) หรือภาวะออทิสซึม เป็น ที่มีลักษณะเป็นความผิดปกติของสมองแบบหนึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ในวัยเด็ก โดยจะแสดงอาการผิดปกติออกมา ใน 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ความผิดปกติทางสังคมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือมีวิธีการทางสังคมที่ผิดปกติ ขาดความสนใจในคนรอบข้าง 2) ความผิดปกติทางภาษาและการสื่อสารรวมถึงขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้

ท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้าและการสื่อสารแบบอวัจนภาษา และ 3) ความผิดปกติทางอารมณ์และพฤติกรรม ความยากลำบากในการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม (Association, 2013; Wehman Paul., 2009; สถาบันราชานุกูล, 2555) ซึ่งความผิดปกตินี้จะทำให้เด็กออทิสติกมีพฤติกรรมที่ผิดปกติในหลายด้าน อันได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น การใช้ภาษาติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมที่ชอบทำอะไรซ้ำๆ หมกหมุ่นกับสิ่งที่สนใจเป็นเวลานาน ด้านการเลียนแบบและจินตนาการ การรับรู้ประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหวที่ผิดปกติ ซึ่งลักษณะของเด็กออทิสติกจะเด่นชัดเพียงใด จะขึ้นอยู่กับระดับอาการของเด็กแต่ละคน และจะส่งผลถึงความสามารถในการเรียนรู้ของเด็กคนออทิสติกคนนั้นด้วย ดังนั้นการจัดการการเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก โรงเรียนจึงต้องมีการจัดองค์ประกอบให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการกิจกรรมวิชาการทางการศึกษาและการบำบัดทางกายภาพด้านการแพทย์เพื่อแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล

ส่งผลให้ในปัจจุบันแนวทางการจัดการศึกษาและพัฒนาเด็กออทิสติกส่วนใหญ่จะพุ่งเป้าไปที่การแก้ไขความบกพร่องด้านต่าง ๆ ขณะที่ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของเด็กออทิสติกเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานและประกอบอาชีพให้ตรงกับความต้องการจ้างงานของตลาดแรงงานและเพื่อการดำรงชีวิตอย่างอิสระอาจยังไม่ได้รับการส่งเสริมที่ชัดเจน โดยจากการสำรวจนักเรียนพิการที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเมื่อออกไปทำงาน พบว่ายังมีทักษะไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ และความบกพร่องของนักเรียนยังคงเป็นปัญหาต่อการเลือกอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) และจากการศึกษาความต้องการอาชีพและปัญหาในการประกอบอาชีพสำหรับบุคคลออทิสติก : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการประกอบอาชีพของผู้พิการส่วนใหญ่ยังเป็นปัญหาในระดับปัจจัย เช่น เงินทุน ความรู้และทักษะในอาชีพ สวัสดิการต่างๆ การช่วยเหลือยังคงเป็นการสงเคราะห์เพื่อให้ผู้พิการไม่เป็นภาระกับครอบครัวและสังคมมากนัก ตลอดจนทำให้ผู้พิการเห็นคุณค่าของตนเอง อีกทั้งการพัฒนาบุคคลออทิสติกด้านอาชีพเป็นความต้องการของผู้ปกครองและครูที่ดูแลนักเรียนเหล่านี้และจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรและแนวทางฝึกอาชีพอาชีพสำหรับบุคคลออทิสติก เพื่อให้บุคคลออทิสติกสามารถทำงาน สื่อสาร ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทำงานได้เหมาะสม (อัญชลี สารรัตน์นะ, พัชรี จันทรพิง, ปวีร์ ศิริรักษ์, และ สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฝูง, 2558) ซึ่งทั้งหมดนี้อาจต้องอาศัยการวางแผนดำเนินอย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้การจัดบริการการเปลี่ยนผ่าน (Transition services) นับว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เด็กออทิสติกและเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทอื่น ๆ ให้สามารถ

ก้าวผ่านจากระดับต่างๆ ของชีวิต ซึ่งอาจหมายถึงกระบวนการเลื่อนระดับการดำเนินชีวิตตั้งแต่จากบ้านสู่ศูนย์เตรียมความพร้อมในศูนย์การศึกษาพิเศษ/โรงเรียน หรือจากชั้นเรียนหนึ่งสู่ชั้นเรียนหนึ่งที่สูงขึ้นไประดับที่สูงขึ้นเปลี่ยนจากโรงเรียนหนึ่งไปสู่อีกโรงเรียน หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญคือการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่วัยผู้ใหญ่ ไปสู่สังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไปสู่การทำงานประกอบอาชีพที่จำเป็นต้องมีกระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนให้การเปลี่ยนผ่านมีความสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคลและดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผ่านกระบวนการที่เกิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนให้ครอบคลุมถึงการเตรียมการพัฒนาเด็กในทุกด้านและลงมือปฏิบัติงานตามแผน (Education, 2017; Hirano, 2019; Lee และ Carter, 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของเดวิส (Davis, 2016) ที่ได้ศึกษาการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การทำงานสำหรับบุคคลออทิสติก : แนวทางในการได้รับการจ้างงาน พบว่า บุคคลออทิสติกที่ได้รับการสนับสนุนและ ให้ความสำคัญในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจะมีผลลัพธ์ที่ดีในการจ้างงานและยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี และงานวิจัยของบาร์ค วีบีและแฮมมิงสัน (Baric และ Hemmingsson, 2017) ที่ได้ศึกษาศึกษาขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายไปสู่การศึกษาต่อและ/หรือการทำงานในประเทศสวีเดน พบว่าการสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนี้ประกอบด้วยเตรียมการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพในโรงเรียนภาคบังคับและการฝึกประสบการณ์การทำงานจริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยรวมถึงการได้รับโอกาสจากสถานที่ทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับ (พรพรรณ สมบูรณ์, 2552) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ กระบวนการเปลี่ยนผ่าน หลักสูตรและการประสานความร่วมมือการพัฒนานักเรียน การวางแผนการเปลี่ยนผ่าน การจัดชั้นเรียน การพัฒนาครู การมีส่วนร่วมของครอบครัว การพัฒนานโยบายการเปลี่ยนผ่าน และโดยเฉพาะในเด็กออทิสติกที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการปรับตัวเนื่องจากความบกพร่องทางด้านพัฒนาการทางภาษาและการสื่อสาร ด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์และด้านพฤติกรรม หากไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ตามมา ซึ่งเพื่อเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์พวกเขาเหล่านั้นจำเป็นต้องได้รับการบริการการเปลี่ยนผ่านที่มีกระบวนการเน้นถึงความต้องการเฉพาะบุคคลของคนพิการ คำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล รวมถึงการเรียนการสอน การให้บริการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางสังคม และติดตามหรือการช่วยเหลือจากระบบ

เดิมไปจนกว่าการเคลื่อนย้ายสู่ระบบใหม่จะแล้วเสร็จและทำเด็กออทิสติกให้สามารถดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพได้อย่างราบรื่น

ซึ่งหากกล่าวถึงกระบวนการที่จะนำไปสู่การประกอบอาชีพที่ราบรื่นการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ(Transition from school to work) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นส่วนช่วยให้เกิดการวางแผนการสอนและการสนับสนุนให้เด็กออทิสติกเกิดทักษะการทำงานที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้งจากในห้องเรียนและจากประสบการณ์ตรง (Institute on Community Integration, 2018; Morningstar, 2018) โดยมีบุคคลที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือในการสอนงานให้กับเด็กออทิสติกเรียกว่า “ผู้สอนงาน(Job Coaches)” ซึ่งผู้สอนงานที่สอนงานต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละและมีความรู้เกี่ยวกับเด็กออทิสติก เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่สอนงาน ดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำให้เด็กสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องจนกระทั่งทำงานได้ลุล่วงราบรื่นสำเร็จผล (Davis, 2016; Hirano, 2019; กรมการจัดหางาน., 2560) ทั้งนี้สำหรับการทำงานอย่างอิสระของเด็กออทิสติกจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเด็กออทิสติกมีทักษะเกี่ยวกับงานที่เป็นความรู้ด้านเทคนิคเพื่อให้เกิดงานที่สำเร็จ(Hard skills)ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความสามารถในด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา(Soft skills) ที่จำเป็นด้วยเช่นกันเพื่อให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และปราศจากความขัดแย้ง (Karola Dillenburger 2019; Osborne, 2017)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าการช่วยเหลือเด็กออทิสติกซึ่งมีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตในสังคมให้มีความพร้อมดำรงชีวิตอย่างอิสระเลี้ยงดูตนเองได้ในอนาคตจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมอย่างมีระบบ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพอย่างการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กออทิสติกมีทักษะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคต ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติกที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเตรียมทักษะการทำงานเพื่อให้เด็กออทิสติกนำไปใช้สำหรับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งผลรวมทั้งหมดจะเป็นประโยชน์ต่อเด็กออทิสติกของประเทศไทยในการดำรงชีวิตอย่างอิสระต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
2. เพื่อสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
3. เพื่อทดลองและปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำซึ่งจะส่งผลดังต่อไปนี้

1. เด็กออทิสติกที่ศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีทักษะการทำงานที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพตามความสามารถและสนใจของตนเอง รวมถึงสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ครูผู้สอนมีรูปแบบสำหรับการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่มีแบบแผนและแนวทางการดำเนินที่มีโครงสร้างชัดเจน
3. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนอย่างมีส่วนร่วมให้เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
4. ผู้บริหารการศึกษามีแนวทางในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจวางแผนพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การดำเนินการวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2 เนื้อหาในการศึกษาอิงจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ(Transition from school to work) การเป็นผู้สอนงาน(Job coach) ทักษะการทำงาน(Skills for work) และการสอนทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

1.3 การดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1.1 ครูการศึกษาพิเศษหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมในชั้นมัธยมศึกษาที่มีนักเรียนออทิสติกศึกษาอยู่ในโรงเรียนต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 โรงเรียน รวม 14 คน

1.2 ผู้ปกครองเด็กออทิสติกที่มีบุตรหลานในความปกครองทำงานในสถานประกอบการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

1.3 ผู้แทนจากสถานประกอบการที่รับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงานในเขตพื้นที่สำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 สถานประกอบการ รวม 3 คน

1.4 ผู้แทนจากสถานประกอบการที่มีความประสงค์และลงทะเบียนรับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงานไว้กับสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 สถานประกอบการ รวม 3 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

ระยะที่ 2 การสร้างร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบรูปแบบที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ด้านการดูแลช่วยเหลือเด็กออทิสติก ด้านการสอนเด็กออทิสติกที่มีประสบการณ์การทำงานกับเด็กออทิสติกอย่างน้อย 5 ปี และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

เด็กออทิสติก ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

พฤติกรรมที่เกิดจากการเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกมีความรู้และได้รับประสบการณ์จริงในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรผู้สอนงานทำงานประสานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ครูผู้สอน ครอบครัวย และสถานประกอบการในการเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (Hard Skills & Soft Skills) ตั้งแต่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนรวมถึงได้รับประสบการณ์จริงในสถานประกอบการโดยการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเพื่อให้เกิดการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน(Job coach) อันจะส่งผลให้เด็กออทิสติกมีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีพัฒนาการในทักษะที่ใช้สำหรับการประกอบอาชีพจำนวน ที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง (2)การมีส่วนร่วม (3)การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ (4)การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก และ (5)ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ

2. การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ(Transition from school to work) หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กออทิสติกมีพัฒนาการในทักษะที่ใช้การทำงานที่มีระบบ โดยมีกระบวนการ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1)ขั้นวางแผน

(2)ขั้นตอนดำเนินการ และ(3)ขั้นประเมินผล ทั้งนี้การดำเนินการกระบวนการแต่ละขั้นตอนจะมีความแตกต่างกันสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.1 ขั้นวางแผน หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว โดยการวางแผนประกอบด้วย 1)วางแผนกิจกรรมการเตรียมทักษะ 2)วางแผนด้านบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม 3)ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม

1.1.2 ขั้นตอนดำเนินการ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผน ITP ดังนี้

1.1.2.1 สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

1.1.2.1.1 สถานศึกษา ดำเนินการ 1) ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถปัจจุบันของเด็กออทิสติก 2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน 3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกทำงานในสถานศึกษา 4)จัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

1.1.2.1.2 สถานประกอบการ ดำเนินการ สนับสนุนสถานที่ให้เด็กออทิสติกเข้าศึกษาดูงานโดย 1)สำรวจพื้นที่และบุคลากรที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก 2)เตรียมความพร้อมบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นของเด็กออทิสติกสำหรับให้ความรู้และอธิบายขั้นตอนการทำงาน 3)จัดเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก และ 4)เป็นแหล่งเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก

1.1.2.1.3 ครอบครัว ดำเนินการ พัฒนาเด็กออทิสติกร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาตามทักษะที่ระบุในแผน ITP

1.1.2.2 สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

1.1.2.2.1 สถานศึกษา ดำเนินการ 1) ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถปัจจุบันของเด็กออทิสติก 2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน 3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกทำงาน 4) ผู้สอนงานในสถานศึกษานำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

1.1.2.2.2 สถานประกอบการ ดำเนินการ 1) สำรวจตำแหน่งงานที่เด็กออทิสติกสามารถทำได้และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2)สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตามพรบ.

ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน 3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน 4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

1.1.2.2.3 ครอบคลุม ดำเนินการ ประสานงานและสนับสนุนเด็กออทิสติกร่วมกับสถานศึกษาเพื่อ 1)ให้กำลังใจ รับฟังและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมเด็กหากมีปัญหา 2) ช่วยดูแลเด็กออทิสติกในเรื่องการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านและสถานประกอบการ 3)ช่วยดูแลความสะดวกและความเรียบร้อยของเครื่องแต่งกายก่อนมาทำงาน

1.1.2.3 สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1.1.2.3.1 สถานศึกษา ดำเนินการ 1) ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถปัจจุบันของเด็กออทิสติก 2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกทำงาน 4) ผู้สอนงานในสถานศึกษานำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน 5) จัดเวลาให้นักเรียนฝึกทำงานในสถานประกอบการ

1.1.2.3.2 สถานประกอบการ ดำเนินการ 1) สำรวจจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานที่ขาดบุคลากรทำงาน จัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติกทำได้ และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน 3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน 4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาภายในสถานที่จริง5) ผู้สอนงานทำหน้าที่ดูแลนักเรียนขณะฝึกทำงานในสถานประกอบการตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

1.1.2.3.3 ครอบคลุม ดำเนินการ ประสานงานกับสถานประกอบการหลังจากที่ผู้สอนงานในสถานศึกษาถอนตัวเมื่อพ้นกำหนดตามแผนในด้าน 1)การปรับปรุงพฤติกรรมเด็กหากมีปัญหา 2)ช่วยจัดเตรียมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้านเอกสาร(ถ้ามี) 3)ช่วยตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน เงินเดือน เวลาในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่สถานประกอบการร้องขอ

1.1.3 ชั้นประเมินผล หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการตามที่ระบุในแผน ITP

3. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติก (Pre-Vocational Skills Training) หมายถึง แนวทางในการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออกทิสติกในแต่ละระดับชั้นมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น ตามขั้นตอนของแผนบูรณาการสอนทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมทักษะการทำงานจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1)พฤติกรรมกรปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2)พฤติกรรมกรรับและใช้ข้อมูล 3)พฤติกรรมกรวางแผนและการจัดระเบียบ และ 4)พฤติกรรมกรปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน โดยในแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการทำงาน 2 องค์ประกอบ คือ 1)สมรรถนทักษะ(Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออกทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2)จรณทักษะ(Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคมและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออกทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จ ทั้งนี้การประเมินผลในแต่ละทักษะจะพิจารณาหมายรวมว่าหากเด็กออกทิสติกเกิดพฤติกรรมสมรรถนทักษะ(Hard Skills) จะถือว่ามีจรณทักษะ(Soft Skills) ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงทักษะการทำงานที่ใช้สำหรับเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ทักษะการทำงาน	สมรรถนะทักษะ (Hard Skills)	จรรยาวัตร (Soft Skills)	เครื่องมือสำหรับการประเมินผล
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	1) การลงเวลาเข้า-ออก	1) ความรับผิดชอบ	แบบสังเกตพฤติกรรม แบบตารางจุดบันทึก
	2) การใช้พื้นที่และอุปกรณ์ส่วนกลาง (ห้องน้ำ, ห้องอาหาร, ห้องสนทนาการ)		
	3) การแต่งกาย	2) ความเป็นมืออาชีพ	
2. การรับและใช้ข้อมูล	1) ปฏิบัติตามประโยคสั่งให้ทำและประโยคห้าม	3) การสื่อสาร	แบบสังเกตพฤติกรรม แบบตรวจสอบรายการ
	2) กรอกข้อมูลส่วนตัวหรือความคิดเห็นของตนเองหรือข้อมูลการปฏิบัติงานลงในแบบฟอร์ม		
3. การวางแผนและการจัดระเบียบ	1) ตรวจสอบและเริ่มปฏิบัติตามตารางกิจกรรมจนถึงเวลาพักและเวลากลับ	4) การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และการปรับตัว	แบบสังเกตพฤติกรรม แบบตารางจุดบันทึก
	2) วางแผนเวลาและกิจกรรมในช่วงพัก		
4. การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	1) ปฏิบัติตามงานที่ต้องทำร่วมกับบุคคลอื่นได้จนสำเร็จ	5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น	แบบบันทึกพฤติกรรม การปฏิบัติงาน
	2) ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ผู้สอนงานหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายได้จนสำเร็จ	6) ทักษะคิดและเจตคติ	

โดยแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1)ประเมินความสามารถในการทำงาน (2)สอนทักษะการทำงาน (3)จัดประสบการณ์การทำงาน (4)ประเมินพัฒนาการในการทำงาน

4. ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ หมายถึง หนทางหรือเหตุอันเป็นทางให้ที่จะส่งผลเกื้อหนุนให้การดำเนินการตามรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำให้ประสบผลสำเร็จมี 8 ปัจจัย ประกอบด้วย (1)ปัจจัยด้านองค์ความรู้ (2)ปัจจัยด้านข้อมูล (3)ปัจจัยด้านการสื่อสาร (4)ปัจจัยด้านการฝึกฝน (5)ปัจจัยด้านการสนับสนุน (6)ปัจจัยด้านความเชื่อใจ (7)ปัจจัยด้านงบประมาณ (8)ปัจจัยด้านการติดตาม

5. หน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน (Job Coach Organization) หมายถึง หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลของรัฐบาลหรือเอกชนซึ่งมีความรู้ในด้านเด็กออทิสติก ด้านการสอนงานและฝึกทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกและด้านการทำงานกับสถานประกอบการ มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำผู้สอนงาน รวมถึงประสานงานระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการ ให้สามารถดำเนินงานเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำได้อย่างราบรื่น

6. ผู้สอนงาน (Job Coach) หมายถึง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถานประกอบการที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้สอนงาน และทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้พิการขณะปฏิบัติงาน ตลอดจนทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อให้การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1) ผู้สอนงานในสถานศึกษา (School job coach) หมายถึง ครูหรือบุคคลที่สถานศึกษาแต่งตั้งและยินดีที่จะเข้าร่วมอบรมการเป็นผู้สอนงาน (Job coach) และปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางและกระบวนการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่สอนทักษะการทำงานขณะที่เด็กออทิสติกเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) ในโรงเรียน และทำหน้าที่ประสานงานระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการที่เด็กออทิสติกศึกษาดูงานและปฏิบัติงาน

6.2) ผู้สอนงานในสถานประกอบการ (Company job coach) หมายถึง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถานประกอบการภาครัฐหรือภาคเอกชนที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับแต่งตั้งและยินดีที่จะเข้าร่วมอบรมการเป็นผู้สอนงาน (Job coach) และปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางและกระบวนการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่สอนงานและดูแลช่วยเหลือผู้พิการขณะปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถานประกอบการนั้น ๆ

7. คู่มือผู้สอนงาน หมายถึง เอกสารหรือแหล่งข้อมูลสำหรับให้ความรู้ แนวทางและกระบวนการดำเนินการกับผู้สอนงาน(Job coach)ในการดูแลช่วยเหลือและสนับสนุนเด็กออทิสติกสำหรับการเตรียมทักษะอาชีพในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ แบ่งเป็น 2 ฉบับ ได้แก่ (1) คู่มือผู้สอนงานสำหรับผู้สอนงานในสถานศึกษา (2) คู่มือผู้สอนงานสำหรับผู้สอนงานในสถานประกอบการ

8. แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน หมายถึง ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการเชื่อมโยงเนื้อหาและการปฏิบัติที่จำเป็นของทักษะสำหรับทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ สมรรถนะทักษะ(Hard skills) และ จรรยาบรรณ(Soft skills) เพื่อเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับผู้สอนงานในสถานศึกษา(School job coach) ใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมโดยใช้การสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์งาน 2)สื่อทางสายตา 3)การกระตุ้นเตือน รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกขณะเตรียมทักษะการทำงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ : แจ้งให้เด็กออทิสติกทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเตรียมทักษะการทำงานและพฤติกรรมที่ต้องทำให้เกิดหลังจบการฝึก

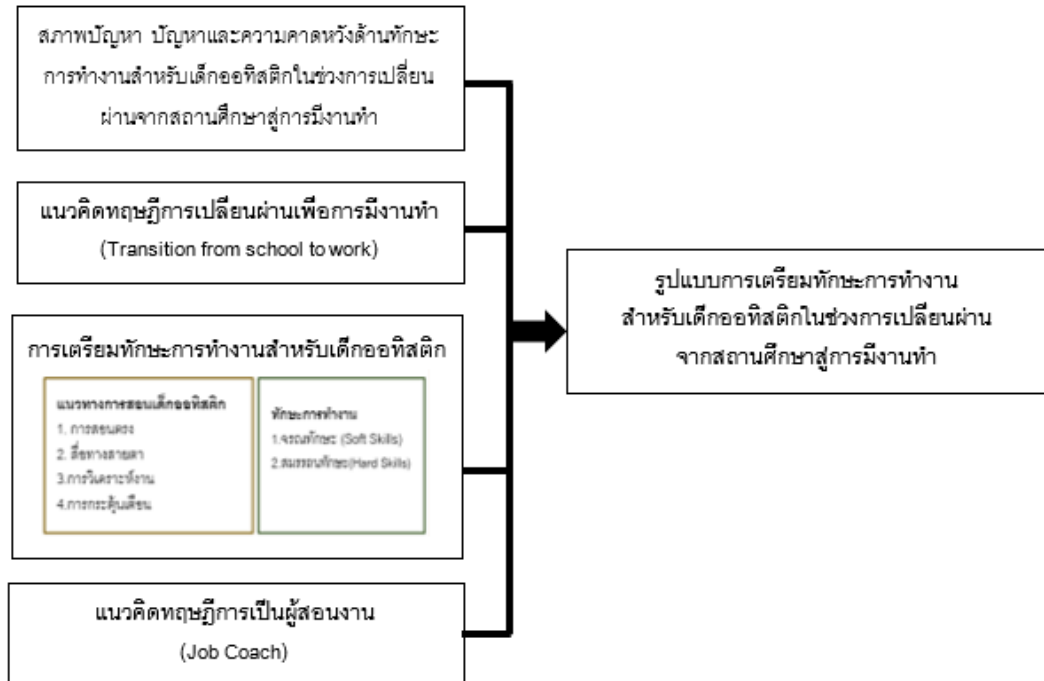
ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอบทเรียน : นำเข้าสู่บทเรียนโดยเชื่อมโยงไปยังสถานการณ์ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมย่อย

ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกปฏิบัติตามแบบบทเรียน : แสดงภาพหรือสัญลักษณ์ที่เป็นสื่อทางสายตาให้เด็กออทิสติกดูจากนั้นสาธิตโดยการแสดงพฤติกรรมย่อยที่ละพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เป็นบทเรียนให้เด็กออทิสติกดูเป็นตัวอย่าง

ขั้นที่ 4 ขั้นฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับของผู้ชี้แนะ : ให้เด็กออทิสติกทดลองแสดงพฤติกรรมย่อยหลังจากที่ได้ดูตัวอย่าง โดยผู้สอนงานคอยดูแลให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และเมื่อสังเกตเห็นว่าเด็กออทิสติกสามารถแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้องร้อยละ 80 ขึ้นไป ให้หยุดการแนะนำอย่างใกล้ชิด

ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ : ให้เด็กออทิสติกปฏิบัติด้วยตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมย่อยตามสถานการณ์ที่กำหนดให้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนา รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.แนวคิดเกี่ยวกับออทิสติก

- 1.1 ความหมาย /สาเหตุ /อุบัติการณ์ของออทิสติก
- 1.2 ลักษณะและระดับอาการของเด็กออทิสติก
- 1.3 วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติก
- 1.4 แนวทางการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพเด็กออทิสติก
- 1.5 เด็กออทิสติกกับการประกอบอาชีพ
- 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับออทิสติก

2.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีงานทำสำหรับคนพิการ

- 2.1 กฎหมายการคุ้มครองแรงงานคนพิการและนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
- 2.2 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีทำ
- 2.3 ทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพ
- 2.4 โอกาสในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

3.แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน

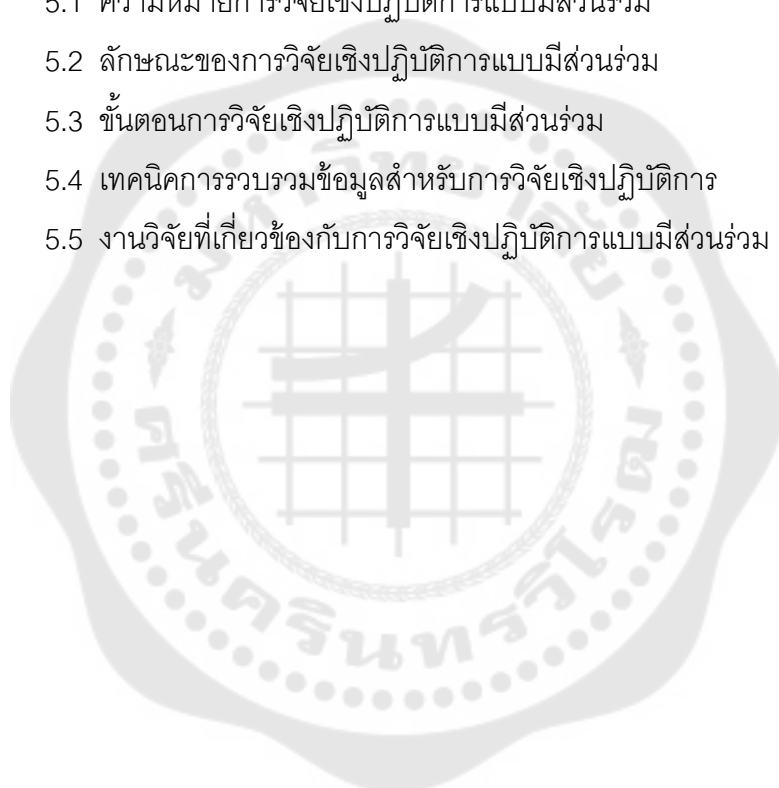
- 3.1 ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน
- 3.2 รูปแบบการเปลี่ยนผ่าน
- 3.3 แนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน
- 3.4 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
- 3.5 การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(Individual Transition Plan : ITP)
- 3.6 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน
- 3.7 ผู้สอนงาน(Job Coaches)
- 3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน

4.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

- 4.1 ความหมายของรูปแบบ
- 4.2 ประเภทของรูปแบบ
- 4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 4.4 แนวทางการพัฒนารูปแบบ
- 4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

5.แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 5.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 5.4 เทคนิคการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



1. แนวคิดเกี่ยวกับออทิสติก

1.1 ความหมาย /สาเหตุ /อุบัติการณ์ของออทิสติก

ได้มีนักการศึกษาและผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับออทิสติกไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

(ชนินศา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559) ได้ให้ความหมายบุคคลออทิสติก หมายถึงบุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมองบางส่วนซึ่งส่งผลต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้นค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

(วิฐารณ บุญสิทธิ, 2559) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับออทิสติกในเชิงโรคทางการแพทย์ว่า โรคออทิสซึมสเปกตรัม (Autism Spectrum Disorder) ว่าเป็นโรคพัฒนาการบกพร่องจากความผิดปกติของสมองที่มีอาการแสดงเป็นความบกพร่องในพัฒนาการด้านการใช้ภาษาสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ร่วมกับความผิดปกติของพฤติกรรมและความสนใจที่เป็นแบบแคบจำกัดหรือเป็นแบบแผนซ้ำๆ อาการของความผิดปกติจะปรากฏตั้งแต่ในวัยเด็กและเป็นต่อเนื่องไปจนโต โดยไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ หากแต่มีการรักษาที่เหมาะสมตั้งแต่ระยะแรกก็จะสามารถแก้ไขความบกพร่องให้ลดน้อยลงและช่วยเหลือให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้

(สมเกตุ อุทโยธา, 2560) กล่าวถึงเด็กออทิสติกว่า หมายถึง เด็กที่มีความผิดปกติทางด้านพัฒนาการทางสังคม อารมณ์และการสื่อสารภาษาอย่างรุนแรง มีพฤติกรรมซ้ำซากที่มักเกี่ยวข้องกับกิจวัตรประจำวัน รวมทั้งการเคลื่อนไหวของเด็ก ซึ่งเด็กแต่ละคนจะมีการเคลื่อนไหวที่แตกต่างกันไปเด็กจะแยกตัวเองเสมือนว่าเด็กอยู่ในโลกของตนเองแต่เพียงผู้เดียว อาจจะมีหรือไม่มีปัญหาความบกพร่องทางสติปัญญาร่วมด้วยได้ ออทิสติกจะมีลักษณะเงียบเฉยจนดูเหมือนตุ๊กตาที่มีชีวิตแต่ไม่มีจิตใจและอารมณ์ เด็กไม่มีการเรียกร้องใดๆ ทั้งสิ้น แต่อาจจะร้องเสียงดังอยู่ได้นานหลายชั่วโมงโดยไม่ทราบสาเหตุจนหลับได้เพียงระยะสั้นๆ หรืออดนอนได้ 2-3 วัน โดยไม่แสดงอาการอ่อนเพลีย เด็กจะแสดงอาการไม่พอใจ โกรธโดยร้องกรีดเสียงดัง เมื่อเด็กถูกอุ้มหรือสัมผัสโดยบุคคลอื่น เด็กออทิสติกจะมีพัฒนาการด้านร่างกาย โดยเฉพาะกล้ามเนื้อมัดใหญ่ เด็กสามารถนั่ง คลาน ยืนเดินได้ตามวัยเหมือนเด็กปกติ

(Filipek และ Gravel, 2011) กล่าวว่าเด็กออทิสติก คือเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้าด้านภาษา การสื่อสาร ภาษาพูดและภาษาท่าทาง มีปัญหาการเข้าสังคม การเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และพฤติกรรมซ้ำๆ เด็กอยู่ในโลกของตัวเอง และมีพฤติกรรมแยกตัวเป็นส่วนใหญ่

(Goodman, 2012) กล่าวว่าเด็กออทิสติก หมายถึง เด็กที่มีภาวะของโรคออทิสซึม ส่งผลให้เกิดเป็นความบกพร่องของพัฒนาการหลายด้าน เช่น พัฒนาการด้านสังคม การสื่อสาร และภาษารวมถึงมีปัญหาพฤติกรรม

สรุปได้ว่าออทิสติก คือ ชื่อเรียกกลุ่มคนที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการซึ่งเกิดจากความผิดปกติของสมอง ส่งผลให้เกิดความล่าช้าทางด้านภาษาและการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงมีปัญหาด้านพฤติกรรมและความสนใจจำกัดในลักษณะซ้ำ ๆ อีกทั้งไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ หากแต่สามารถพัฒนาให้ความบกพร่องลดน้อยลงได้โดยใช้กระบวนการที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ความผิดปกตินี้สามารถค้นพบได้ก่อนอายุ 2.5 ปี

1.2 ลักษณะและระดับอาการของออทิสติก

ออทิสติกเป็นความผิดปกติของสมองส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหรือมีลักษณะบางประการที่สามารถสังเกตเห็นได้ ดังนี้

(สมเกตู อุทโยธา, 2560) ได้กล่าวว่าเด็กออทิสติกมีลักษณะดังนี้

1. การสูญเสียทางด้านสังคมและไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์สภาพของบุคคลได้
 - 1.1 แสดงพฤติกรรมไม่สนใจใคร
 - 1.2 แสดงพฤติกรรมไม่รู้ร้อนรู้หนาว และไม่รู้จักช่วยเหลือตนเองจากอันตรายต่าง ๆ
 - 1.3 ไม่สามารถลอกเลียนแบบการกระทำของคนอื่นได้
 - 1.4 เด็กออทิสติกจะเล่นกับใครไม่เป็น แม้จะเป็นการเล่นอย่างง่าย ๆ
 - 1.5 เด็กออทิสติกที่มีระดับความรุนแรงอย่างมาก เด็กจะแยกตัวออกจากผู้อื่นอย่างเด่นชัด และไม่แสดงความสนใจต่อบุคคลทั่วไป
 - 1.6 เด็กออทิสติกที่มีระดับความรุนแรงน้อย เด็กจะแสดงอาการนิ่งเฉยไม่ได้ตอบเมื่อมีคนมาทัก
 - 1.7 เด็กออทิสติกบางรายอาจจะเข้าไปหาคนอื่น ในลักษณะที่แปลก ๆ ไม่สมเหตุสมผลทำแบบซ้ำ ๆ
 - 1.8 เด็กออทิสติกวัยรุ่นหรือเมื่อเป็นผู้ใหญ่อาจมีความสามารถดีพอที่จะเข้าสู่สังคมได้ หรืออาจพบว่าเขายังไม่มีความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เหมาะสม แม้แต่กับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อนที่เคยเรียนด้วยกันมาเป็นเวลานาน
2. มีการสูญเสียทางด้านสื่อความหมาย ทั้งด้านการพูดและการไม่ใช้คำพูดรวมทั้งไม่สามารถมีจินตนาการในการเล่นได้
 - 2.1 เด็กออทิสติกอาจจะแสดงออกท่าทางได้ แต่จะมีลักษณะที่แปลกประหลาดและไม่สมเหตุสมผลในการที่จะสื่อความหมายกับผู้อื่น

2.2 การสื่อความหมายที่ไม่ใช้คำพูดนั้น มีความผิดปกติอย่างชัดเจน เช่น ไม่มีการสบตากับบุคคลทั่วไป

2.3 มีความผิดปกติอย่างชัดเจนในการเปล่งเสียงพูด

2.4 มีความผิดปกติอย่างชัดเจนในรูปแบบเนื้อหาของกรพูด พูดซ้ำซากพูดววน

2.5 เด็กออทิสติกไม่สามารถสื่อความหมายกับผู้อื่นได้ แม้แต่เด็กออทิสติกที่สามารถพูดได้แล้วก็ตาม หากเด็กต้องการที่จะพูด เด็กก็จะพูดในสิ่งที่ตนเองต้องการพูดเท่านั้น หรือใช้ภาษาที่เป็นของตนเองโดยไม่สนใจว่าจะมีคนฟังหรือไม่ เด็กสนใจที่จะโต้ตอบหรือไม่สามารถสนทนากับผู้อื่นได้ เด็กมักจะพูดแต่เรื่องที่ตัวเองสนใจ

2.6 เด็กออทิสติกไม่สามารถเข้าใจว่าภาษานั้นเป็นสื่อสำหรับการเข้าสังคมและการแสดงออกทางอารมณ์ได้ เด็กจะมุ่งสนใจแต่ความต้องการของตนเองเท่านั้น

2.7 เด็กออทิสติกมีความสามารถน้อยมากที่จะเข้าใจการสื่อความหมายโดยการใช้ท่าทางการแสดงออกทางสีหน้า การแสดงออกท่าทางล้อเลียนและการเปล่งเสียง

2.8 เด็กออทิสติกบางรายที่สามารถเข้าใจและใช้คำศัพท์จนพูดเป็นประโยคได้อย่างถูกต้อง แต่มักจะพูดถึงแต่สิ่งที่ตนสนใจเท่านั้น

3. มีการกระทำและความสนใจซ้ำซากอย่างเด่นชัด

3.1 มีการเคลื่อนไหวของร่างกายซ้ำๆ เช่น การเคาะมือเบาๆ โบกมือไปมา หมุนตัวเอง หมุนสิ่งของ กระโดดขึ้นลง โขกศีรษะหรือทำร้ายตนเอง บางรายชอบร้องกรีดเสียงดังเป็นเวลานานๆ หรือทำเสียงประหลาดซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละราย

3.2 คิดหมกหมุ่นหรือสนใจส่วนหนึ่งส่วนใดของสิ่งของ เช่น ชอบดมแต่ล้อรถหรือหมุนแต่ล้อรถ ชอบจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบหากมีคนมาเปลี่ยนที่เด็กออทิสติกจะทนไม่ได้และชอบสะสมของให้มีจำนวนมาก

3.3 แสดงความคับข้องใจอย่างมาก ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมรอบตัวหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจวัตรประจำวัน เด็กจะแสดงพฤติกรรมว่าไม่สบายใจ จะมีการเคลื่อนไหวแปลกๆ เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

3.4 ต้องทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เคยทำเป็นประจำ เด็กออทิสติกจะหลงติดกับหัวข้อใดหัวข้อเดิม เช่น ไดโนเสาร์ไฟฟ้า รถยนต์ ชอบถามคำถามซ้ำๆ และต้องการฟังคำตอบที่ซ้ำๆ โดยมีรายละเอียดเหมือนเดิมมีความสนใจขอบเขตที่จำกัดและหมกหมุ่นสนใจแต่ในสิ่งเล็กๆ น้อยๆ

4. การสูญเสียจินตนาการ

4.1 เด็กออทิสติกไม่สามารถเล่นโดยใช้จินตนาการ หรือเล่นโดยการสมมุติใช้สิ่งของหรือของเล่นหรือบุคคลเด็กจะไม่เข้าใจและเล่นไม่เป็น

4.2 เด็กออทิสติกสนใจเลือกแต่สิ่งที่มีขนาดเล็ก หรือสิ่งที่ไม่ใช่ส่วนสำคัญของสิ่งของที่อยู่รอบตัว มากกว่าการเข้าใจความหมายของภาพรวมทั้งหมดของสิ่งของจากจินตนาการ

4.3 เด็กออทิสติกบางคนจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกจากการสร้างจินตนาการส่วนใหญ่จะเป็นการลอกเลียนแบบมาจากโทรทัศน์ที่เด็กสนใจดูซ้ำๆ

4.4 เด็กออทิสติกจะขาดความสนใจในจุดมุ่งหมายของการใช้คำที่ต่อเนื่องกัน อย่างซับซ้อนและยังขาดแรงจูงใจที่จะทำความเข้าใจในความคิดและการกระทำของบุคคลอื่น

5. ลักษณะสติปัญญาและการเรียนรู้ มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านที่เห็นได้ชัดเจนเช่น การวาดภาพที่ดีมากเกินอายุของเด็ก

สอดคล้องกับ (ชนิศา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559) กล่าวว่าภาวะออทิสซึมถือว่าเป็นภาวะที่มีอาการแตกต่างกันหลากหลาย ตั้งแต่ระดับความรุนแรงมากไปน้อยขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคน เราจึงเรียกภาวะออทิสซึมนี้ว่า “Spectrum” หรือ แถบระดับความเข้มมากไปน้อย โดยภาวะออทิสซึมนี้จะส่งผลกระทบต่อ 3 ด้านใหญ่ในการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ที่มีภาวะออทิสซึม ได้แก่

1. ด้านพัฒนาการทางภาษาและการสื่อสาร ได้แก่ การไม่ใช้ภาษาพูด เปล่งเสียงพูด ผิดปกติอย่างชัดเจน พูดและใช้ภาษาที่ผู้อื่นไม่เข้าใจ

2. ด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ไม่สบตา ขาดทักษะทางสังคมไม่สนใจใคร ไม่ตอบสนองต่อพฤติกรรมที่แสดงสัมพันธ์ภาพของผู้อื่น ไม่เข้าใจความหมายแฝงในคำพูด ขาดทักษะการเล่น เล่นที่มีการจินตนาการไม่ได้ ไม่แสดงออกทางสีหน้า และพูดววนอยู่แต่ในเรื่องที่ตนเองสนใจ

3. ด้านพฤติกรรมและความสนใจ ได้แก่ มีความผิดปกติในการรับรู้สิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส ทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือมีการกระตุ้นตัวเอง เช่น การหมุนตัว เดินเขย่งเท้า สบัดมือ หรือส่งเสียงดัง นอกจากนี้อาจมีพฤติกรรมที่ไม่กลัวอันตราย หมกหมุ่นกับสิ่งที่ตนเองสนใจหรือมีความสนใจจำกัดเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากข้างต้นที่กล่าวมาทำให้สรุปลักษณะของออทิสติกได้ว่ามีลักษณะอาการหลากหลายแตกต่างกันไป ตามความรุนแรงของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นลักษณะของ “Spectrum” โดยอาการที่ ออทิสติกแสดงออกมาให้เห็นชัดเจนได้แก่ ความผิดปกติทางด้านการสื่อสารและการ

มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมถึงมีพฤติกรรมหรือการกระทำในรูปแบบซ้ำ ๆ ไม่ยืดหยุ่น ซึ่งทั้งนี้ในเด็กออทิสติกแต่ละบุคคลยังมีการแสดงออกของลักษณะที่น้อยแตกต่างกัน

(ปณัสยา น้ารัก, 2550) กล่าวว่าอาการของออทิสติกมีความแตกต่างกันและมีระดับที่ไม่เท่ากัน ซึ่งอาจจำแนกอาการกว้างๆ ได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับกลุ่มที่มีอาการน้อย เรียกว่า กลุ่ม Mild Autism หรือบางครั้งเรียก กลุ่มออทิสติกที่มีศักยภาพสูง (high-functioning autism) ซึ่งจะมีระดับสติปัญญาปกติ หรือ สูงกว่าปกติ มีพัฒนาการทางภาษาดีกว่ากลุ่มอื่น แต่ยังคงมีความบกพร่องในทักษะสังคม การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่นในปัจจุบันมีผู้เรียกเด็กกลุ่มนี้อีกชื่อหนึ่งว่า แอสเพอร์เกอร์-Asperger Syndrome ตามชื่อแพทย์ผู้ค้นพบ ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นทางวิชาการในการแจกแจงรายละเอียดของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางการช่วยเหลือที่ชัดเจนขึ้น แต่โดยสภาพพื้นฐานความต้องการจำเป็นทั้งกลุ่มออทิสติกที่มีศักยภาพสูงกับกลุ่มแอสเพอร์เกอร์ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

2. ระดับกลุ่มที่มีอาการปานกลาง เรียกว่า กลุ่ม Moderate Autism ในกลุ่มนี้จะมี ความล่าช้าในพัฒนาการด้านภาษาการสื่อสาร ทักษะสังคม การเรียนรู้ รวมทั้งด้านการช่วยเหลือตนเองและมีปัญหาพฤติกรรมกระตุ้นตนเองพอสมควร

3. ระดับกลุ่มที่มีอาการรุนแรง เรียกว่ากลุ่ม Severe Autism ในกลุ่มนี้จะมี ความล่าช้าในพัฒนาการเกือบทุกด้าน และอาจเกิดร่วมกับภาวะอื่น เช่น ปัญญาอ่อนรวมทั้งมี ปัญหาพฤติกรรมที่รุนแรง

สอดคล้องกับ (ปนัดดา วงศ์จันตา, 2554) ได้จำแนกระดับอาการของบุคคลออทิสติกตามอาการที่แสดงออกได้ 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับที่มีอาการน้อย เรียกว่า Mild Autism หรือบางครั้งเรียกกลุ่มออทิสติกที่มี ศักยภาพสูง (high-functioning autism) จะมีระดับสติปัญญาปกติหรือสูงกว่าปกติ มีพัฒนาการทางภาษาดีกว่ากลุ่มอื่น อาจมีความสามารถบางอย่างแฝงอยู่หรือเป็นอัจฉริยะ แต่ยังคงมีความบกพร่องในทักษะด้านสังคมการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอื่น ในปัจจุบันมีคนเรียกเด็กกลุ่มนี้ อีกชื่อหนึ่งว่า แอสเพอร์เกอร์ซินโดรม (Asperger Syndrome) ซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ 5 ถึง ร้อยละ 20

2. ระดับกลุ่มที่มีอาการปานกลาง เรียกว่ากลุ่ม Moderate Autism กลุ่มนี้จะมี ความล่าช้าในพัฒนาการด้านภาษาการสื่อสาร ทักษะสังคม การเรียนรู้ รวมทั้งด้านการช่วยเหลือตนเองแต่สามารถพัฒนาจนสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และอาจเรียนในระบบได้ถึงระดับหนึ่ง กลุ่มนี้จะมีอยู่ประมาณร้อยละ 50 ถึง ร้อยละ 75

3. ระดับกลุ่มที่มีอาการรุนแรง เรียกว่ากลุ่ม Severe Autism กลุ่มนี้จะมีความล่าช้าในพัฒนาการเกือบทุกด้าน มีปัญหาพฤติกรรมที่รุนแรง และอาจเกิดร่วมกับภาวะความพิการอื่น เช่น ปัญญาอ่อน ตาบอด หากไม่ได้รับการกระตุ้นพัฒนาการมาตั้งแต่ต้นจะสามารถพัฒนาได้เพียงแค่ช่วยเหลือตนเองได้ เรียนรู้อะไรได้มาก กลุ่มนี้จะมีอยู่ประมาณร้อยละ 20 ถึง ร้อยละ 30

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ (ชนิศา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559) ที่ได้แบ่งความรุนแรงของความบกพร่องเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับความรุนแรงมาก (Severe Disabiliti) หมายถึง ผู้เรียนทำตามได้ต่อเมื่อมีการกระตุ้นเตือนบ่อยๆ แสดงพฤติกรรมที่เป็นเฉพาะบุคคล เช่น ลูกเดิน โยกตัว พูดพิมพ์คำคนเดียว ควบคุมอารมณ์ได้จำกัด มีภาษา สื่อสารขอความช่วยเหลือได้ ให้ความร่วมมือปฏิบัติตามเมื่อมีคนช่วย มีสมาธิจำกัดโดยมากจะอยู่ที่ 3-5 นาทีแล้วไปทำอย่างอื่น ควรจัดชั้นเรียนแยกออกจากนักเรียนทั่วไปเป็นกลุ่มเล็ก 3-5 คน หรือจัดอย่างยืดหยุ่นเวลา

2. ระดับความรุนแรงปานกลาง หมายถึง ผู้เรียนที่สามารถทำตามคำสั่งที่ไม่ซับซ้อนได้ ปฏิบัติซ้ำๆ โดยใช้ทักษะเดิมได้ ควบคุมอารมณ์ได้เป็นส่วนใหญ่ มีภาษา สื่อสารความต้องการได้ มีสมาธิค่อนข้างสั้น ควรจัดชั้นเรียนแยกออกจากนักศึกษาทั่วไปเป็นกลุ่มใหญ่ปานกลาง 8-10 คน หรือจัดอย่างยืดหยุ่นเวลา บางกรณีผู้ปกครองอาจจะเข้าเรียนด้วย ครู 1 คน ต่อนักเรียน 8-10 คน

3. ระดับความบกพร่องรุนแรงน้อย หมายถึง ผู้เรียนที่สามารถทำตามคำสั่งที่ซับซ้อนได้ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้ภาษาสื่อสารและมีสมาธิค่อนข้างดี ควรจัดให้เรียนร่วมกับนักเรียนทั่วไป

จะเห็นได้ว่าออทิสติกมีระดับความรุนแรงของอาการแตกต่างกันหลากหลายในลักษณะที่อาจเรียกว่า “สเปกตรัม(Spectrum)” ซึ่งอาจแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ (1)กลุ่มออทิสติกที่มีศักยภาพสูงในกลุ่มนี้จะมีความสามารถทางภาษาที่ดี มีระดับความสามารถทางสติปัญญาอยู่ในระดับปกติถึงระดับสูง และในอาจคนอาจมีความสามารถพิเศษบางอย่างแฝงอยู่ (2)กลุ่มที่มีอาการปานกลางซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด สามารถพัฒนาความสามารถทางภาษาในการสื่อสารการช่วยเหลือตนเอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ และ(3)กลุ่มที่มีอาการรุนแรงซึ่งเป็นกลุ่มที่มีพัฒนาล่าช้าทุกด้านอาจมีความพิการลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

1.3 วิธีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติก

(รพี ปิละมานนท์, 2555) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการเรียนรู้ของเด็กออทิสติกว่ามีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนบุคคลทั่วไป โดยในความสำคัญของการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. การเรียนรู้เพื่อการใช้ชีวิตประจำวันของเด็กออทิสติก เป็นการเรียนรู้เบื้องต้นทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นเด็กกลุ่มไหนล้วนแต่ต้องผ่านกระบวนการ การเรียนรู้ทั้งสิ้น เช่น การเรียนคำศัพท์ นับเลขเป็นต้น แต่ในการเรียนการสอนของเด็กออทิสติก อาจมี รูปแบบ และการใช้เวลาที่แตกต่างกับเด็กทั่วไปออกไป

2. การเรียนรู้ เพื่อบรรเทาอาการและลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของเด็กออทิสติก ความสำคัญในการเรียนรู้ข้อนี้ เพื่อเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยฝึกให้เด็กออทิสติก ใช้ชีวิตร่วมกับกลุ่มคนในสังคม เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเรียนการสอนจะบอกในสิ่งที่เด็ก ควรทำและไม่ควรทำ โดยมีวิธีสอนในแบบของการสอนเด็กออทิสติกเป็นแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว

3. การเรียนรู้ ช่วยเสริมสร้างพัฒนาการและศักยภาพของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติก บางคนเป็นเด็กฉลาดความจำเป็นเลิศ การช่วยเหลือในการเรียนรู้นั้น ถ้าหากมีความเข้าใจในตัว เด็กออทิสติกเป็นอย่างดี และนำเอาข้อดีต่างๆ ของเด็กมาพัฒนาในการเรียนการสอนจะสามารถ ช่วยส่งเสริมความสามารถพิเศษของเขาให้โดดเด่นได้ บางคนสามารถเรียนจบปริญญาเอกได้ก็มี

เนื่องจากเด็กออทิสติกมีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนบุคคลทั่วไปสำหรับการใช้ ชีวิตประจำวันแต่เด็กออทิสติกบางคนส่วนใหญ่มักมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรมจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิค วิธีการมาช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาศักยภาพของ ตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถ โดยส่วนใหญ่ของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเฉพาะเด็กออทิสติกจะมีลักษณะเฉพาะ แตกต่างในแต่ละบุคคล เทคนิคที่ได้รับการศึกษาว่าช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนให้กับ ผู้เรียนกลุ่มนี้คือ การสอนการใช้สื่อทางสายตาร่วมกับวิธีการสอนตรงที่มีงานวิจัยรองรับว่า เหมาะสม โดยมีกระบวนการวิเคราะห์งานและการกระตุ้นเตือนเข้ามาช่วยให้การจัดการเรียนการ สอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งสามารถนำไปใช้กับผู้เรียนกลุ่มนี้ได้เป็นอย่างดี ดัง มีรายละเอียด ดังนี้ (Mannix, 2009; Osborne, 2017; ชนิศา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559; ทิศนา แหมมณี, 2553; สถาบันราชานุกูล, 2560; สมเกตุ อุทธิโยธา, 2560; สมพร หวานเสริจ, 2552)

1. การสอนตรง (Direct Instruction)

การสอนตรงจัดว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบการสอนที่เน้นการบูรณาการที่มีวัตถุประสงค์พัฒนานักเรียนให้สามารถการเรียนรู้ด้านเนื้อหาไปพร้อมๆ กับการฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะจนสามารถทำได้ดีและสำเร็จผลได้ในเวลาจำกัด อีกทั้งยังเป็นรูปแบบเป็นวิธีการสอนที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้สอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ เนื่องจากการสอนตรงเป็นการสอนที่เน้นกระบวนการสอนที่เป็นระบบ เหมาะสมกับการสอนทักษะต่างๆ การแยกย่อยทักษะการเรียนรู้เป็นขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและความยากง่ายของงาน ให้ผู้เรียนสามารถทำแต่ละขั้นให้สำเร็จและมีแรงจูงใจทำงานต่อไป หากจัดเป็นโปรแกรมสอนโดยมักจะมีคู่มือสำหรับครูผู้สอน โดยบอกรายละเอียดของพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน มีแบบแผน ขั้นตอนของการสอน

โดยกระบวนการเรียนการสอนของการสอนตรงประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำ

- 1.1 แจ้งวัตถุประสงค์ของบทเรียนและพฤติกรรมที่คาดหวังแก่ผู้เรียน
- 1.2 ชี้แจงเนื้อหาสาระของบทเรียน และเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างคร่าวๆ
- 1.3 ชี้แจงขั้นตอนและกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงหน้าที่ของผู้เรียนในแต่ละขั้นตอน

ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอบทเรียน

- 2.1 การนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับมโนทัศน์ ให้สอนคุณสมบัติเฉพาะของมโนทัศน์เหล่านั้นอย่างชัดเจนพร้อมทั้งอธิบาย และยกตัวอย่างประกอบให้ผู้เรียนเข้าใจ
- 2.2 ตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ก่อนให้ลงมือฝึกปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกปฏิบัติตามแบบ

ในขั้นนี้สอนโดยการปฏิบัติให้ผู้เรียนดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม จากนั้นให้ข้อมูลป้อนกลับ และให้แรงเสริมหรือให้คำแนะนำและแก้ไขข้อผิดพลาดของผู้เรียน

ขั้นที่ 4 ขั้นฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับของผู้ชี้แนะ

โดยให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้สอนคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถประเมินการเรียนรู้และความสามารถของผู้เรียนได้จากการปฏิบัติของผู้เรียน อีกทั้งยังสามารถช่วยเหลือผู้เรียนโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับให้ผู้เรียนได้แก้ไขข้อผิดพลาด

ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ

หลังจากผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามขั้นที่ 4 ได้ถูกต้องประมาณ 85- 90 % ผู้สอนควรปล่อยให้ผู้เรียนปฏิบัติต่อไปอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความชำนาญและการเรียนรู้ที่คงทนนอกจากนี้ผู้สอนไม่จำเป็นต้องให้ข้อมูลย้อนกลับในทันที โดยสามารถให้ภายหลังได้การฝึกใน ทั้งนี้การฝึกในขั้นนี้ไม่ควรทำติดต่อกันในครั้งเดียว แต่ควรแบ่งการฝึกเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้คงทนยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์งาน (Task Analysis)

เป็นวิธีการแบ่งสาระสำคัญของเนื้อหาที่จะสอน ไม่ว่าจะเนื้อหาเชิงวิชาการหรือเชิงทักษะ โดยจะแบ่งย่อยงานหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายเป็นขั้นตอนย่อยๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้สอนทราบว่าผู้เรียนไม่สามารถทำงานย่อยในขั้นตอนใด หรือมีปัญหาในขั้นตอนใด และสามารถปรับปรุงเนื้อหาหรือสามารถหาวิธีสอนรูปแบบอื่นมาสอนเพื่อให้ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษสามารถทำงานได้สำเร็จ งานที่ทำไม่ควรง่ายหรือยากเกินไป และควรเป็นงานที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันไม่ใช่งานที่จบภายในขั้นตอนเดียว โดยเรียงลำดับจากงานที่ง่ายไปหางานที่ยาก นำทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนที่มีอยู่มาใช้ต่อยอดฝึกปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นเตือน (Prompting)

เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งที่ช่วยเตือนให้ผู้เรียนจดจำหรือนึกถึงส่วนต่างๆ ของงานหรือพฤติกรรมที่เคยเรียนรู้ไปแล้ว และอาจหลงลืมบางส่วนของหรือพฤติกรรมนั้น โดยการกระตุ้นเตือนยังแบ่งเป็น

3.1 การกระตุ้นเตือนทางกาย โดยการจับมือ ตะมุ้มข้อศอก เพื่อนำให้ผู้เรียนเคลื่อนไหวร่างกายหรืออวัยวะส่วนนั้นตามไปด้วย

3.2 การกระตุ้นเตือนความสนใจ โดยการดึงความสนใจของผู้เรียนให้อยู่กับพฤติกรรมเป้าหมาย มักจะทำเมื่อผู้เรียนขาดความสนใจหรือไม่มีสมาธิ

3.3 การกระตุ้นเตือนด้วยคำพูด โดยการใช้คำพูดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตอบสนอง โดยทั่วไปแล้วผู้เรียนมักจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองอย่างเหมาะสมและได้ทันทีทันทีเมื่อได้รับการกระตุ้นเตือนด้วยวาจา ซึ่งลักษณะการกระตุ้นเตือนด้วยวาจาอาจเป็นในลักษณะของการพูดออกคำสั่งหรือขอร้องในลักษณะของคำหรือประโยคที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

4. การใช้สื่อทางสายตา (Visual Support)

เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กระบวนการคิด โดยการสร้างความคิดในสมองของบุคคลอันเนื่องมาจากการรับรู้ทางสายตาหรือจากการมองเห็น ทั้งนี้การเรียนรู้ของเด็กออทิสติกส่วนใหญ่เกิดจากการจดจำสิ่งต่าง ๆ เป็นภาพ จึงจะทำให้เด็กออทิสติกเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมจากภาพที่เคยเรียนรู้มา สื่อทางสายตาอาจเป็นของจริง ภาพเคลื่อนไหว ภาพถ่าย ภาพวาด ภาพลายเส้น แผ่นป้ายหรือสัญลักษณ์ ซึ่งผ่านจากจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อนำเสนอให้เด็กออกทิสติกเกิดการเรียนรู้จากการมองเห็น มีการวิจัยโดยการนำสื่อทางสายตาไปใช้พัฒนาความสามารถในการจดจำคำศัพท์ ผลปรากฏว่าบุคคลกลุ่มนี้สามารถจดจำคำศัพท์ได้ดีขึ้น

1.4 แนวทางการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพเด็กออทิสติก

(ชูศักดิ์ จันทยานนท์, 2551) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเด็กออทิสติกว่า

1. ครอบครัวพยายามจัดหาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับเด็ก ถ้ามีโปรแกรมอบรมพ่อแม่ที่ลูกออทิสติกควรเข้าไปมีส่วนร่วม ปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์และครูในการดูแลเด็กที่บ้าน ตลอดจนให้สมาชิกในครอบครัวได้มีส่วนร่วม อีกทั้งให้ความสนใจพี่หรือน้องของเด็กออทิสติกเพื่อว่าเขาจะได้ไม่รู้สึกรำคาญทอดทิ้ง

2. ครูที่สอนในชั้นเรียน ช่วยแก้ปัญหาที่ดูเหมือนง่ายสำหรับเด็กทั่วไป เช่น สอนการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ยืดหยุ่นในบทเรียน หลีกเลี่ยงการสอนบทเรียนนามธรรม ไม่ใช่ภาษากำกวม ใช้คำสั่งที่ชัดเจนตรงไปตรงมา หากเด็กหงุดหงิดให้เด็กเปลี่ยนกิจกรรม หรือให้นั่งสงบนิ่งในช่วงเวลาหนึ่งก่อน ชี้แจงถึงกฎเกณฑ์ และตารางการเรียนการสอน ที่มีภาพประกอบ หากเด็กเรียนไม่เข้าใจ ต้องแบ่งซอยเนื้อหาให้มากขึ้นและสอนเป็นขั้นตอนอย่างช้าๆ ใช้วิธีสอนและเครื่องช่วยสอนหลายชนิด เช่น วีดีโอ ทีวี วิทยุ ฯลฯ อย่าถือพฤติกรรมของเด็กเป็นอารมณ์ ไม่เรียกชื่อเด็กด้วยชื่อเล่นหรือชื่อที่เพื่อนเรียกเพื่อล้อเลียน ไม่พูดวกไปวนมา จัดโปรแกรมที่หลากหลายให้แก่เด็ก สอนวิธีปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

3. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้จัดการเรียนการสอน ควรจัดสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียน สร้างโปรแกรมเพื่อนช่วยเพื่อน ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง เด็กและแพทย์

สอดคล้องกับ (สมพร หวานเสร็จ, 2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพเด็กออทิสติกไว้ว่าถึงแม้สาเหตุการเกิดของโรคไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากสาเหตุใดแน่นอน ดังนั้นการช่วยเหลือบุคคลออทิสติกในด้านการรักษาทำได้เพียงรักษาตามอาการ โดยเริ่มจากบุคคลในครอบครัวต้องยอมรับและเข้าใจถึงความต้องการจำเป็นและข้อจำกัดของบุคคลออทิสติกก่อนแล้วจึงสอนทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตประจำวัน นำบุคคลออทิสติกออกสู่สังคมภายนอก เรียนรู้วัฒนธรรมในสังคมความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น กุมารแพทย์ จิตแพทย์ พยาบาลจิตเวช นักการศึกษา เช่น ครูการศึกษาพิเศษ ครูการศึกษาทั่วไป

ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการกระตุ้นพัฒนาการบุคคลออทิสติกทุกด้าน ทั้งการรับรู้ประสาทสัมผัส สังคม ภาษาและการสื่อความหมาย การศึกษา การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตในสังคม ทั้งนี้รวมถึงการสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของบุคคลในสังคมที่มีต่อบุคคลออทิสติก ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกของสมาชิกภายในครอบครัวและในสังคม เพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลออทิสติกสามารถช่วยเหลือตนเองและดำเนินชีวิตอย่างเป็นอิสระได้

ทั้งนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) กล่าวว่าเด็กออทิสติกที่มีระดับสติปัญญาปกติและได้รับการช่วยเหลือจนสามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติในโรงเรียนทั่วไปได้ จะสนใจเรียนและเรียนได้ดีในระยะ 2-3 ปีแรก ไม่มีปัญหาทางด้านอารมณ์ นั่งเรียนสงบ พูดน้อย ไม่สู้เพื่อน ความจำในบทเรียนดีมาก เมื่อได้เรียนขั้นสูงขึ้นในระดับประถม 3-4 มักจะเริ่มมีปัญหาเกิดขึ้น เพราะเพื่อนจะไม่เข้าใจพฤติกรรมของเด็กออทิสติกบางอย่าง จึงมักจะถูกล้อเลียน เมื่อเรียนสูงขึ้นหลักสูตรการสอนจะยากขึ้น เด็กออทิสติกจะเข้าใจยากและติดตามบทเรียนไม่ทัน ทำให้ท้อถอย เบื่อหน่าย และไม่อยากเรียน ฉะนั้นการวางแผนให้เด็กได้เรียนร่วมกับเด็กปกติ แพทย์ควรประสานงานกับครูและผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมมือกันช่วยเหลือเด็กได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เด็กออทิสติกมีการพัฒนาในการเรียนรู้ได้อย่างดีและสามารถอยู่ในสังคมได้ตามปกติซึ่งเด็กออทิสติกมีความสามารถดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้ของเด็กออทิสติก เมื่อพิจารณาถึงความสามารถของเด็กออทิสติกกับเด็กปกติจะเห็นได้ชัดว่า เด็กออทิสติกจะมีความสามารถที่จะจดจำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าเด็กปกติ ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่พบได้ในเด็กออทิสติก ควรนำสิ่งนี้มาใช้เป็นประโยชน์ในการสอนเด็กออทิสติก เพราะเขาจะจดจำภาพต่าง ๆ ได้ดี

2. ความจำของเด็กออทิสติก เด็กออทิสติกจะมีความสามารถเกี่ยวกับความจำดี จะจำได้นาน และจะลืมยากถ้าได้เรียนรู้แล้ว ฉะนั้นการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในการเรียนรู้นั้น ควรจะมีความเข้าใจเด็กออทิสติกแต่ละคนอย่างดีเสียก่อน และนำเอาข้อดีต่าง ๆ ของเด็กมาเป็นสิ่งที่นำทางในการสอนก่อน เมื่อเด็กเรียนรู้ได้ตามที่กำหนดไว้ ผู้สอนควรให้รางวัลหรือเสริมแรงเด็ก เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการสอนเรื่องอื่น ๆ ต่อไป ข้อควรระวังคือ ไม่ควรรีบเร่งสอนและบังคับเด็กในการเรียนรู้นานเกินไป จะทำให้เด็กปฏิเสธได้ นอกจากจะไม่รับการเรียนรู้แล้วยังมีปัญหาทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมที่ผิดปกติอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย

3. ลักษณะสติปัญญาและการเรียนรู้ของเด็กออทิสติกมีหลายระดับ เช่นเดียวกับในเด็กปกติ แต่ส่วนมากแล้วเด็กกลุ่มนี้จะมีระดับสติปัญญาค่อนข้างต่ำ (Low Functioning)

โดยพบว่าประมาณร้อยละ 75 มี IQ ต่ำกว่า 70 ซึ่งเด็กเหล่านี้มีคะแนนต่ำมากในส่วนของทักษะการใช้ภาษาและการใช้เหตุผล เด็กออทิสติกกลุ่มที่มีระดับสติปัญญาสูง (High Functioning) จะมีความรู้คำศัพท์ในระดับที่ใช้ได้เท่ากับเด็กปกติ หรือเกือบเท่ากับเด็กปกติ บางรายสูงกว่าเด็กปกติจำนวนน้อย แต่ยังมีอาการบางอย่างที่บ่งชี้ความเบี่ยงเบนไปจากปกติ

4. ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านที่เห็นได้ชัด ประมาณร้อยละ 10-15 ของเด็กกลุ่มนี้ จะมีความสามารถสูงพิเศษในบางด้าน เช่น การวาดภาพที่ดีเกินอายุของเด็ก การเล่นดนตรี การคิดคำนวณ การประกอบเครื่องจักรกล ความจำ แต่ก็ยังมีความด้อยในด้านภาษาและการใช้เหตุผลเชิงนามธรรม ความสามารถที่โดดเด่นบางด้านของเด็กกลุ่มนี้ บางครั้งทำให้ผู้ปกครองของเด็กสับสนในความเป็นออทิสติก เข้าใจผิดว่าเป็นเด็กอัจฉริยะ ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายเพราะทำให้เด็กเหล่านั้นด้อยโอกาส เนื่องจากถูกละเลยที่จะได้รับการช่วยเหลือบางอย่างที่เหมาะสมตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม ทำให้เด็กเหล่านี้เกิดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ตามมา เนื่องจากเด็กขาดความสามารถในด้านอื่น

นอกจากนี้ (ดาร์ณี ศักดิ์ศิริผล และ คนอื่นๆ, 2554) ได้เสนอว่าการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติกควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การปรับแผนหรือตารางการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
2. บุคคลออทิสติกจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อใช้สื่อการสอนที่เป็นรูปภาพ
3. การพัฒนาประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้าน เนื่องจากบุคคลออทิสติกจะมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างจากบุคคลอื่น อาจจะไป น้อยมาก หรือบางคนไม่ตอบสนองเลย
4. ความช่วยเหลือด้านทักษะทางสังคม บางครั้งผู้สอนอาจจะต้องสอนว่าในสถานการณ์ใดควรปฏิบัติตนอย่างไรให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และการแก้ ไขปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างให้ด้วย
5. ผู้สอนควรมีการสาธิตให้ทำตามและบอกวิธีแก้ปัญหาแต่ละขั้นตอนให้อย่างละเอียดและชัดเจน
6. ห้องเรียนควรมีการจัดเตรียมและแบ่งพื้นที่เฉพาะในการเรียนอย่างชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนควรหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนที่อาจจะแตกต่างกันในเด็กออทิสติกแต่ละคน เช่น แสงกระพริบของโคมไฟ หรือเสียงที่เกิดจากหลอดฟลูออเรสเซนต์

ท้ายที่สุดสามารถสรุปได้ว่าการช่วยเหลือและพัฒนาศักยภาพเด็กออทิสติกจำเป็นที่จะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัวซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับเด็กออทิสติกมากที่สุดที่ต้องยอมรับและให้ความร่วมมือ

ในการพัฒนาบุตรหลานของตนในทุกด้านที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำรงชีวิตและได้เข้ารับการศึกษ การฝึกทักษะที่จำเป็น และการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการและความพร้อม อีกทั้งครูที่สอนเด็กกลุ่มนี้จำเป็นที่จะต้องเปิดใจและศึกษาหาความรู้ แนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้นรวมถึงให้ความรู้กับ ผู้ปกครองในการดูแลเด็ก ตลอดจนผู้บริหารซึ่งจำเป็นจะต้องขับเคลื่อนนโยบายและส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาเด็กออกทิสติกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.5 เด็กออทิสติกกับการประกอบอาชีพ

เมื่อสิทธิทางการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสิ้นสุดลง ซึ่งในประเทศไทยถือว่าสิ้นสุดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กออทิสติกจำนวนหนึ่งถึงคราวต้องย้ายเข้าสู่ระบบการศึกษาต่อ ในระดับอาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา แต่ก็ยังมีเด็กออทิสติกอีกกลุ่มหนึ่งที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วไม่ได้เข้าสู่ระบบการศึกษาต่อ เด็กกลุ่มนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับ บริการสำหรับการเข้าสู่ผู้ใหญ่วัยที่พวกเขาสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการดำรงชีวิตอย่างอิสระ บริการที่สำคัญอย่างหนึ่งนั่นคือ บริการด้านการประกอบอาชีพมีรายงานและผลการวิจัยหลาย ฉบับชี้ให้เห็นว่าเด็กออทิสติกจำนวนมากไม่มีงานทำหลังจากเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เซลล์และแมคโดนัล, เซลล์และคนอื่นๆ (Schall & McDonough 2010; Schall et al. 2012) ได้นำเสนอผลการจ้างงานสำหรับบุคคลออทิสติกหลังจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา พบว่ามี อัตราการได้รับจ้างงานสำหรับบุคคลที่กลุ่มนี้อยู่ในช่วงระหว่างร้อยละ 4.1 และ 11.8 ซึ่งสอดคล้อง กับเทย์เลอร์และเซลเซอร์ (Taylor และ Selzer 2011) ที่รายงานถึงผลลัพธ์ของบุคคลออทิสติกว่า มีจำนวนคนที่ได้รับการจ้างงานต่ำมาก ในขณะที่เดียวกันแฮนดริกและเวทแมน, เฮนนิเกอร์และเทย์เลอร์, เฮลล์บัทท์และเชลล์เมอร์, เซลล์และคนอื่นๆ (Hendricks and Wehman 2009; Henninger and Taylor 2012; Hurlbutt and Chalmers 2004; Schall et al. 2013) กล่าวว่าในกลุ่มบุคคลออทิสติกยังมีอัตราการการได้ฝึกงานสายอาชีพหรือการได้รับการจ้างงานหลังเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาต่ำกว่ากลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา กลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ และกลุ่มเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอีกด้วย

(ชนิศา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559) ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในสายงานอาชีพ ดังนี้

1. การฝึกอาชีพที่อาศัยทักษะน้อย (Unskilled Employment) เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีระดับความรุนแรงมาก ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำซ้ำตลอดเวลา มีขั้นตอนเดียว ทำซ้ำ ๆ

ไม่ซับซ้อน ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างง่าย ใช้อุปกรณ์ 1-2 ชิ้น งานเสร็จเป็นชิ้นๆ ไม่ต้องต่อเนื่อง เช่น ตัดสติ๊กเกอร์ หรือป้ายราคา มัดถุงขนม บรรจุของ เป็นต้น

2. การฝึกอาชีพที่อาศัยทักษะปานกลาง (Semi-skilled Employment) เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีระดับความรุนแรงปานกลาง ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีหลายขั้นตอน แต่ทำซ้ำๆ โดยใช้ทักษะเดิม ไม่ซับซ้อน ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ซับซ้อน ใช้อุปกรณ์น้อยชิ้น ไม่ต้องสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ งานเสร็จเป็นชิ้นๆ ไม่ต้องต่อเนื่อง เช่น งานร้อยลูกปัด ร้อยมาลัย งานถักทอ งานพิมพ์ดีด งานทำความสะอาดรถยนต์ งานประดิษฐ์เดคูพาจ เป็นต้น

3. การฝึกอาชีพที่อาศัยความสามารถพิเศษเฉพาะทาง (Exceptional/talented in Specific Areas) เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีระดับความรุนแรงน้อย ลักษณะงานเป็นงานที่อาจต้องใช้อุปกรณ์หลายชิ้น ปฏิบัติตามคำสั่งที่ซับซ้อนได้ มีทักษะการแก้ปัญหาและทักษะทางสังคม เช่น ทำอาหาร/ขนม เสริมสวย ตัดเสื้อผ้าตามแบบ งานซ่อม งานมัดย้อมหรือผ้าบาติกตามแบบ/ลายที่มีอยู่แล้ว งานค้าขาย งานจัดดอกไม้ งานบริการ(นวดไทย) เป็นต้น

นอกจากนี้จากการสำรวจข้อมูลด้านอุปทาน (Supply Side) โดยศึกษาความต้องการของคนพิการในการจ้างงาน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อขอรับการจ้างงานคนพิการจากสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ 2) ด้านความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการในการทำงาน และ 3) ด้านความต้องการในการพัฒนาระบบหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐสามารถจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น ในความพิการทางสติปัญญา/การเรียนรู้/ออทิสติกและพฤติกรรม พบว่า ต้องการให้สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ จัดการอำนวยความสะดวกด้านที่พักและการเดินทาง รวมทั้งความพร้อมและวัฒนธรรมองค์กรให้รองรับต่อการจ้างงานคนพิการ ในด้านรูปแบบการจ้างงานและสวัสดิการมีความต้องการให้จัดในลักษณะที่มากกว่าจ้างงานคนปกติ กล่าวคือ จัดให้มีการจัดอบรมและพี่เลี้ยงให้แก่คนพิการ และมีข้อเสนอแนะให้พัฒนาระบบขนส่งมวลชนของคนพิการควบคู่ไปกับการประชาสัมพันธ์และรณรงค์สร้างความตระหนักในสังคม

และในหัวข้อความถนัดในการทำงานของคนพิการที่คณะผู้วิจัยได้สำรวจจากทักษะและความสามารถในการทำงานของคนพิการ ร่วมกับลักษณะงานที่คนพิการเห็นว่าเหมาะสมกับตนเองประเภทความพิการทางสติปัญญา/การเรียนรู้/ออทิสติก/จิตใจและพฤติกรรม พบว่าคนพิการในกลุ่มนี้ สามารถทำได้แต่งงานซ้ำๆ ที่ไม่ซับซ้อนหรือมีกระบวนการไม่มาก เช่น งานเรียงเอกสาร ทำสำเนาเอกสาร งานทำความสะอาด หรืองานหัตถกรรมที่มีขั้นตอนไม่มาก ดังนั้นคนพิการกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความยากลำบากในการเข้าสู่การทำงานมากที่สุด

สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฝุง (2556) ได้สรุปผลการใช้หลักสูตรพื้นฐานอาชีพของบุคคล ออทิสติก พบว่า บุคคลออทิสติกกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนความสามารถปฏิบัติงานอาชีพสูงที่สุดใน อาชีพที่มีอุปสรรคและลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่มาก เมื่อมีสื่อภาพขั้นวิเคราะห์งานมาช่วย สนับสนุนจะทำให้บุคคลออทิสติกเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติ และเมื่อได้รับการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ สามารถจดจำขั้นตอนและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เร็วรวดเร็วและมีคุณภาพ ซึ่งเมื่อพิจารณาอาชีพที่มี คะแนนความสามารถต่ำที่สุดพบว่าเป็นอาชีพที่มีอุปสรรคและมีลำดับขั้นตอนมากส่งผลให้บุคคล ออทิสติกต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้น แต่หากพิจารณาคะแนนระหว่างเรียนและพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานพบว่าหากเพิ่มเวลาในการปฏิบัติหรือได้ปฏิบัติซ้ำ ๆ ก็มีแนวโน้มของคะแนน ความสามารถที่สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสยาม(2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงานของคนที่ต้องการความ ช่วยเหลือพิเศษในประเทศมาเลเซีย พบว่า ควรจะมีการแยกประเภทออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สายอาชีพ สายกึ่งอาชีพ พนักงานที่มีความชำนาญงาน และพนักงานที่ไม่มีความชำนาญงาน และมีข้อเสนอแนะเพื่อให้บุคคลทั้ง 4 ประเภทดังกล่าวข้างต้นได้รับโอกาสการเข้าทำงานมากขึ้น ทั้งนายจ้างควรมีทัศนคติในเชิงบวกต่อคนด้อยโอกาสในการจ้างงาน และศูนย์ฝึกอาชีพควรมี มากขึ้น เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้พิการมีทรัพยากรหรือมีความชำนาญที่ถูกซ่อนเร้นไว้ และต้องการการฝึกอบรมในทางที่ถูกต้องเพื่อให้สามารถทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้คนพิการเหล่านี้มีความจงรักภักดีและทำงานนาน โดยลักษณะของงานสำหรับคนพิการทางจิต ได้แก่ พนักงานเก็บเงิน พนักงานขาย พนักงานโรงแรม ช่างฝีมือหัตถกรรม ช่างตัดเสื้อ ช่างไม้ คนทำความสะอาด คนสวน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าลักษณะการประกอบอาชีพของเด็กออทิสติกในประเทศไทยนั้นช่วยใหญ่จะเป็นงานที่ใช้ความสามารถหรือทักษะที่ไม่ซับซ้อนเป็นงานที่มีลักษณะทำซ้ำ ๆ โดยในการจ้างงาน บุคคลออทิสติกควรต้องปรึกษาผู้เชี่ยวชาญให้ช่วยพิจารณาถึงลักษณะงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถและข้อจำกัดส่วนบุคคลทั้งในด้านทักษะด้านวิชาชีพ(Hard Skills)และทักษะด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล (Soft Skills) ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐควรอำนวยความสะดวกด้านที่พักและ การเดินทาง จัดสวัสดิการอบรมหลักสูตรพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอาชีพพื้นฐานสำหรับ บุคคลออทิสติก รวมถึงจัดพี่เลี้ยงให้แก่กลุ่มคนเหล่านี้ในช่วงการอบรมและการทำงานในสถาน ประกอบการ

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการวิจัย
1	สิรินันท์ สุรโพธิ์ แซ่ฝูง (2556)	การพัฒนาหลักสูตร พื้นฐานอาชีพสำหรับ บุคคลออทิสติก	1) เพื่อสร้างหลักสูตรพื้นฐาน อาชีพสำหรับบุคคลออทิสติก 2) เพื่อศึกษาผลทางเตรียมความ พร้อมของครูในการทดลองใช้ หลักสูตร 3) เพื่อศึกษาผลของการใช้ หลักสูตรพื้นฐานอาชีพของ บุคคลออทิสติก	1) ครูผู้สอน 2) บุคคลออทิสติกอายุ 12-23 ปี 3) ผู้ปกครองบุคคลออทิสติก	1) ครูและผู้ปกครองบุคคลออทิสติกต้องการให้มีการ พัฒนาหลักสูตรพื้นฐานอาชีพสำหรับบุคคลออทิสติก ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาชีพมาให้ความรู้ และฝึกประสบการณ์อาชีพแก่บุคคลออทิสติก ต้องการ เทคนิค วิธีการและสื่อในการทำงานให้สำเร็จ 2) พัฒนาหลักสูตร 7 อาชีพ ได้แก่ 2.1) อาชีพประกอบ ปากกา 2.2) อาชีพประดิษฐ์สร้อยลูกปัด 2.3) อาชีพ ประดิษฐ์กับ 2.4) อาชีพประดิษฐ์พวงหรีด 2.5) อาชีพ บรรจุขนมเพื่อจำหน่าย 2.6) อาชีพทำอาหารสุนัข และ 2.7) อาชีพทำอาหารแมว 3) ผลการใช้หลักสูตรพื้นฐานอาชีพบุคคลออทิสติก พบว่ามีคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงาน หลังเรียนเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพประกอบปากกา รองลงมาคือ ประดิษฐ์สร้อยลูกปัด ส่วนอาชีพที่ได้ คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำอาหารแมว

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการวิจัย
2	ชนิตา ตันติเดลิม และคณะ (2559)	โครงการวิจัยแนวทางการ จัดการศึกษาลำหรับ ผู้เรียนที่มีความต้องการ พิเศษทางการเรียนรู้ใน สถานอาชีวศึกษาเพื่อ สร้างงานทำ	1)ศึกษาสภาพและปัญหาของ การจัดการศึกษาในสถานอาชีว ศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการ พิเศษทางการเรียนรู้ในปัจจุบัน 2)ศึกษาความต้องการการ จัดการศึกษาในสถานอาชีวศึกษา สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทางการเรียนรู้และครอบครัว 3)เพื่อหาคำแนะนำทางการจัด การศึกษาลำหรับผู้เรียนที่มี ความต้องการพิเศษทางการ เรียนรู้ในสถานอาชีวศึกษาเพื่อ สร้างงานทำ สำหรับสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ระยะที่ 1 : ผู้บริหาร , ครูจาก สถานศึกษาอาชีวศึกษา และผู้เรียนที่มีความต้องการ พิเศษและผู้ปกครอง ระยะที่ 2 : ผู้บริหาร , ครูจาก สถานศึกษาอาชีวศึกษา ระยะที่ 3 : ผู้เรียนที่มีความ ต้องการพิเศษและผู้ปกครอง ระยะที่ 4 : ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การศึกษาศิลปะพิเศษ	1)ปัจจัยสำคัญที่เอื้อในการประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านสมรรถนะครู และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ด้าน ระบบสนับสนุน และด้านโครงสร้างระบบ และบทบาทหน้าที่ของภาคีเครือข่าย 2)การศึกษาค้นคว้าความต้องการด้านการศึกษาใน สถานอาชีวศึกษาของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ทางการเรียนรู้และครอบครัวในปัจจุบันที่ สอดคล้องกับสภาพและปัญหา 3)ได้พัฒนาคู่มือแนวทางการจัดการศึกษา สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการ เรียนรู้ในสถานอาชีวศึกษาเพื่อ สร้างงานทำ

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการวิจัย
3	Allen, K.D., et al. (2010)	ศึกษาการใช้แบบจำลอง วิดีโอเพื่อสอนทักษะ วิชาชีพแก่เยาวชนออทิสติก	1) เพื่อศึกษาผลของการสร้าง แบบจำลองวิดีโอสอนทักษะ วิชาชีพแก่เยาวชนออทิสติก 2) ใช้แบบจำลองวิดีโอสอน ทักษะวิชาชีพแก่เยาวชนออทิ สติก	เยาวชนออทิสติก	พบมาก่อนและหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างชม ภาพวิดีโอ พบว่าผู้เข้าร่วมทุกคนได้เรียนรู้และ ปฏิบัติตามทักษะที่กำหนดไว้หลังจากดูวิดีโอ และยังพบว่าพวกเขามีความสนใจในการทำงาน
4	Kyle D. Bennett., et al. (2012)	การสอนทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาที่มีภาวะออทิ สติกสลับผ่านวิทยุ แบบสองทิศทางและลำโพง หูฟังส่วนบุคคล(ระบบ อุปกรณ์เบ็ดเตล็ด (BIE)	เพื่อตรวจสอบผลกระทบของ ด้านประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	นักเรียนที่มีภาวะออทิสติก สเปกตรัมระดับมัธยมศึกษา	สรุปว่าการสอนลักษณะนี้มีประสิทธิภาพ ใน การเพิ่มทักษะการทำงานของกลุ่มตัวอย่างใน การปฏิบัติงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างจะแสดง ให้เห็นว่ามีทักษะในการเรียนรู้ใน ครั้งที่ 4 – 5 ของการสอน

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการวิจัย
5	Susan Galler (2013)	เสียงสะท้อนและความคิดเห็น ของวัยรุ่นออทิสติก ที่มีต่อการเลือกชีวิตหลังจาก การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา	เพื่อสำรวจทางเลือกในชีวิต ของพวกเขาหลังจาก มัธยมศึกษาของวัยรุ่นที่มี ภาวะออทิสติกสเปกตรัม	วัยรุ่นที่มีภาวะออทิสติก และ Asperger's Disorder อายุระหว่าง 18-33 ปี	พบว่าวัยรุ่นหรือวัยผู้ใหญ่ที่มีความผิดปกตินี้ ต้องการทางเลือกที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพราะเนื่องด้วยปัจจัยปัจจุบันการบริการและการวิจัย ส่วนใหญ่ที่มุ่งเน้น การช่วยเหลือของเด็กที่ อายุน้อยกว่า พวกเขามีความต้องการข้อมูล เกี่ยวกับทางเลือกของเยาวชนวัยผู้ใหญ่ที่มี อาการ ASD โดยส่วนใหญ่กล่าวว่าหากมีการ วางแผนอย่างเพียงพอในช่วงมัธยมศึกษาจะ เป็นสิ่งที่ดี
6	Lynn Cheri Wallace (2016)	นักเรียนออทิสติกหลังจบ การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	เพื่อศึกษากลยุทธ์ หรือวิธีการ ที่สนับสนุนนักเรียนออทิสติก ในการดำเนินชีวิตหลังจบ การศึกษาในระดับ มัธยมศึกษา	นักเรียนออทิสติก ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในระดับมัธยมศึกษา	พบว่ากลยุทธ์หรือวิธีการที่สนับสนุนนักเรียน ออทิสติกในการดำเนินชีวิตหลังจบการศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1. ความรู้ วิชาการ ทักษะสังคมและทักษะการใช้ชีวิตที่ เป็นอิสระ 2. การสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. การบอกความต้องการของนักเรียน 4. การเปลี่ยนผ่าน 5. การปรับตัว 6. การวางแผนประกอบอาชีพ

จากตารางสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่าได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาในต่างประเทศ และในประเทศไทยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเด็กออทิสติกในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับ แนวทางการเตรียมตัว การฝึกอาชีพและการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต ดังนี้

สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฝุง (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรพื้นฐาน อาชีพสำหรับบุคคลออทิสติก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)สร้างหลักสูตรพื้นฐานอาชีพสำหรับบุคคล ออทิสติก2)ศึกษาผลการเตรียมความพร้อมของครูในการทดลองใช้หลักสูตร และ 3)ศึกษาผลของ การใช้หลักสูตรพื้นฐานอาชีพของบุคคลออทิสติก ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้ปกครองบุคคล ออทิสติกต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรพื้นฐานอาชีพสำหรับบุคคลออทิสติกต้องการให้ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาชีพมาให้ความรู้และฝึกประสบการณ์อาชีพแก่บุคคลออทิสติก รวมถึง ต้องการเทคนิควิธีการและสื่อในการทำงานให้สำเร็จนอกจากนี้ยังได้ได้พัฒนาหลักสูตร 7 อาชีพ ได้แก่ 1)อาชีพประกอบปากกา 2)อาชีพประดิษฐ์สร้อยลูกปัด 3)อาชีพประดิษฐ์กิ๊บ 4)อาชีพ ประดิษฐ์พวงหรีด 5)อาชีพบรรจุขนมเพื่อจำหน่าย 6)อาชีพทำอาหารสุนัข และ 7)อาชีพ ทำอาหารแมว ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผ่านการเตรียมความพร้อมครูด้วยกระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการทำให้ครูมีความเข้าใจในหลักสูตรและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ครบถ้วน ตามที่หลักสูตรกำหนด ส่งผลให้การใช้หลักสูตรพื้นฐานพื้นฐานอาชีพบุคคลออทิสติกมีคะแนน ความสามารถในการปฏิบัติงานหลังเรียนเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพประกอบปากกา รองลงมาคือ ประดิษฐ์สร้อยลูกปัด และอาชีพประดิษฐ์กิ๊บ ตามลำดับ ส่วนอาชีพที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำอาหารแมว

ชนิตา ตันติเฉลิมและคณะ (2559) ได้ทำการศึกษาในลักษณะโครงการวิจัย เรื่อง แนว ทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในสายงานอาชีพเพื่อการ มีงานทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดการศึกษาในสายอาชีพ สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในปัจจุบัน 2)ศึกษาความต้องการด้าน การศึกษาในสายอาชีพของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้และครอบครัว และ3)ให้มี คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในสายอาชีพ เพื่อการมีงานทำ สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ ที่เอื้อในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านสมรรถนะครูและเทคนิควิธีการ จัดการเรียนการสอน ด้านระบบสนับสนุน และด้านโครงสร้างเชิงระบบและบทบาทหน้าที่ของ ภาควิชาหรือสาย ทั้งนี้การศึกษาความต้องการด้านการศึกษา ในสายอาชีพของผู้เรียนที่มีความ

ต้องการพิเศษทางการเรียนรู้และครอบครัวพบว่ามึหลายประเด็นที่สอดคล้องกับสภาพและปัญหา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคู่มือแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน ที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในสายอาชีพเพื่อการมึงานทำ

Allen, K.D., et al. (2010) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การใช้แบบจำลองวิดีโอเพื่อสอนทักษะวิชาชีพแก่เด็กออทิสติก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการสร้างและใช้แบบจำลองวิดีโอในการสอนทักษะวิชาชีพแก่เด็กออทิสติก ผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมทุกคนได้เรียนรู้และปฏิบัติตามทักษะที่กำหนดไว้หลังจากดูวิดีโอและยังพบว่าพวกเขามีความสุขในการทำงาน

Kyle D. Bennett., et al. (2012) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสอนทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่มีภาวะออทิสติกสเปกตรัมผ่านระบบวิทยุและลำโพงหูฟังส่วนบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วม ผลการศึกษาพบว่าการสอนลักษณะนี้มีประสิทธิภาพในการเพิ่มทักษะการทำงานของผู้เข้าร่วมในการปฏิบัติงาน

Watkins, Amy M. (2015) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะทำงานกับร่วมเด็กออทิสติกในเขตเมือง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ผ่านการอบรมจากโปรแกรมดังกล่าวจะได้รับประโยชน์จากการเพิ่มความรู้และมีทักษะในการทำงานร่วมกับเด็กออทิสติก นอกจากนี้ได้มีการรวบรวมองค์ประกอบ ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความรู้ความชำนาญที่สูงขึ้น ตลอดจนข้อเสนอแนะให้มีแผนการสอนที่ระบุรายละเอียดสำหรับแต่ละเป้าหมายของการฝึกอบรม รวมถึงข้อจำกัดของการใช้โปรแกรม

จากงานวิจัยข้างต้นทั้งหมดจะเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กออทิสติกระดับมัธยมศึกษาหรือในช่วงวัยรุ่น และเป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการเตรียมตัวหรือแนวทางสนับสนุนให้เด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีทักษะการทำงานรวมถึงมีความพร้อมที่จะประกอบอาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมึงานทำสำหรับคนพิการ

ปัจจุบันการพัฒนาคนพิการมุ่งเน้นไปในลักษณะการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองได้อย่างอิสระพึ่งพาผู้อื่นให้น้อยที่สุด และสิ่งหนึ่งที่ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจคือด้านการประกอบอาชีพ ฉะนั้นอาจพบได้ว่าทั้งในระบบโรงเรียน หลักสูตรฝึกอบรมหรือโปรแกรมสำหรับฟื้นฟูด้านอาชีพ ต่างออกแบบมาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนและเยาวชนที่มีความพิการสำหรับการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 ในส่วนต่อนี้เป็นารอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมึงานทำสำหรับคนพิการ

2.1 กฎหมายด้านแรงงานคนพิการและนโยบายการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

ในยุคที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือ ราวปลายคริสต์วรรษที่ 18 ได้ส่งผลให้เกิดปัญหาให้กับคนงานในหลากหลายประการ ประเทศต่าง ๆ ในฝั่งตะวันตกโดยเฉพาะอังกฤษสังเกตเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานได้อย่างเท่าเทียมเหมาะสมยิ่งในแรงงานเด็ก รัฐจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายฉบับใหม่ที่ให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ และได้มีการประกาศให้ใช้ในปี ค.ศ. 1802 ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงาน (The Health and Moral of Apprentices Act 1802) เนื้อหาในกฎหมายฉบับนี้จะกำหนดชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง เนื่องจากที่ผ่านมาแรงงานได้ถูกใช้งานอย่างหนัก

ต่อมาในช่วง ค.ศ. 1940 – 1950 องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสนใจต่อประเด็นปัญหาของคนพิการ ในระยะแรกการดำเนินงานใช้หลักการด้านสวัสดิการสังคม (Social Welfare Approaches) ภายหลังการประกาศปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ประกาศสิทธิของคนพิการทางสติปัญญา และสิทธิของคนพิการ แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังโดยใช้หลักการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Approaches) มีการสนับสนุนการให้ความเคารพและคุ้มครองต่อสิทธิมนุษยชน เคารพต่อสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือภาษา สำหรับคนพิการก็มีการกล่าวถึงในการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานและบรรจุลงในความตกลงระหว่างประเทศอย่างชัดเจนใน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ค.ศ. 1948 ที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติได้ให้คำรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยถือว่าเป็นเอกสารระหว่างประเทศที่วางมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จของประชาชนทุกคนในทุกเชื้อชาติและเป็นที่ยอมรับในประเทศต่างๆ ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติในอาณาเขตตน

และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี ค.ศ. 1981 องค์การสหประชาชาติประกาศให้เป็นปีคนพิการสากล และมีการประกาศทศวรรษคนพิการในช่วงเวลาต่อมาพร้อมด้วยแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์สำคัญไว้ 3 เรื่อง คือ การป้องกันความพิการ (Prevention) การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation) และความเสมอภาคแห่งโอกาสและมีการมีส่วนร่วมอย่างสมบูรณ์ (Equalization of Opportunities and Full Participation)

นอกจากสิทธิโดยทั่วไปแล้ว ในความตกลงระหว่างประเทศยังกล่าวถึงการรับรองสิทธิคนพิการในด้านการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ซึ่งเป็นองค์การของสหประชาชาติที่มีโครงสร้างระบบไตรภาคีของตัวแทนองค์การนายจ้างและคนงานผู้มีเสียงเท่ากับตัวแทนของรัฐบาล ปัจจุบันมี

สมาชิกมากกว่า 180 ประเทศทั่วโลก มีเป้าหมายหลักเพื่อ ส่งเสริมให้หญิงและชายมีโอกาสได้ทำงานที่มีคุณค่าและสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจภายใต้เงื่อนไขแห่งการมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีของมนุษย์ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยการออกอนุสัญญาต่างๆ ที่มีระบบตรวจสอบการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนจัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้มีอำนาจและเจ้าหน้าที่รัฐนำไปปฏิบัติจริง

และในฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้ร่วมรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติด้วยเช่นกัน แต่เนื่องด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นเพียงข้อมติ ไม่ใช่สนธิสัญญาจึงเป็นเพียงคำเสนอแนะแก่ประเทศสมาชิก ดังนั้นประเทศสมาชิกจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ หากแต่ประเทศไทยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ตลอดจนหาแนวทางในการคุ้มครองแรงงานคนพิการภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดบทบัญญัติแห่งกฎหมายในหลายฉบับที่เกิดขึ้นภายหลังจากการลงนามในอนุสัญญา

จากข้อกำหนดและบริการที่ส่งเสริมให้เกิดการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีงานที่สำคัญ มีจุดกำเนิดมาจากกฎหมายและนำไปสู่การออกเป็นนโยบายเพื่อลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและมีการจัดการที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน ความคิดในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่กิจกรรมหลังจากนั้น มีข้อกำหนดมากมาย โดยเฉพาะตั้งแต่กระบวนการจัดการศึกษา กฎหมาย และนโยบายของต่างประเทศและในประเทศไทยต่อไปนี้ส่งผลให้เกิดแนวทางการปฏิบัติมากมายที่จำเป็นสำหรับนักเรียนและเยาวชนที่มีความพิการจะเข้าถึงบริการและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

1. สหรัฐอเมริกา

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาคนพิการ (Individuals with Disabilities Education Act : IDEA) มีหลายประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- เด็กพิการได้รับการศึกษาสาธารณะที่เหมาะสมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งหมายถึง การศึกษาพิเศษและบริการที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการจัดให้ ภายใต้การกำกับดูแลของประชาชนเป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยงานการศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษารายบุคคลที่จำเป็น

- คำว่าโปรแกรมการศึกษารายบุคคล (individualized education program : IEP) หมายถึง ข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับเด็กแต่ละคนที่มีความพิการที่ได้รับการพัฒนาทบทวนและแก้ไขตามมาตรา 614(d)

- การจัดการศึกษาต้องจัดในสภาพแวดล้อมที่มีจำกัดน้อยที่สุด (Least restrictive environment: LRE) ซึ่งหมายความว่าเด็กที่มีความพิการรวมถึงเด็กในสถานศึกษาทั้งรัฐหรือเอกชนหรือสถานพยาบาลที่จัดการศึกษากับเด็กทั่วไปที่มีชั้นเรียนพิเศษ หรือโรงเรียนเฉพาะความพิการ หรืออื่นๆ การจัดการศึกษาในชั้นเรียนจำเป็นต้องมีการใช้เครื่องช่วยและบริการเสริมให้เด็กสามารถเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด

1.2 พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ พ.ศ. 2516 (Rehabilitation Act of 1973) ยังมีข้อกำหนดที่ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาคนพิการสำหรับการศึกษาและประกอบอาชีพ อันได้แก่

- กำหนดให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยชุมชน อันหมายถึงโปรแกรมที่ให้บริการโดยตรงหรืออำนวยความสะดวกในการจัดหาบริการฟื้นฟูอาชีพแก่บุคคลที่มีความพิการ โดยจัดให้บริการเดี่ยวหรือรวมกลุ่มสำหรับบุคคลพิการ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถเพิ่มโอกาสในการได้รับการจ้างงานรวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการบริการครอบคลุมถึง (1) การบริการทางการแพทย์, จิตเวช, จิตวิทยา, สังคมและอาชีพศึกษา (2) การทดสอบ การติดตั้ง หรือการฝึกอบรมในการใช้อุปกรณ์เทียมและกายอุปกรณ์ (3) กิจกรรมบำบัด (4) กายภาพบำบัด (5) การฝึกพูด ภาษา และการได้ยิน (6) บริการด้านจิตเวช ทักษะสังคม รวมถึงการจัดการพฤติกรรมเชิงบวก (7) การประเมินเพื่อกำหนดคุณสมบัติและความต้องการฟื้นฟูอาชีพ (8) เทคโนโลยีการฟื้นฟูสมรรถภาพ (9) การพัฒนา การจัดหา (10) การประเมินหรือควบคุมคนพิการโดยเฉพาะ (11) บริการการดำรงชีวิตอิสระและการเคลื่อนไหวสำหรับบุคคลที่ตาบอด (12) การจ้างงานที่ยั่งยืน (13) บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตสังคม (14) บริการสนับสนุนการจ้างงานและบริการเสริม (15) การจ้างงานส่วนตัว (16) บริการฟื้นฟูอาชีพของแต่ละบุคคลให้กับสมาชิกในครอบครัวคนพิการเมื่อมีความจำเป็น (17) บริการช่วยเหลือส่วนบุคคล หรือ (18) บริการอื่นใดที่คล้ายกับบริการที่อธิบายไว้ในหนึ่งใน (1) ถึง (17)

- กำหนดให้มีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งหมายถึงรวมถึงงานที่ดำเนินการเต็มเวลาหรือนอกเวลา (รวมถึงประกอบอาชีพอิสระ โดยคนพิการแต่ละคนจะได้รับการชดเชยในอัตราที่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่สูงกว่าที่ระบุใน ส่วนที่ 6 (ก) (1) ของงานพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานปี.ศ. 1938 หรืออัตราที่ระบุในรัฐที่บังคับใช้หรือกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำท้องถิ่น และ (ข) ต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่นายจ้างจ่ายให้ในอัตราเดียวกันหรือใกล้เคียงกันงานที่ดำเนินการโดยพนักงานคนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคคลพิการและอยู่ในอาชีพที่คล้ายกัน โดยนายจ้างคนเดียวกันและมีการฝึกอบรมประสบการณ์และทักษะที่คล้ายคลึงกัน หรือ (ค) ใน

กรณีของบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระให้ผลตอบแทนที่เทียบเคียงได้รายได้ที่ได้รับจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บุคคลพิกัดและเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระในอาชีพที่คล้ายกันหรือในงานที่คล้ายกันและมีการฝึกอบรมประสบการณ์และทักษะที่คล้ายคลึงกัน และ(ง) มีสิทธิได้รับระดับผลประโยชน์ที่มอบให้แก่พนักงานคนอื่น ๆ พระราชบัญญัติทั้งสองทำให้ชัดเจนว่าบริการการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีชุดกิจกรรมที่มีการประสานงานสำหรับนักเรียนที่มีความพิการภายในกระบวนการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

2. ประเทศไทย

2.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศได้มีมาตราที่กล่าวถึงการศึกษาและการทำงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

มาตรา 27 กล่าวไว้ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ในวรรคสามยังกล่าวเพิ่มเติมด้วยว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้” ส่งผลถึงใน วรรคสี่ ระบุไว้ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม”

มาตรา 40 ระบุไว้ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และกล่าวเพิ่มในวรรคสองไว้ว่า “การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกัน หรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น”

มาตรา 50 ระบุว่าคนไทยมีหน้าที่ในข้อ 3 คือปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ ข้อ 4 คือเข้ารับการศึกษาอบรมในการศึกษาภาคบังคับ

มาตรา 54 บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายทั้งนี้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและ

สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รวมถึงในพรรคสามก่่าวว่ารัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้ มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติ เกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย

มาตรา 74 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่าง เหมาะสมกับศักยภาพ และวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความ ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิ ประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มี หรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อ พ้นวัยทำงาน และในวรรคสอง กล่าวว่ารรัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมี ส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ยึดหลักการ “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เป็นหลักสำคัญ ในการพัฒนาประเทศโดยภาพรวม และยึดวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดเป้าหมายรวมถึงตัวชี้วัดในด้านต่างๆ ของแผนฯ ซึ่งเป้าหมาย และตัวชี้วัดสอดคล้องกับกรอบเป้าหมาย “การพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติกำหนดขึ้น โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งในส่วน ของภาครัฐ ภาคเอกชนเอกชน ประชาชนทั่วไป ตลอดจนภาคการศึกษา รวมถึงในการกำหนด เป้าหมาย แนวทางการทำแผนการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับ ประชาชน ซึ่งประเด็นที่สำคัญในการพัฒนา ข้อ 1) คือ การเตรียมพร้อมด้านการพัฒนาคนทุกช่วง วัย เน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อเติบโตอย่างมี คุณภาพ มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เป็นคนดี มีสุขภาพดี มีระเบียบวินัย และมี จิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม ตลอดจนการพัฒนาให้ประชาชนมีทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการในตลาดแรงงาน รวมถึงทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนตาม ความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และข้อ 2) คือ ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรม

ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา สาธารณสุข ให้กับผู้ที่ด้อยโอกาสและผู้ที่ยากไร้ในพื้นที่ห่างไกล การจัดสรรที่ดินทำกิน รวมถึงสนับสนุนในเรื่องการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพผู้ด้อยโอกาส สตรี และผู้สูงอายุ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

เป็นผลให้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท โดยให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมด้านวิชาชีพสู่การมีงานทำ ให้ผู้เรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้มุ่งจัดการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสค้นหาตัวตนสำรวจความสนใจ ความถนัดของตนเอง และวางแผนในการศึกษาต่อหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับที่ประชุมการศึกษาโลก(World Education Forum 2015) ซึ่งจัดโดยองค์การยูเนสโก ณ ประเทศเกาหลีใต้ ได้ประกาศเป้าหมายการศึกษาโลกยุคใหม่ที่มุ่งให้จัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้กับทุกคน รวมถึงส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะเพื่ออาชีพ ซึ่งทุกประเทศสมาชิกทั่วโลกต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายภายในปี 2573 ส่งผลให้แนวโน้มการพัฒนาการศึกษาของหลายประเทศที่มุ่งเน้นที่ “ทักษะ” (Skill) หรือการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหา (Content)

2.3 แผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2560-2579) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับด้านโอกาสทางการศึกษา ส่งผลให้เด็กในวัยเรียน เด็กด้อยโอกาสและบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมถึงการดำเนินงานด้านการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนามนุษย์ตลอดทุกช่วงวัย โดยมีมาตรการต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้เด็กและประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไปซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือการที่ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) มีตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ เด็กไทยทุกคนเข้าเรียนต้องได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าฟรีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน มีสัดส่วนการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ รวมถึงสนับสนุนให้มีการสร้างภาคีเครือข่ายและขยายความร่วมมือ ระหว่างสถาบันการศึกษากับภาครัฐ หน่วยงานเอกชน สถานประกอบการ และสมาคมวิชาชีพ

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่ากฎหมายและนโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมให้คนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะกระบวนการที่เอื้อต่อดำรงชีวิต รวมถึงการประกอบอาชีพในอนาคต โดยถือว่าคนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนในด้านต่างๆ ตามความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศชาติมุ่งสู่ความเจริญต่อไป อีกทั้งทั่วโลกตระหนักถึงและให้ความสำคัญกับคนพิการ รวมถึงมีความพยายามให้คนพิการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ประเทศไทยได้มีการอนุมัติใช้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ซึ่งมีการกล่าวถึงการส่งเสริมคุ้มครองและรับประกันว่าคนพิการมีสิทธิ เสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในสังคม ทั้งการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสาธารณะ การขนส่งมวลชน ข้อมูลข่าวสาร ความเสมอภาคทางการศึกษา สุขภาพ การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการประกอบอาชีพ นับได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อคนพิการอย่างยิ่ง (อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ, 2552)

ทั้งนี้ความพยายามในการจัดให้ผู้พิการได้รับสวัสดิการและได้รับโอกาสในด้านการประกอบอาชีพและการมีงานทำในประเทศ ปราบกฏชัดเจนขึ้นจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ซึ่งได้กำหนดวิธีการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการให้มีสภาพที่ดีขึ้น หรือดำรงความ สามารถเดิมอยู่ โดยอาศัยกระบวนการทางการแพทย์ การศึกษา ศาสนา สังคม อาชีพ หรือกระบวนการอื่น เพื่อให้คนพิการได้มีโอกาสทำงานและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างอิสระ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาคกับบุคคลทั่วไปมีส่วนร่วมทางสังคมได้อย่างเต็มที่ (พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550, 2550) โดยเมื่อพิจารณาถึงมาตราหลักของพระราชบัญญัตินี้ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้พิการพบว่า

2.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้มีมาตราหลักที่มีการกำหนดและให้ความสำคัญเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้พิการที่มีเป้าหมายให้คนพิการได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการประกอบอาชีพและมีรายได้พึ่งพาตนเองได้อย่างอิสระ กล่าวคือ

มาตรา 33 ได้มีการกำหนดให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้มีการกำหนดเป็นกฎกระทรวงเพิ่มเติมถึงจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน กล่าวคือ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐซึ่งมี

ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป รับคนพิการที่สามารถทำงานได้อย่างน้อย 1 คน โดยหากมีเศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับคนพิการเพิ่มอีก 1 คน

มาตรา 34 ให้หน่วยงาน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ประสงค์รับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ตามมาตรา 33 ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี โดยคำนวณจากอัตราต่ำสุดของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่บังคับใช้ครั้งล่าสุดก่อนถึงปีที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนฯ

มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้สัมปทาน จัดสถานที่หรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือการช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ พ.ศ. 2552

2.5 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) โดยกระทรวงแรงงานที่ได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศในระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) (กระทรวงแรงงาน, 2559) มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีงานทำ และการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศไปสู่ Thailand 4.0 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ “การมีงานทำถ้วนหน้า” ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดกำลังซื้อภายในประเทศ และผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้า จนเกิดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจขึ้น แต่ถึงกระนั้นประเทศไทยยังประสบกับปัญหาการใหญ่ด้านแรงงานนั้นคือ “ปัญหาขาดแคลนแรงงาน” ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือแรงงานยังขาดทักษะความรู้และความสามารถ มีสมรรถนะที่ไม่ตรงตามความต้องการของตลาด ส่งผลให้กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องปรับบทบาทด้านการส่งเสริมการมีงานทำ โดยมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดการมีทำงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับอายุ เหมาะสมกับกลุ่มแรงงานเฉพาะ แรงงานทั่วไป แรงงานสูงอายุ แรงงานพิการ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน นักศึกษา ฯลฯ

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม (2558) ได้ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของคนพิการในประเทศสวีเดน พบว่า ในประเทศสวีเดนไม่มีกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ เนื่องจากมีแนวคิดที่ว่า “คนพิการ” คือ คนปกติ หากแต่มีเพียงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการห้ามเลือกปฏิบัติในชีวิตการทำงานของผู้พิการ ค.ศ. 1999 (The Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability Act 1999) และมีแผนปฏิบัติการแห่งชาติสำหรับคนพิการที่มุ่งเน้นใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การทำงานให้มีทัศนคติที่ดีแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม 2) สร้างโอกาสในการเข้าสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส และ 3) ปรับปรุงแนวคิดการดูแลผู้ด้อยโอกาสหรือผู้พิการ

2.2 แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีทำ

มีข้อมูลจากหลายหน่วยงานชี้ให้เห็นว่าคนพิการได้รับโอกาสให้เข้าทำงานน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้และบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมที่อยู่ในช่วงวัยของการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงานได้รับโอกาสให้เข้าทำงานในระดับต่ำกว่าคนพิการประเภทอื่น แม้ว่าบางส่วนจะได้รับการฟื้นฟูอาชีพสำหรับบุคคลพิการ ซึ่งอาจเป็นผลที่เกี่ยวข้องมาจากข้อจำกัดหรือความบกพร่องในการทำงานด้านสติปัญญาการเรียนรู้ ด้านสังคมและด้านการสื่อสาร จึงส่งผลกระทบต่อทุกแง่มุมของการปรับตัว ฉะนั้นแล้วการได้รับบริการการวางแผนการเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพหรือการมีงานทำ จึงเปรียบเสมือนการสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนประสบความสำเร็จต่อการดำเนินชีวิตอย่างอิสระและพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต (Association., 2013; Wilczynski และ Clarke, 2013; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556) มุลนิธิสร้างสรรค์สังคมและสุขภาวะ, 2560 ; Wehman, et al. 2014)

สหรัฐอเมริกาได้จัดให้มีการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษตามที่กฎหมาย IDEA กำหนด คือ ก่อนอายุ 16 หรือในบางรัฐกำหนดที่อายุ 14 ปีขึ้นไป เพื่อเป็นแนวทางเตรียมทักษะการทำงานเพื่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตหลังจบการศึกษา โดยแนวทางการจัดประสบการณ์สามารถแบ่งได้ดังนี้ (Hirano, 2019)

1. ประการณด้านอาชีพ(Career exploration) ในลักษณะเป็นการศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริงเพื่อให้ได้เรียนรู้จากสถานการณจริง

2. การติดตามแม่แบบ(Job shadowing) ทำในลักษณะติดตามและเฝ้าดูพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ประกอบอาชีพที่ตนเองสนใจ

3. ทดลองทำงาน (Work sampling) จัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้ทดลองทำงานที่ตนเองสนใจในสถานการณ์จริง

4. ทดลองใช้บริการ (Service learning) หาโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่สนใจเพื่อเรียนรู้วิธีการทำงานนั้น

5. เริ่มฝึกงาน (Internships) เริ่มตนฝึกงานในช่วงระยะเวลาสั้นๆ

6. ฝึกงาน (Apprenticeships) จัดเวลาให้ได้ฝึกงานด้านทักษะ เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างซ่อม

7. ทำงานที่ได้รับเงิน (Paid employment) จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ทำงานในลักษณะที่ได้รับเงินรวมถึงจัดให้มีประสบการณ์ในการสมัครงานและสัมภาษณ์งาน

รัฐบาลออสเตรเลียได้มีโปรแกรมการจัดช่วงเชื่อมต่อเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะในช่วงระดับชั้นมัธยมศึกษาไปสู่วัยผู้ใหญ่ โปรแกรม VET (Vocational Education and Training) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความต้องการพิเศษที่มีอายุตั้งแต่ 9 ปี ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ชีวิตของตนเอง การอยู่ร่วมและทำกิจกรรมในสังคม รวมถึงการประกอบอาชีพ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป้าหมายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยได้นำข้อมูลบางส่วนมาจากแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ในบางพื้นที่ได้มีการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนมัธยม โรงเรียนอาชีวศึกษา และสถานประกอบการ มีการจัดให้มีการฝึกงานในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงในการทำงาน (ชนิตา ตันติเฉลิม และ คนอื่นๆ, 2559) ประเทศญี่ปุ่นระบบการให้บริการคนพิการทุกประเภทในการเลือกรับบริการเกี่ยวกับการจ้างงานตามที่กฎหมาย General Support Act for Persons with Disabilities กำหนดไว้ในการการฝึกคนพิการด้านอาชีพ จะเริ่มต้นเมื่อคนพิการแจ้งความประสงค์ขอรับบริการสวัสดิการสังคมที่หน่วยบริการของราชการในส่วนภูมิภาค จากนั้นจะมีการประเมินระดับความพิการและพิจารณาความจำเป็นของการรับบริการ เมื่อได้รับการอนุมัติแล้วคนพิการจะมีเจ้าหน้าที่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องจะเข้ามาช่วยวางแผนว่าคนพิการจะใช้บริการประเภทการดูแลประเภทรับการสนับสนุนอยู่ในสังคมท้องถิ่น หรือประเภทการฝึก ทั้งนี้ประเภทการฝึกอาชีพสามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Sanada Fujiko, ม.ป.ป)

1. ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อประกอบอาชีพ (Facility of transition support for employment) เป็นการให้บริการแก่คนพิการที่ประสงค์จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในสถานประกอบการ

2. ศูนย์สนับสนุนการทำงานต่อเนื่องประเภทมีสัญญาจ้าง (Employment model working continuation support facility) ให้บริการสำหรับคนพิการที่ยังไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้มีโอกาสมีงานทำในลักษณะแบบมีสัญญาจ้าง ควบคู่กับการให้ความรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานโดยไม่กำหนดระยะเวลาการฝึกดังกล่าว

3. ศูนย์สนับสนุนการทำงานต่อเนื่องประเภทไม่มีสัญญาจ้าง (Non-employment model working continuation support facility) บริการให้ความรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับคนพิการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือคนพิการที่ไม่แข็งแรง ที่เคยทำงานให้สถานประกอบการมาแล้วแต่ไม่สามารถทำงานต่อไปได้มีโอกาสทำงานโดยไม่มีสัญญาจ้าง เพื่อให้มีความพร้อมในการสมัครงานในสถานประกอบการหรือเข้าฝึกงานในศูนย์สนับสนุนการทำงานต่อเนื่องประเภทมีสัญญาจ้าง

2.3 ทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพ

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าจุดเริ่มต้นของการประกอบอาชีพเริ่มต้นจากการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียน หรือการศึกษาตามอัธยาศัย ที่กล่าวเช่นนั้นก็เนื่องมาจากการศึกษาถูกจัดให้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม ประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถจึงได้มีแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558 – 2564) มี แผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของชาติ (พ.ศ. 2557) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และจากแนวโน้มการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับ “ทักษะ” (Skill) หรือความชำนาญในการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหาตามตำรา (Content) ซึ่งองค์การยูเนสโกได้แนะนำว่าผู้เรียนควรมีทักษะที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่ทักษะพื้นฐาน คือ ทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ทักษะเพื่อทำงาน คือ ทักษะพื้นฐานในการทำงานของทุกอาชีพ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และทักษะเฉพาะอาชีพ คือ ทักษะเบื้องต้นของอาชีพ ที่สนใจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป)

ทั้งนี้ทักษะมีความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 หมายถึง ความชำนาญ ซึ่งมาจากคำภาษาอังกฤษว่า skill ขณะเดียวกันพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ได้ขยายความหมาย ของคำว่า ทักษะ (skill) ว่าหมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อยๆ ประกอบด้วย สมรรถนทักษะ (hard skill) และจรรนทักษะ [จะระนะ] (soft skill) อีกทั้งยังได้กล่าวอีกว่าบุคคลที่มีจรรนทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง

โดยคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย (2557) อธิบายว่า สมรรถนทักษะ หมายถึง ทักษะความสามารถในการทำงานที่ได้จากการเรียนรู้หรือการฝึกฝน วิชาการ วิชาชีพ ที่เป็นหลักสูตร หรือหลักสูตรระยะสั้น เพื่อใช้ในการเรียนต่อหรือใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น การอ่าน การเขียน การพูด การฟัง การพิมพ์ดีด การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การทำบัญชี การเรียนวิชาช่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล การขับรถยนต์ การประกอบอาหาร การสอนวิชาการต่าง ๆ การบริหารจัดการ การเพาะพันธุ์ไม้ การทำเกษตรกรรม การประมง การวิเคราะห์วิจัย การออกแบบ การคำนวณการก่อสร้าง การเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ การวาดภาพ การแสดง การขับร้องเพลง การเล่นดนตรี ผลของสมรรถนทักษะมีลักษณะเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ สัมผัสได้ และวัดและประเมินผลได้ โดยใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินโดยทั่วไป โดยในการทำงานนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเบื้องต้นก็จะส่งผลให้สามารถต่อยอดการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ยากขึ้นได้โดยง่ายได้ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557b)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานและองค์ประกอบของทักษะที่ใช้ในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ของนักการศึกษาและหน่วยงานในต่างประเทศที่จัดให้กับเด็กออทิสติก จำนวน 3 เล่ม ซึ่งได้แก่ 1) The Hidden Curriculum of Getting and Keeping a Job: Navigating the Social Landscape of Employment : A Guide for Individuals with Autism Spectrum and Other Social-Cognitive Challenges (Brenda Smith Myles. et. al., 2013) 2) Employability Skills: Supporting Transition Planning for Students With Disabilities(Tessie Rose Bailey and Dalia Zabala., 2016) และ 3) Teaching Pre-Employment Skills to 14-17-Year-Olds: The Autism Works Now!® Method (Joanne Lara and Susan Osborne., 2017) พบว่าองค์ประกอบของสมรรถนทักษะ (Hard Skills) ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ แบ่งออกเป็น 7 ทักษะ

ได้แก่ 1)การใช้เครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยี 2)การปฏิบัติตามกฎระเบียบ 3)การรับข้อมูล 4)การใช้ข้อมูล 5)การวางแผน 6)การจัดระเบียบ และ 7)การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน

ซึ่งหากพิจารณาเนื้อหาในแต่ละด้านพบว่า ในการนำมาเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานทำ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเรียนรวมในด้านการใช้เครื่องมือ สื่อ และเทคโนโลยี เด็กสามารถเรียนรู้ได้ตามสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ด้านการรับข้อมูลและด้านการใช้ข้อมูลสามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้ รวมถึงด้านการวางแผนด้านการจัดระเบียบก็สามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้เช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏดังตารางต่อไปนี้



ตาราง 3 แสดงทักษะเพื่อการทำงาน (Hard Skills)

ทักษะ	ผู้แต่ง(ปีที่พิมพ์)			หมายเหตุ
	Brenda Smith Myles, Judy Endow, Malcolm Mayfield (2013)	Tessie Rose Bailey. (2016)	Joanne Lara and Susan Osborne. (2017)	
1. การใช้สื่อเทคโนโลยี	The Hidden Curriculum of Getting and Keeping a Job: Navigating the Social Landscape of Employment : A Guide for Individuals with Autism Spectrum and Other Social-Cognitive Challenges -	Employability Skills: Supporting Transition Planning for Students With Disabilities ✓	Teaching Pre-Employment Skills to 14-17-Year-Olds: The Autism Works Now!® Method ✓	เรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มทำงานอาชีพฯ
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	✓	✓	✓	
3. การรับข้อมูล	-	✓	✓	สามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้
4. การใช้ข้อมูล	-	✓	✓	
5. การวางแผน	-	✓	✓	สามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้
6. การจัดระเบียบ	-	✓	✓	
7. การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	✓	-	✓	

ในขณะที่เดียวกันคณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย (2557) ก็ได้ อธิบาย ถึงทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ จรณทักษะเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถ ดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี เรียกว่า “จรณทักษะ” ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างให้เกิดในบุคคลได้ตั้งแต่วัยเยาว์จากวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู และการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะทักษะทางสังคมนานกว่า การเรียนรู้ทางวิชาการ การฝึกฝนงาน หรือการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามปรกติ จรณทักษะวัด และประเมินผลยาก มักต้องใช้วิธีการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรมต่อเนื่อง (สำนักงาน ราชบัณฑิตยสภา, 2557a)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานและองค์ประกอบของทักษะที่ใช้ในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ของนักการศึกษาและหน่วยงานในต่างประเทศที่จัดให้กับเด็กออทิสติก จำนวน 2 เล่ม ซึ่งได้แก่ 1) The Hidden Curriculum of Getting and Keeping a Job: Navigating the Social Landscape of Employment : A Guide for Individuals with Autism Spectrum and Other Social-Cognitive Challenges (Brenda Smith Myles. et. al., 2013) และ 2) 10) Teaching Pre-Employment Skills to 14–17-Year-Olds: The Autism Works Now!® Method (Joanne Lara and Susan Osborne., 2017) พบว่าองค์ประกอบของจรณ ทักษะ(Soft Skills) ที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้การงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ แบ่งออกเป็น 7 ทักษะ ได้แก่ 1) สื่อสาร 2) ความกระตือรือร้นและรับผิดชอบ 3)ทัศนคติที่ดีต่อตนเอง 4)การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5)ความเป็น มืออาชีพ 6)การแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ 7)ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ซึ่งหากพิจารณาเนื้อหาในแต่ละด้านพบว่า ในการนำมาเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลายโรงเรียนเรียนรวมในด้านการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณและด้านความยืด หยุ่นและการปรับตัว สามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้เช่นเดียวกันรายละเอียดปรากฏดัง ตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงทักษะส่งเสริมการทำงาน(Soft Skills)

ทักษะ	ผู้แต่ง(ปีพิมพ์)		หมายเหตุ
	Brenda Smith Myles, Judy Endow, Malcolm Mayfield (2013)	Joanne Lara and Susan Osborne. (2017)	
	The Hidden Curriculum of Getting and Keeping a Job: Navigating the Social Landscape of Employment : A Guide for Individuals with Autism Spectrum and Other Social-Cognitive Challenges	Teaching Pre-Employment Skills to 14-17-Year-Olds: The Autism Works Now!® Method	
1. สื่อสาร	✓	✓	
2. ความรับผิดชอบ	✓	-	
3. ทักษะการติดต่อตนเอง	✓	-	
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	-	✓	
5. ความเป็นมืออาชีพ	-	✓	
6. การแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓	-	สามารถรวมเนื้อหาและฝึกทักษะร่วมกันได้
7. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว	-	✓	

จะเห็นได้ว่าสมรรถนทักษะเป็นความสามารถที่เกิดจากการฝึกฝนลงมือปฏิบัติให้สามารถทำงานนั้น ๆ ได้ ขณะที่จรรยาวัตรเป็นความสามารถที่มุ่งเน้นไปที่อารมณ์ สังคม การใช้ภาษา และสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดจากสติปัญญา แต่ในการทำงานทักษะดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ฉะนั้นการที่จะพัฒนาหรือสอนให้เด็กออกสตีกเกิดทักษะในการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอนทั้ง 2 ทักษะไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้เด็กออกสตีกสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และ กิจการเพื่อสังคมในศตวรรษที่ 21) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจ้างงานของคนพิการในการศึกษาวิจัยเรื่อง โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ ว่าควรมีการพัฒนาคนพิการในด้านระบบเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน ทั้งในสถานศึกษาระบบเรียนร่วม และศูนย์ฝึกอาชีพ ให้ทั่วถึงตลอดจนมีหลักสูตรสำหรับฝึกอาชีพที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมทั้งเริ่มฝึกทักษะทางด้านสังคม(soft skill) หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าจากนักการศึกษาหลายท่านพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integration) มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้สอนทักษะ 2 ทักษะไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวมีแนวคิดในการจัดการเรียนรู้โดยการนำสาระที่มีความสัมพันธ์กันมาเชื่อมโยงกัน จากนั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสามารถจัดได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับผู้เรียนและสาระที่จะจัดการเรียนรู้ ในขณะที่การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทักษะตั้งแต่สองทักษะเข้าด้วยกันจะเป็นการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างเข้าใจ ชัดเจน และใกล้เคียงกับความเป็นจริงในชีวิต ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อครูผู้สอนเลือกใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบทเรียนและศักยภาพของผู้เรียนด้วยเหตุนี้ครูผู้สอนจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกำหนดให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มจัดทำแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจึงต้องคำนึงถึงเนื้อหาสาระที่ประกอบด้วยเรื่องหรือหัวข้อที่จะศึกษา การฝึกใช้ทักษะและกระบวนการคิด ทั้งในลักษณะคิดวิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ รวมถึงมีรูปแบบการประเมินผลที่เน้นพิจารณาจากผลงานของเด็กที่แสดงให้เห็นถึงทักษะต่างๆ และกระบวนการคิด จึงจะทำให้การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเกิดประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างไม่จำกัดและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้เรียนรู้

ตลอดชีวิต (ประดิษฐ์ เหล่าเนตร์ และ ญัฐภัตสร เหล่าเนตร์, 2554; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ม.ป.ป) สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556

ทั้งนี้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบเนื้อหาของสมรรถนะ (Hard Skills) และ จรณทักษะ (Soft Skills) หรือรวมเรียกว่าทักษะการทำงานสำหรับเด็ก ออกทิสติกสามารถแบ่งแยกกระบวนของการฝึกตามความยากง่ายให้เหมาะสมในแต่ละระดับชั้นได้ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ทักษะการทำงาน	สมรรถนะทักษะ (Hard Skills)	จรณทักษะ (Soft Skills)
1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	1.1) กฎระเบียบที่กำหนด หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถทำตามเกี่ยวกับ 1.1.1) การมาถึงตรงเวลา 1.1.2) การทำงานตามเวลาที่กำหนดไม่หนีหายระหว่างงาน 1.1.3) การดำเนินการเมื่อมาถึงล่าช้า 1.2) การใช้พื้นที่และอุปกรณ์ห้องน้ำส่วนกลาง	1) ความรับผิดชอบ หมายถึง เด็ก ออทิสติกมีความตรงต่อเวลา สามารถดำเนินการเมื่อมาถึงล่าช้าได้ และไม่หนีหายระหว่างการทำงาน รวมถึงมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์และพื้นที่ห้องน้ำส่วนกลางอย่างระมัดระวังและคำนึงถึงผู้อื่น
	1.3) การอธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการแต่งกายตามลักษณะงาน และลักษณะการแต่งกายของงานประเภทต่าง ๆ	2) ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถบอกวิธีการรักษาความสะอาดร่างกายและเครื่องแต่งกายให้มีความสะอาดอยู่เสมอ
2) การรับและใช้ข้อมูล	2.1) การหาแหล่งงานออนไลน์และอ่านประกาศรับสมัครงาน 2.2) การบอกข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการศึกษา และการอ่านข้อมูลตัวเลข – อักษร การอ่านตารางเบื้องต้น	3) การสื่อสาร หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถบอกหรืออธิบายหรือแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้สึก ทั้งใน ลักษณะ วัจนภาษาและอวัจนภาษาได้

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะการทำงาน	สมรรถนทักษะ (Hard Skills)	จรรยาบรรณ(Soft Skills)
3) การวางแผนและการจัดระเบียบ	3.1) การตรวจสอบและเริ่มปฏิบัติตามตารางประจำวัน ตารางประจำสัปดาห์ และตารางประจำเดือน 3.2) การวางแผนเวลาและกิจกรรมในช่วงพัก	4)การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถตัดสินใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/ลักษณะงาน หรือสามารถควบคุมอารมณ์/การแสดงออกของตนเองเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/ลักษณะงาน
4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	4.1) การบอกหรืออธิบายลักษณะของการประเภทต่าง ๆ 4.2) การอธิบายลักษณะการทำงานตามตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งพนักงาน	5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถอธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงการ ทำงานและการปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ 6) ทศนคติและเจตคติ หมายถึง เด็กออทิสติกมีความเข้าใจและอธิบายหรือบอกลักษณะการทำงานของงานประเภทต่าง ๆ ได้

ตาราง 6 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ทักษะการทำงาน	สมรรถนทักษะ (Hard Skills)	จรณทักษะ(Soft Skills)
1) การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ	1.1) กฎระเบียบที่กำหนด หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถทำตามเกี่ยวกับ 1.1.1) การลงเวลาปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ 1.1.2) การลาและขันทอนเมื่อมีการลา	1)ความรับผิดชอบ หมายถึง เด็กออทิสติกมีความตรงต่อเวลา การลาและการปฏิบัติเมื่อมีการลา และมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์และพื้นที่ห้องอาหารส่วนกลางอย่างระมัด ระวังและคำนึงถึงผู้อื่น
	1.2) การใช้พื้นที่และอุปกรณ์ห้องอาหารส่วนกลาง	
	1.3) การเลือกขนาดเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย เข็มขัด ถุงเท้า-รองเท้าให้มีขนาดที่เหมาะสมกับรูปร่างของตนเอง	2) ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถบอกวิธีการหรือเลือกขนาดเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย เข็มขัด ถุงเท้า-รองเท้าที่เหมาะสมพอดีกับขนาดรูปร่างของตนเอง
2) การรับและใช้ ข้อมูล	2.1) การรับข้อมูลจากเสียงประกาศ 2.2) การรับข้อมูลจากการติดประกาศ 2.3) การตอบ-รับอีเมล 2.4) การสมัครงานออนไลน์ 2.5) การกรอกข้อมูลลงในตาราง	3)การสื่อสาร หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถบอกหรือแสดง แสดงให้เห็นว่าเข้าใจข้อมูล หรือความคิดเห็น แสดงความรู้สึก แสดงความต้องการ ทั้งในลักษณะวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ทักษะการทำงาน	สมรรถนทักษะ (Hard Skills)	จรณทักษะ(Soft Skills)
3) การวางแผนและ การจัดระเบียบ	3.1) การตรวจสอบและเริ่มปฏิบัติตาม ตารางงานประจำวัน ตารางงานประจำ สัปดาห์ และตารางงานประจำเดือน 3.2) การจัดทำบันทึกการทำงาน 3.3) การทำกิจกรรมและบริหารจัดการ เวลาช่วงพัก	4)การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง เด็ก ออทิสติกสามารถยอมรับและ ปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงของ ลักษณะงาน และสามารถ แสดงออกของตนเองเมื่อเกิด เหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม/ลักษณะงาน
4) การปฏิบัติตาม รายละเอียดของ ลักษณะงาน	4.1) การปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน 4.2) การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 4.3) การช่วยเหลือผู้อื่นและสื่อสารให้ ผู้อื่นช่วยเหลือ	5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถ ขอหรือความช่วยเหลือ ขอหรือ ให้คำแนะนำ และแสดงความ คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือ บุคคลภายนอกได้ 6) ทักษะคติและเจตคติ หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถแสดงความ ยินดีหรือให้กำลังใจตนเองเพื่อให้ ทำงานได้สำเร็จหรือเมื่อทำงาน สำเร็จแล้ว

ตาราง 7 ทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ทักษะการทำงาน	สมรรถนทักษะ (Hard Skills)	จรณทักษะ(Soft Skills)
1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	<p>หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถปฏิบัติตามกฎของที่ทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับ</p> <p>1.1) การมาถึงตรงเวลาและการดำเนินกิจการเมื่อมาถึงล่าช้า</p> <p>1.2) การลาและวิธีการลา</p> <p>1.-3) การใช้พื้นที่และอุปกรณ์ส่วนกลาง การใช้ไฟฟ้าและสัญญาณอินเทอร์เน็ต ส่วนกลาง</p>	<p>1) ความรับผิดชอบ หมายถึง เด็ก อ อ ทิ ส ต ก ส า ม า ร ถ มา ปฏิบัติงานได้ตรงเวลา หากล่าช้าสามารถดำเนินการตามขั้นตอนได้ลาเมื่อมีเหตุอันควร และใช้พื้นที่อุปกรณ์ส่วนกลาง ไฟฟ้า และสัญญาณอินเทอร์เน็ตส่วนกลางอย่างระมัด ระวังและคำนึงถึงผู้อื่น</p>
	<p>1.3) การแต่งกายและความสะอาดของร่างกายและเครื่องแต่งกาย</p>	<p>2) ความเป็นมืออาชีพ หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถบอกวิธีการรักษาความสะอาดร่างกายและเครื่องแต่งกายให้มีความสะอาดอยู่เสมอ</p>
2) การรับ และ ใช้ ข้อมูล	<p>2.1) การรับคำสั่ง-คำแนะนำผ่านเสียงและตัวอักษรผ่านสื่อกลาง โทรศัพท์ แอปพลิเคชัน และอีเมล</p> <p>2.2) การทำหนังสือแนะนำตนเอง</p> <p>2.3) การสัมภาษณ์งาน</p> <p>2.4) การกรอกข้อมูลลงในระบบคอมพิวเตอร์</p>	<p>3) การสื่อสาร หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้สึก แสดงความต้องการ และแสดงการร้องขอ ทั้งในลักษณะวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้</p>

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทักษะการทำงาน	สมรรถนทักษะ (Hard Skills)	จรณทักษะ(Soft Skills)
3) การวางแผนและการจัดระเบียบ	3.1) การตรวจสอบและเริ่มปฏิบัติตามตารางงานประจำวัน ตารางงานประจำสัปดาห์ และตารางงานประจำเดือน 3.2) การจัดทำบันทึกการทำงาน 3.3) การทำกิจกรรมและบริหารจัดการเวลาช่วงพัก 3.4) การจัดการกับอารมณ์และพฤติกรรมตนเองในเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง	4)การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถยอมรับและปฏิบัติตามการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงาน และสามารถแสดงออกของตนเองเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/ลักษณะงาน
4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	4.1) การปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน 4.2) การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 4.3) การช่วยเหลือผู้อื่นและสื่อสารให้ผู้อื่นช่วยเหลือ	5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถขอหรือความช่วยเหลือ ขอหรือให้คำแนะนำ และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกได้ 6) ทักษะคิดและเจตคติ หมายถึง เด็กออทิสติกสามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้กำลังใจตนเองเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จหรือเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว

2.4 โอกาสในการทำงานของเด็กออทิสติก

ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเห็นความสำคัญและมีเจตนารมณ์ให้เกิดการจ้างงานคนพิการมากขึ้นในประเทศไทยส่งผลให้มีนโยบายรับคนพิการเข้าทำงาน แต่คนพิการที่ได้รับการจ้างงานยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งกระบวนการสำคัญที่คนพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการ

ประเภทอาชีพติดักจะได้รับการจ้างงานอยู่ที่การเตรียมความพร้อมด้านทักษะความสามารถให้คนพิการเหล่านั้นมีความพร้อม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องพยายามศึกษาค้นคว้าวิจัยหาแนวทางการปฏิบัติที่จะทำให้คนพิการทั้งหลายได้เข้าสู่ระบบการจ้างงาน โดยผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามีดังนี้

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญของคุณค่าการทำงานของคนพิการและตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิและการจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราการรับคนพิการในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น ดังจะเห็นได้จากรายงานจำนวนคนพิการทั่วประเทศที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560) มีจำนวน 1,820,155 คน เป็นคนพิการในวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-60 ปี จำนวน 819,550 คน ประกอบด้วย คนพิการในวัยทำงานที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ยังไม่ได้ประกอบอาชีพ 40.31% หรือ 330,339 คน คนพิการในวัยทำงานที่ประกอบอาชีพ 33.18% หรือ 271,916 คน คนพิการในวัยทำงานที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ 26.51% หรือ 217,295 คน ถือว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการให้สามารถพึ่งพาตนเองและเป็นส่วนหนึ่งของแรงงานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

ถึงกระนั้นสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังเปิดโอกาสให้คนพิการประเภทอาชีพติดักมีโอกาสเข้าสู่ตลาดแรงงานและเข้าทำงานในสถานประกอบการจริงอยู่อย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการปรากฏว่ามีประกาศรับสมัครคนพิการกลุ่มนี้เข้าทำงานในสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชนผ่านช่องทางนการประชาสัมพันธ์ออนไลน์ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้การติดต่อประสานงานระหว่างคนพิการ นายจ้าง สถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการเข้าทำงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 มาตรา 33 ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมสถิติการจ้างงานจากช่องทางดังกล่าว 5 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2557 - 2561) ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 สถิติการรับสมัครพนักงานที่มีความพิการประเภทขอติดтик ตาม พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556 มาตรา 33 จากเว็บไซต์ตลาดงานคนพิการออนไลน์ ภายใต้การดำเนินงานโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2557- 2561

ลำดับ	ประเภทงาน	จำนวนตำแหน่งที่หน่วยงานรับคนพิการประเภทขอติดติกเข้าทำงานในแต่ละปี												รวม
		2557		2558		2559		2560		2561		รวม		
		เอกชน	รัฐบอด	เอกชน	รัฐบอด	เอกชน	รัฐบอด	เอกชน	รัฐบอด	เอกชน	รัฐบอด			
1	งานขาย บริการลูกค้า	48	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	58
2	ท่องเที่ยว โรงแรม อาหารและเครื่องดื่ม	20	-	-	-	20	-	12	-	-	-	-	-	52
3	อื่นๆ เช่น คีย์อิมุด, แยกเอกสาร, ทำความสะอาด	-	-	9	-	-	3	2	-	3	-	-	-	17
4	ธุรการ ทรัพยากรบุคคล	3	-	2	-	-	-	1	1	2	1	-	-	10
5	บริการเฉพาะทาง(ทำความสะอาด)	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	6
6	การผลิต	-	-	3	-	-	-	-	-	2	-	-	-	5
7	ไอที	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	-	4
8	การตลาด การประชาสัมพันธ์	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3
9	ออกแบบ	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	รวม	72	-	15	-	31	3	20	1	13	1	-	-	156

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่าในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีหน่วยงานทั้งรัฐบาลและเอกชนที่เปิดโอกาสรับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงาน โดยเฉพาะหน่วยงานเอกชนที่มีอัตราการเปิดรับคนพิการประเภทนี้ในหลากหลายตำแหน่ง โดยเฉพาะใน 2 ลำดับแรกประกอบด้วยงานประเภทงานขายและบริการการลูกค้า รองลงมาคืองานประเภทท่องเที่ยว โรงแรม อาหารและเครื่องดื่ม ที่มีตำแหน่งเปิดรับจำนวนมาก นอกจากนี้ในลำดับที่ 3-4 คือ งานอื่นๆ ทั่วไป อาทิงาน คีย์ข้อมูล งานแยกเอกสาร และงานทำความสะอาด และงานประเภทธุรการทรัพยากรบุคคล ที่มีจำนวนตำแหน่งงานต่อเนื่องในทั้ง 2 หน่วยงาน

ซึ่งสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต(2558) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างความต้องการของสถานประกอบการกับทักษะอาชีพของแรงงานคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการ พบว่าเป็นคนพิการเพศชายมากกว่าเพศหญิงที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี และอาศัยอยู่ในเขตเมืองเป็นส่วนใหญ่ โดยคนพิการมีความต้องการประกอบอาชีพในสถานประกอบการเอกชนในสถานะลูกจ้างประจำที่มีเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง โดยลักษณะงานที่คนพิการทำในสถานประกอบการเป็นผู้ให้บริการเป็นส่วนใหญ่เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1.งานทั่วไปงานอื่นๆ ที่นายจ้างประสงค์จะให้ทำ 2. งานคีย์ข้อมูล 3. ภายฝ่ายผลิตในสายการผลิต 4.งานจัดของบรรจุผลิตภัณฑ์ และ 5.งานทำความสะอาด แต่เมื่อทำการศึกษาเชิงลึกโดยการแจกแบบสอบถามคนพิการประเภทออทิสติกพบว่า ปัจจุบัน คนพิการประเภทดังกล่าวส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ไม่ได้ทำงานในสถานประกอบการ มีคนคนพิการออทิสติกที่มีความพิการระดับน้อยเท่านั้นที่ได้ทำงานในสถานประกอบการ แต่ตำแหน่งงานที่ทำคืองานทั่วไป เช่น ทำตามคำสั่งของหัวหน้า ทำความสะอาดหรือช่วยเก็บของ เป็นต้น

อีกทั้งเมื่อพิจารณาคำบรรยายลักษณะงานจากประเภทงานที่เปิดรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ 1)งานขาย บริการลูกค้า 2)ท่องเที่ยว โรงแรม อาหารและเครื่องดื่ม 3)ธุรการ ทรัพยากรบุคคล และ 4)อื่นๆ เช่น คีย์ข้อมูล, แยกเอกสาร, ทำความสะอาด พบว่าทุกประเภทงานมีลักษณะงานที่ต้องทำเหมือนกัน ดังตารางต่อไปนี้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการทำงาน

ตาราง 9 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการทำงาน

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีพิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
1	อิริรุทธ์ อัครมาลาทอง (2555)	การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง	1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับกรฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 3) เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง	1) ปัญหาและความต้องการ 1.1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการอาชีพ 1.2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ ด้านผู้ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ 2) แนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็นเนื้อหา 7 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการอาชีพ 2.2) ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 2.3) ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 2.4) ด้านผู้ฝึกสอนให้แก่คนพิการ 2.5) ด้านสื่อการเรียนการสอน 2.6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม 2.7) ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางแบ่งเป็นคำรับภาครัฐ คำรับภาคเอกชน และคำรับภาคประชาสังคม

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีพิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
2	Kathleen R. Purcell (2014)	ความช่วยเหลือ: ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของเยาวชนออทิสติกและผู้ปกครอง	เพื่อให้ศึกษาดังกล่าวถึงความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงานแก่บุคคลออทิสติกและครอบครัว	1)กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากไม่รู้ถึงความพิการของพวกเขาจะส่งผลกระทบต่อการจ้างงานในขณะที่ยังเป็นส่วนใหญ่ออกข้อเท็จจริงจะส่งผลเสียต่อการจ้างงานในอนาคต 2)กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมที่ส่งผลต่อการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จ 3)กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการเตรียมพร้อมหรือมีความตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาความต้องการหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่ชัดเจน 4)นักเรียนออทิสติกและครอบครัวคาดหวังให้ครูช่วยฝึกอบรมและให้การสนับสนุนทักษะทางสังคม
3	Carol M. Schall และคณะ (2015)	การช่วยเหลือด้านนการจ้างงานสำหรับบุคคลที่มีอาการ ASD: ความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่สนับสนุนโดยมีหรือไม่มีบริการฝึกอบรมด้วยโปรแกรมSEARCH	เพื่อเปรียบเทียบผลการจ้างงานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจาก Project SEARCH กับ ASD Supports และบุคคลที่ได้รับการจ้างงานโดยไม่ได้รับการเตรียมความพร้อม	บุคคลในกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนใช้เวลาน้อยกว่าในการได้รับการจ้างงาน และมีแนวโน้มว่าการพัฒนาอาชีพและกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้พวกเขาเหล่านี้เข้าใจจุดแข็งและความต้องการในการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้ประสบการณ์การทำงานอย่างเข้มข้นยังมีบทบาทช่วยในการเตรียมให้พวกเขาพร้อมมากขึ้น

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
4	Watkins, Amy M. (2015)	การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะมีครอบครัวร่วมกันจะทำงานกับนักเรียนออทิสติกในเขตเมือง	เพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะมีครอบครัวร่วมกันจะทำงานกับนักเรียนออทิสติกในเขตเมืองในรัฐนิวเจอร์ซีย์	1) ได้โปรแกรมการอบรมจะมีทั้งหมด 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. ความรู้พื้นฐานของออทิสติก 2. แนวคิดและการประเมินพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน 3. ขั้นตอนการรับมือกับพฤติกรรม 4. ขั้นตอนการสอนงาน และ 5. การบันทึกข้อมูล 2) ผู้ที่ผ่านการอบรมจากโปรแกรมดังกล่าวจะได้รับประโยชน์จากการเพิ่มความถี่และมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับนักเรียนออทิสติกพบว่า บัณฑิตช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดงาน ได้แก่ 1. การพัฒนาและช่วยเหลือให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานและมี ความรับผิดชอบ 2. การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญกับการปรับตัวของผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน ในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติก 3. มีระบบของการสนับสนุนงานในที่ทำงาน อาจสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการทำงานมีประสิทธิผลในการทำงาน
5	Timo Lorenz และคณะ (2016)	ปัญหาและการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ในด้านการจ้างงานเฉพาะด้านออทิสติก	เพื่อค้นพบว่าบุคคลที่เป็นออทิสติกประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดงานอย่างไร	

จากตารางสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่าได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาในต่างประเทศ และในประเทศไทยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจ้างงานคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวทางด้านจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมให้คนพิการมีทักษะความสามารถพร้อม สำหรับการประกอบอาชีพพึ่งพาตนเอง ดังนี้

(อวิรุทธิ์ ฉัตรมาลาทอง, 2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง โดยมี จุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อ 1)ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกและพัฒนา อาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 2)พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง 3)พัฒนาข้อเสนอแนะเชิง นโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง ผล การศึกษาพบว่ามีปัญหาและความต้องการในหลายด้าน 1)ด้านนโยบายของหน่วยงานให้บริการ ฝึกอาชีพ 2)ด้านหลักสูตรการฝึกและพัฒนาอาชีพ 3)ด้านรูปแบบกิจกรรมการฝึกอาชีพ 4)ด้านผู้ ฝึกสอนอาชีพให้แก่คนพิการ 5)ด้านสื่อการเรียนการสอน 6)ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อม 7)ด้านการประเมินผลสำหรับคนพิการ จากนั้นได้พัฒนาแนวทางการฝึกและพัฒนา อาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็นเนื้อหา ครอบคลุมปัญหาที่พบทั้ง 7 ด้าน ท้ายที่สุดได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการฝึกและพัฒนา อาชีพเพื่อส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลางแบ่งเป็นสำหรับภาครัฐ สำหรับ ภาคเอกชนและสำหรับภาคประชาสังคม

(Purcell, 2014) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความช่วยเหลือ: ความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้างงาน ของเด็กออทิสติกและผู้ปกครอง โดยมีจุดมุ่งหมายการวิจัยเพื่อศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการจ้าง งานแก่บุคคลออทิสติกและครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า 1)กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากไม่รู้ลึกว่า ความพิการของพวกเขาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในขณะที่พ่อแม่ส่วนใหญ่เชื่อว่าออทิสติก จะส่งผลเสียต่อการทำงานในอนาคต 2)กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมที่ส่งผลต่อ การจ้างงานที่ประสบความสำเร็จ 3)กลุ่มตัวอย่างไม่ได้รับการเตรียมพร้อมหรือมีความตระหนัก ถึงความสำคัญของการค้นหาความต้องการหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่ชัดเจน 4) เด็กออทิสติกและครอบครัวคาดหวังให้ครูช่วยฝึกอบรมและให้การสนับสนุนทักษะทางสังคม

(Carol M.Schall.et., 2015) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การช่วยเหลือด้านการจ้างงานสำหรับ บุคคลที่มีอาการออทิสติกสเปคตรัม : ความสัมพันธ์ของการจ้างงานที่สนับสนุนโดยมีหรือไม่มี การ ฝึกอบรมด้วยโปรแกรมSEARCH โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลการจ้างงานของผู้ที่ผ่าน

การฝึกอบรมจาก Project SEARCH ในการสนับสนุนการจ้างงานสำหรับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่ได้รับการจ้างงานโดยไม่ได้รับการเตรียมความพร้อม ผลการศึกษาพบว่าบุคคลในกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนใช้เวลาน้อยกว่าในการได้รับการจ้างงาน และมีแนวโน้มว่ามีการพัฒนาด้านอาชีพและกิจกรรมต่างๆ จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจถึงจุดแข็งและความต้องการในการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้ประสบการณ์การฝึกงานอย่างเข้มข้นยังมีบทบาทช่วยในการเตรียมให้เด็กออทิสติกมีพร้อมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Watkins, Amy M. (2015) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะทำงานกับร่วมเด็กออทิสติกในเขตเมือง โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะทำงานกับร่วมเด็กออทิสติกในเขตโรงเรียนในเมืองในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่าได้โปรแกรมการอบรมจะมีทั้งหมด 5 หัวข้อ ได้แก่ 1.1) ความรู้พื้นฐานของออทิสติก 1.2) แนวคิดและการประเมินพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน 1.3) ขั้นตอนการรับมือกับพฤติกรรม 1.4) ขั้นตอนการสอนงาน และ 1.5) การบันทึกข้อมูล นอกจากนี้ผู้ที่ผ่านการอบรมจากโปรแกรมดังกล่าวจะได้รับประโยชน์จากการเพิ่มความรู้และมีทักษะในการทำงานร่วมกับนักเรียนออทิสติก

(Lorenz T., 2016) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาและการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ในด้านการจ้างงานเด็กออทิสติก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าเด็กออทิสติกประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดงานได้อย่างไร ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยช่วยให้เด็กออทิสติกประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตลาดงาน ได้แก่ 1) การพัฒนาและช่วยเหลือให้พวกเขามีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบ 2) การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญกับการปรับตัวของผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน ในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติก 3) มีระบบของการสนับสนุนงานในที่ทำงานโดยอาจสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและจัดให้มีประสบการณ์ในการทำงาน

ทั้งนี้จะเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กหรือผู้เรียนออทิสติกและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติกเพื่อหาแนวทางในการเตรียมตัวหรือแนวทางสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน

ในหัวข้อนี้จะกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน (Transition) โดยประกอบด้วย ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่าน แนวทางและกระบวนการเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่าน บุคคลที่

เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน

ปัจจุบันเรามักจะได้ยินคำว่า “การเปลี่ยนผ่าน (Transition)” ในวงการการศึกษาทั่วไปและการศึกษาพิเศษอยู่เสมอๆ ซึ่งได้มีหน่วยงานและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในเรื่องนี้ไว้ ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่าน (Transition) ในความหมายทั่วไป คือ การเปลี่ยนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น การเปลี่ยนแปลงจากสถานที่ สภาพแวดล้อม ระยะเวลาจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง โดยมีเป้าหมายอยู่ข้างหน้าที่มีสภาพดีกว่าปัจจุบัน และการเปลี่ยนผ่านสำหรับผู้เรียนอาจหมายถึงกระบวนการเลื่อนระดับการดำเนินชีวิต จากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น จากบ้านสู่ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน/ศูนย์การศึกษาพิเศษ/โรงเรียน หรือจากชั้นเรียนสู่ชั้นเรียน และจากโรงเรียนสู่ชุมชน เป็นต้น โดยการดำเนินการเปลี่ยนผ่านต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่าน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) ได้กล่าวว่า การจัดบริการในระยะเปลี่ยนผ่านสำหรับคนพิการ ส่วนใหญ่จัดเป็นรูปแบบของการช่วยวางแผนชีวิตเริ่มต้นช่วงระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ หรือการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา การฝึกอาชีพ การทำงาน การศึกษานอกระบบ การบริการสำหรับการเข้าสู่ผู้ใหญ่วัย รวมถึงการดำรงชีวิตอย่างอิสระและการมีส่วนร่วมกับชุมชน ซึ่งการบริการในระยะเปลี่ยนผ่านจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันวางแผน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการประสานงานร่วมกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งหรือจากระบบเดิมไปยังระบบใหม่ หรือจากสถานที่เดิมไปยังสถานที่ใหม่ ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการประสานงานส่งต่อหรือช่วงเชื่อมต่อกับหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ จัดเป็นรูปแบบของการช่วยวางแผนชีวิตเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลพอการประสบความสำเร็จทางวิชาการ ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ เช่น ศูนย์การศึกษาพิเศษสู่สถานศึกษา สถานศึกษาระดับประถมสู่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสู่อาชีว

ศึกษาหรืออุดมศึกษา สถานศึกษาสู่การมีอาชีพ ครอบครัวและชุมชน โดยการดำเนินการเปลี่ยนผ่านต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

ชิค และเมลิส (Chick and Meleis, 1986) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านมีลักษณะเป็นกระบวนการของการเคลื่อนที่การพัฒนา และการผ่านจากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง หรือจากสถานะหนึ่งไปยังอีกสถานะหนึ่งของชีวิต โดยมีกระบวนการหรือขั้นตอน มีช่วงเวลาเริ่มต้นนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านถึงจุดสิ้นสุด และมีการรับรู้ของบุคคล

ซิมแมนสกี และปาร์คเกอร์ (Szymanski และ Parker, 1995) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เน้นไปที่การเปลี่ยนผ่านและการเคลื่อนย้ายจากที่หนึ่งไปสู่ที่หนึ่งของเด็กที่มีความบกพร่องที่มีอายุระหว่าง 16-25 ปี ซึ่งอาจหมายถึงการเปลี่ยนผ่านจากวัยเด็กตอนปลายไปสู่การใช้ชีวิตในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น โดยในการเปลี่ยนผ่านนี้ยังหมายถึงการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ที่อยู่อาศัยของตนเอง และสภาพแวดล้อมของชุมชนรวมถึงการฝึกฝนทักษะการทำงานที่จะได้รับประสบการณ์จริงในท้องถิ่นที่ตนเองอาศัย ทั้งนี้เพื่อการดำรงชีวิตอย่างเป็นอิสระ

เลอเนอร์ (Lerner, 2003 : 272) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่าน หมายถึง การเคลื่อนย้ายจากโปรแกรมหนึ่งไปสู่อีกโปรแกรมหนึ่ง หรือเปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากการเข้ารับบริการโปรแกรมหนึ่งไปสู่อีกโปรแกรมหนึ่งที่มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น หรือในบริบทของย้ายไปสู่ชั้นเรียนใหม่ในระดับสูงขึ้นไปที่จะได้รับการบริการติดตามหรือการช่วยเหลือจากระบบเดิมไปจนกว่าการเคลื่อนย้ายสู่ระบบใหม่ของเด็กจะดำเนินไปอย่างราบรื่น

โรเจอร์และจอร์เกอ (Roger Pierangelo และ Giuliani, 2004) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่าน เป็นบริการและระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงระหว่างระบบโรงเรียนและบริการของสังคมสำหรับชีวิตหลังจบการศึกษา โดยมีแนวคิดเพื่อพัฒนาให้บุคคลที่มีความต้องการพิเศษมีความสามารถในการดำเนินชีวิตในวัยผู้ใหญ่

กฎหมายการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่อง (The Individuals with Disabilities Education Act of 2004, 2004) ระบุว่า การบริการสนับสนุนในระยะเปลี่ยนผ่าน (Transition Services) หมายถึง กระบวนการทำให้บริการสนับสนุนที่เน้นผลที่จะเกิดขึ้นต่อตัวคนพิการ โดยเน้นการช่วยเหลือให้คนพิการมีพัฒนาการทางวิชาการ และการใช้ชีวิตประจำวันในระหว่างที่มีการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ หรือการศึกษาสายอาชีพ รวมทั้งการฝึกประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต ด้วยตนเองและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในฐานะผู้ใหญ่คนหนึ่ง กระบวนการที่เน้นความต้องการเฉพาะบุคคลของคนพิการ และคำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล กระบวนการที่รวมถึงการเรียนการสอน การ

ให้บริการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางสังคม การประกอบอาชีพและปรับตัวสู่เข้าสู่ วัยผู้ใหญ่ มีจุดประสงค์เพื่อมอบประสบการณ์การประสานงาน และการพัฒนาทักษะที่เตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการประสบความสำเร็จในการศึกษาหรือ การฝึกอบรมระดับหลังมัธยมศึกษาซึ่งเป็นอาชีพที่พวกเขาเลือกและมีส่วนร่วมในชุมชนของพวกเขา

ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนผ่านคือกระบวนการสนับสนุนและบริการสำหรับการ เปลี่ยนจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง หรือเปลี่ยนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง หรือจากระบบเดิม ไปจนกว่าการเคลื่อนย้ายสู่ระบบใหม่ของเด็กจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเน้นความต้องการ ความสามารถและความสนใจของคนพิการเฉพาะบุคคล ที่เกิดจากการช่วยเหลือประสานงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นลายลักษณ์ อักษร เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการมีพัฒนาการทางวิชาการและการใช้ชีวิตประจำวันรวมถึง การประกอบอาชีพ

3.2 รูปแบบการเปลี่ยนผ่าน

รูปแบบของการเปลี่ยนผ่านได้ถูกนำเสนอในเอกสารสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับประเด็นการ เปลี่ยนผ่าน (เช่น Halpern, 1993; Kohler, 1996; Will, 1984) รูปแบบเหล่านี้สร้างขึ้นและมี อิทธิพลต่อการวิจัยและการเปลี่ยนผ่านในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาพรวมของแต่ละรูปแบบจะถูก นำเสนอในหัวข้อต่อไป

การศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบของ โคลเลอร์ (Kohler, 1996) เกี่ยวข้องกับกรอบ ความคิดของการศึกษา มีความพยายามที่จะเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติในช่วงเปลี่ยนผ่าน โคลเลอร์ได้ทำการศึกษา 4 ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Rusch, Kohler, & Hughes, 1992) การทบทวนวรรณกรรม (Kohler, 1993) การสำรวจ (Kohler, DeStefano, Wermuth, Grayson และ McGinty, 1994) และกระบวนการทำแผนที่แนวคิด (Kohler, 1996) การศึกษาสาม ครั้งแรกได้ดำเนินการเพื่อพิจารณาแนวทางการเปลี่ยนผ่านตามหลักฐาน และในครั้งที่ 4 เขาได้ เน้นไปที่ความสำคัญของการจัดการศึกษาที่เป็นหรือควรจะเป็น และจำแนกเป็นหมวดหมู่หรือ อธิบายแผนการเปลี่ยนผ่านและบริการที่ประกอบด้วย 1)การวางแผนการเปลี่ยนผ่านที่มุ่งเน้นไปที่ นักเรียน 2)การมีส่วนร่วมของครอบครัว 3) ความร่วมมือของหน่วยงาน 4)การพัฒนาเด็ก และ 5)โครงสร้างโปรแกรมและคุณลักษณะ รูปแบบนี้เน้นไปที่การเปลี่ยนผ่านว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาและมีความสำคัญในวงกว้าง โคลเลอร์ อธิบายถึงแผนการเปลี่ยนผ่านและบริการ เพิ่มเติม โดยแนะนำว่าการเปลี่ยนผ่านเป็นทางเลือกทางการศึกษา ซึ่งการศึกษานี้ทำให้เกิด

คำถามขึ้นว่า การวางแผนเปลี่ยนผ่านคืออะไร ใครเป็นผู้ให้บริการและพัฒนาให้บริการ รวมทั้ง การดำเนินงานเน้นกิจกรรม 3 อย่างในรูปแบบนี้ ได้แก่ 1) เป้าหมายหลังสำเร็จการศึกษาถูก กำหนดขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานความสามารถของนักเรียน 2) กิจกรรมการสอนและประสบการณ์จาก การเรียนถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเตรียมนักเรียนสำหรับเป้าหมายหลังสำเร็จการศึกษา และ 3) ความ หลากหลายของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันได้ถูกนำมากำหนดและพัฒนาเป้าหมายและกิจกรรม สำหรับนักเรียน โคลเลอร์กล่าวว่า กระบวนการวางแผนโดยมุ่งผลลัพธ์ เป็นหัวใจของการเปลี่ยน ผ่านและเสริมสร้างความต้องการของแต่ละบุคคล จึงมีการเปลี่ยนโครงสร้างโดยเน้นไปที่ ความสามารถของนักเรียน ความต้องการและทางเลือกต่างๆ สำหรับนักเรียนในอนาคต

แนวคิดการเปลี่ยนผ่านของโคลเลอร์กำหนดมุมมองการเปลี่ยนผ่านประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนโดยมุ่งไปที่นักเรียน(Student-Focused Planning) ประกอบด้วย การพัฒนาแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยกลยุทธ์การ วางแผนอยู่ที่การมีส่วนร่วมของนักเรียนที่นับว่าเป็นส่วนสำคัญสำหรับการวางแผนของนักเรียนแต่ ละบุคคล เพราะแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เป็นตัวจักรในการพิจารณาเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และบริการที่เหมาะสม

2. การพัฒนานักเรียน(Student Development) ประกอบด้วย การสอนทักษะชีวิต การสอนทักษะการทำงาน หลักสูตรด้านอาชีพและอาชีพ ประสบการณ์การทำงานอย่างมี โครงสร้าง การประเมิน บริการสนับสนุน โดยโรงเรียนต้องจัดหาทางเลือก ที่นักเรียนสามารถ เรียนรู้ทักษะที่จำเป็น เพื่อให้มีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างราบรื่น การสอนต้องจัดหาสภาพแวดล้อม ที่แตกต่างเพื่อขยายทักษะในวงกว้าง และโรงเรียนต้องให้การศึกษาดูแลสอนอาชีพผ่านหลักสูตรที่ มีให้เลือกอย่างหลากหลายกำหนดและจัดการสนับสนุนเพื่อช่วยการเรียนรู้ ให้นักเรียนทุกคนใช้ ประโยชน์จากการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอน จัดหาประสบการณ์การทำงานที่มี โครงสร้างเมื่อจำเป็น

3. ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง(Interagency Collaboration) กับกรอบความร่วมมือรวมทั้งการให้บริการ การขาดความร่วมมือและการ ประสานงานจะทำให้เกิดอุปสรรคในการวางแผนสำหรับนักเรียนพิการ ซึ่งคณะทำงานในการ เปลี่ยนผ่านที่มาจากหลายหน่วยงาน ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน นักเรียน นายจ้าง และผู้ให้บริการ จะช่วยลดช่องว่างในการให้บริการ หลีกเลี่ยงการ ให้บริการที่ซ้ำซ้อน มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดปัญหาที่เกิดจากขอบข่ายการทำงาน และ

สร้างแผนการบริการแบบองค์รวม ผู้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานการเปลี่ยนผ่านจากหลายองค์กร จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับระบบการให้บริการของหน่วยงานอื่น สร้างความเชื่อมโยงกับระบบอื่น และทำงานแบบร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร โดยผ่านข้อตกลงความร่วมมือ การกำหนดปัญหา การแบ่งปันข้อมูล และหาแนวทางแก้ไข ช่วยให้นักวิชาชีพทั้งหมดที่มาจากโรงเรียนหน่วยงานและชุมชน พยายามประสานงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุด

4. การมีส่วนร่วมของครอบครัว(Family Engagement) หมายถึง การสร้างพลังอำนาจและการฝึกอบรมนักเรียนและครอบครัว มีผลอย่างมากในการวางแผน เพราะพวกเขาอาจรู้สึกอึดอัดตลอดกระบวนการเนื่องจากไม่เข้าใจการประเมิน เกิดความคลุมเครือและสับสนในความต้องการและการปฏิบัติของนักวิชาชีพ ไม่คุ้นเคยกับนักวิชาชีพ ไม่คุ้นเคยกับภาษาที่ใช้ในเชิงวิชาการ และถูกครอบงำในการประชุมโดยนักวิชาการทั้งหลาย

5. โครงสร้างของโปรแกรม(Program Structures) ซึ่งรวมถึงโครงสร้างและคุณลักษณะขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการเปลี่ยนผ่านที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปรัชญาการวางแผน นโยบายการประเมินผล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Kohler ค้นพบวิธีปฏิบัติที่สามารถแบ่งออกเป็น 6กลุ่มดังต่อไปนี้ 1) ปรัชญาของโปรแกรม 2) นโยบายโปรแกรม 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) การประเมินผลโครงการ 5) การจัดสรรทรัพยากร และ6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันดับสูงสุดคือปรัชญาของโปรแกรม หมายความว่ารวมถึงการปฏิบัติที่ได้คะแนนสูงสุดต่อไปนี้: บทบาทของนักเรียน / ครอบครัวในการวางแผนโครงการ การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ การเขียนโปรแกรมแบบยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองของความต้องการของนักเรียน การบริหารจัดการคณะกรรมการโรงเรียน และการสนับสนุนจากชุมชนสำหรับโครงการ รวมถึงคุณภาพของพนักงาน



ภาพประกอบ 2 แผนภาพแบบจำลองสำหรับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านของโคเลเลอร์

สำหรับประเทศไทยกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยงานโดยตรงที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษได้นำเสนอรูปแบบการให้บริการเปลี่ยนผ่านไว้ในแนวทางการดำเนินการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการสำหรับ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการจำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการที่ชัดเจน ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกต้องมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่านของบุคคลพิการตามแนวทางขั้นตอนที่เป็นระบบ ทั้งนี้รูปแบบการเปลี่ยนผ่านมีหลากหลาย ตามระดับการศึกษา ระบบการศึกษา การเปลี่ยนบริบททางสังคม โดยรูปแบบการให้บริการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญมีดังนี้

1. การให้บริการเปลี่ยนผ่านจากศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานศึกษา/ครอบครัวและชุมชน
2. การให้บริการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

3. การให้บริการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สู่สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือ อุดมศึกษา

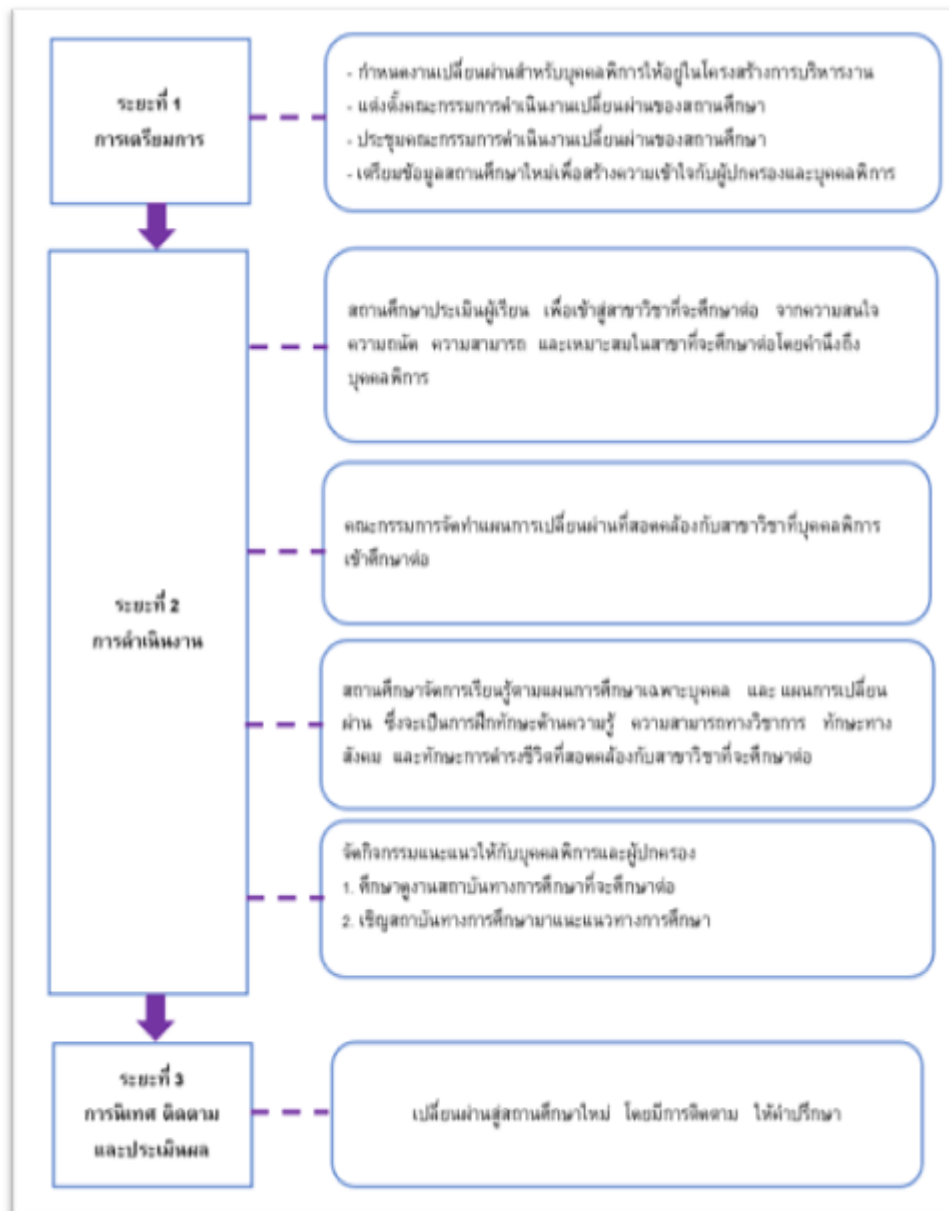
4. การให้บริการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีอาชีพ โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านในแต่ละลักษณะดังแผนภาพต่อไปนี้



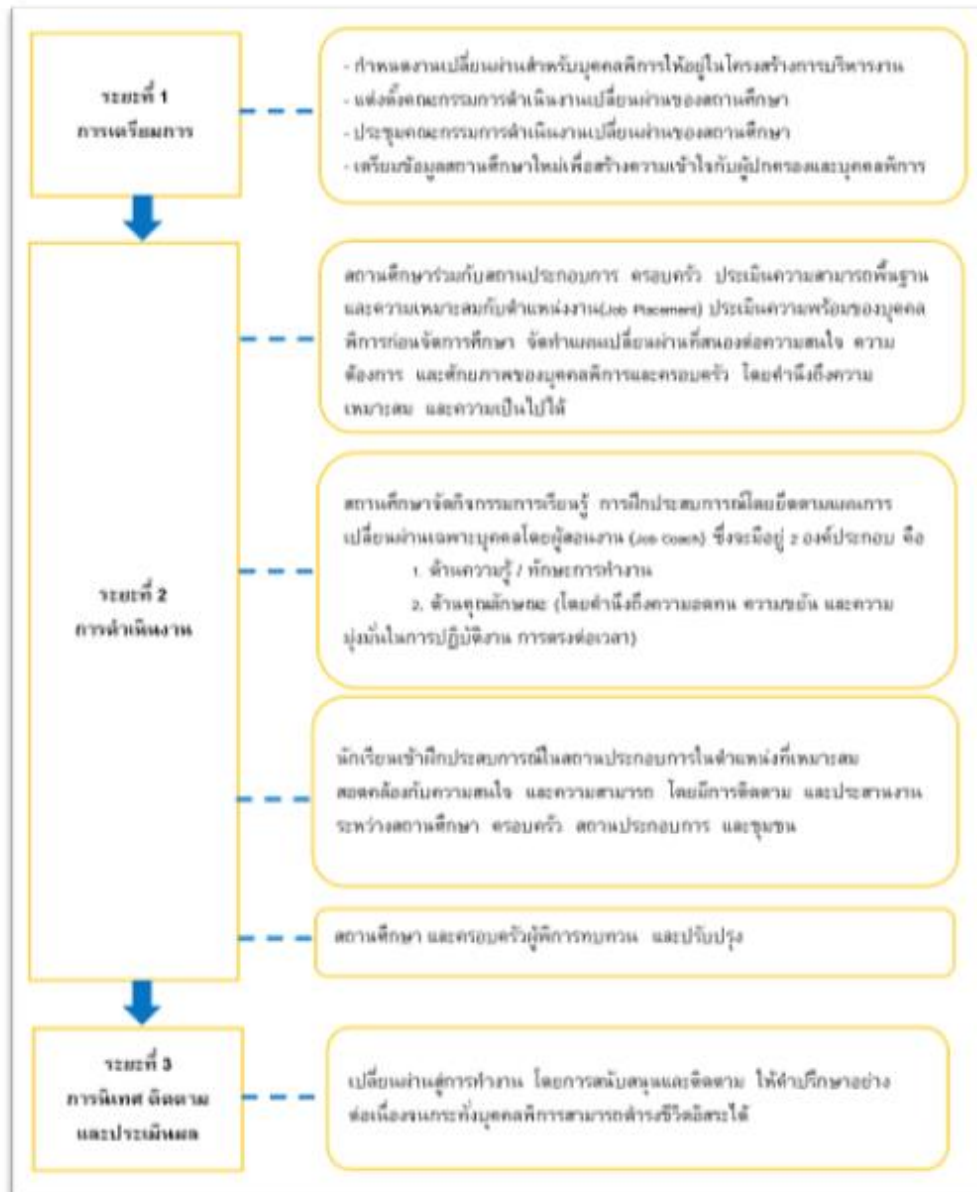
ภาพประกอบ 3 การเปลี่ยนผ่านจากศูนย์การศึกษาพิเศษ สู่สถานศึกษา/ครอบครัวและชุมชน



ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สู่สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา



ภาพประกอบ 5 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา



ภาพประกอบ 6 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีอาชีพ

3.3 แนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน

กระบวนการเปลี่ยนผ่านที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงเป็นผลมาจากการวางแผนของ ทีมที่ครอบคลุมซึ่งขับเคลื่อนโดยความฝัน ความปรารถนาและความสามารถของเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษแผนเปลี่ยนผ่านเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการเตรียมบุคคลให้มีชีวิตทำงานและ เล่นในชุมชนอย่างเต็มที่และเป็นอิสระมากที่สุด โดยเฉพาะเมื่อเด็กที่มีความต้องการพิเศษเมื่อถึง ช่วงเวลาใกล้จบการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสิ่งสำคัญคือการเตรียมความพร้อมสำหรับ ชีวิตในวัยผู้ใหญ่ การวางแผนการเปลี่ยนผ่านก่อนกำหนดและเปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจถึงที่จะเกิดขึ้น การดำเนินงานควรมีคณะกรรมการในการวางแผนโดยคณะกรรมการ จะต้องรับทราบเกี่ยวกับความสามารถ ความต้องการ และบริการที่จะช่วยสนับสนุนเด็กในเรื่องที่ เหมาะสม โดยครอบคลุมถึงโอกาสทางการศึกษา ข้อมูลประจำตัว และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการ จ้างงานที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษขณะอยู่ในโรงเรียนเพื่อเตรียม ความพร้อมตั้งแต่ขณะที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียน ทั้งนี้บริการการเปลี่ยนผ่านมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ เด็กที่มีความต้องการพิเศษและครอบครัวของพวกเขามีทักษะการปฏิบัติประสบการณ์ และ ความรู้ที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ โดยเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. กระบวนการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน

การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นการรวบรวมข้อมูลของผู้พิการเพื่อมาสังเคราะห์ และวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้ดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

ขั้นที่ 1 การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นขั้นตอนแรกในการ ดำเนินการโดยเป็นการกำหนดบุคคลที่สามารถช่วยสนับสนุน ระบุปัญหา การวางแผนหาแนว ทางแก้ไขและพัฒนาและสร้างความเชื่อมโยงในการดำเนินงานไปสู่ครอบครัว/ชุมชน เพื่อมาร่วม กันกำหนดเป้าหมายในอนาคตของผู้เรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้คณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านต้องมีอย่างน้อย 2 คน แต่ไม่ควรเกิน 8 คน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียน 2) พ่อแม่หรือผู้ปกครอง 3) ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหาร สถานศึกษา 5) สมาชิกในชุมชน 6) ผู้แทนหน่วยงานในชุมชนที่เกี่ยวข้อง 7) ผู้ให้บริการที่ เกี่ยวข้อง และ 8) เพื่อนของผู้เรียน หรืออาจคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นคณะกรรมการจาก คุณสมบัติเหล่านี้ 1) บุคคลที่รู้จักผู้เรียนดีที่สุด 2) บุคคลที่ผู้เรียนไว้วางใจที่สุด 3) บุคคลที่

นักเรียนไปขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือ 4) บุคคลที่ผู้เรียนต้องการให้มาช่วยในกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่าน และ 5) บุคคลที่ช่วยสนับสนุนผู้เรียนได้

ขั้นที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีเป้าหมายเพื่อให้คณะกรรมการทราบข้อมูลพื้นฐาน ความฝัน และเป้าหมายของผู้เรียน ที่สำคัญต้องให้มั่นใจได้ว่าแผนการเปลี่ยนแปลงผ่านเป็นไปตามที่ผู้เรียนหรือผู้ปกครองต้องการ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ภูมิหลัง ความสนใจ ความชอบ ความสัมพันธ์ในชุมชน สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต รูปแบบการสื่อสาร เป้าหมาย ความหวัง ทักษะ สุขภาพและความต้องการทางการแพทย์ โดยใช้ MAPS (Making Action Plans) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 6 แผนภาพ ดังต่อไปนี้

1. แผนภาพข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน : ประวัติส่วนตัว

เป็นแผนภาพที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน บุคคลที่รู้จักเด็กมากที่สุดเป็นผู้ให้ข้อมูลบอกเล่าเรื่องราว เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน แผนภาพนี้จะช่วยให้คณะกรรมการเข้าใจประสบการณ์ชีวิตของผู้เรียนและครอบครัว ทั้งในด้านที่ประสบความสำเร็จ และอุปสรรคที่ผ่านมา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้จะนำมาเขียนเป็นแผนภาพโดยมีการใส่รูปภาพที่เป็นเหตุการณ์สำคัญ

2. แผนภาพพรสวรรค์หรือความสามารถของผู้เรียน

แผนภาพนี้จะเริ่มจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนระหว่างครอบครัวและบุคคลที่มีความสำคัญกับชีวิตของผู้เรียน เริ่มต้นโดยมุ่งความสนใจไปที่ความสามารถหรือทักษะของผู้เรียนที่มีอยู่โดยใช้คำถาม ดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียนสื่อสารอะไรกับท่าน และการสื่อสารเขาเป็นอย่างไร 2) ผู้เรียนมีความฉลาดหรือพรสวรรค์ในด้านใด 3) ท่านได้เรียนรู้อะไรเกี่ยวกับผู้เรียนคนนี้ และ 4) ผู้เรียนชอบอะไรเป็นพิเศษ

โดยในขณะที่คณะกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันนั้น ไม่ควรลืมข้อมูลสำคัญที่ได้จากการประเมิน คือ รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเมื่อแผนภาพนี้สมบูรณ์จะช่วยให้เห็นถึงรูปแบบพฤติกรรมของผู้เรียน

3. แผนภาพความชอบหรือความสนใจ

แผนภาพนี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อสะท้อนสภาพแวดล้อมของผู้เรียนที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจหรือมาพึงพอใจ ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องจำกัดอยู่กับสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือจับต้องได้ ซึ่งข้อมูลนี้จะช่วยชี้ให้เห็นข้อมูลที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 2) แรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้จะทำให้ผู้สอนทราบว่าผู้เรียนมี

ความชอบอะไร จะช่วยให้ครูทราบหรือแปลความหมายการสื่อสารที่เป็นภาษากายของผู้เรียนได้ นอกจากนี้ ข้อมูลจากแผนภาพความชอบยังช่วยบ่งชี้หรือระบุกิจกรรมที่เป็นแรงจูงใจให้กับผู้เรียน ในการเข้าร่วมกิจกรรม และยังอาจนำมาเป็นเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน

4. แผนภาพการสื่อสาร

แผนภาพการสื่อสารประกอบด้วย 2 แผนภาพ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ถึงการรับข้อมูลการสื่อสารผ่านทางประสาทสัมผัสที่หลากหลาย และการส่งข้อมูลการสื่อสารหรือการแสดงความรู้สึกของผู้เรียนให้ผู้อื่นเข้าใจ ดังนี้

4.1 แผนภาพการรับข้อมูลจากการสื่อสารของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน และผู้ให้บริการ โดยพิจารณาวิธีการสื่อสารของบุคคลเหล่านั้นที่ใช้สื่อสารกับผู้เรียน ประกอบด้วย วิธีการสื่อสารผ่านการได้ยิน การเห็น การสัมผัส และการดมกลิ่น

4.2 แผนภาพการส่งข้อมูลการสื่อสารเพื่อแสดงความรู้สึกของผู้เรียน โดยคณะกรรมการต้องร่วมกันระบุทั้งวิธีการสื่อสารของผู้เรียน(รูปแบบการสื่อสาร) และเหตุผลในการสื่อสารของผู้เรียน (จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร)

5. แผนภาพความสัมพันธ์

แผนภาพนี้จะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับบุคคลอื่นเพื่อระบุบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เรียน โดยแผนภาพนี้จะแบ่งบุคคลตามระดับของความสัมพันธ์ เป็นวงกลุ่ม 4 กลุ่มซ้อนทับกัน ได้แก่

วงกลมในสุด คือ ผู้เรียน

วงกลมที่ 1 คือ บุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด พบกับนักเรียนทุกวัน ผู้เรียนสามารถพูดคุย สนทนาสนมมากที่สุด

วงกลมที่ 2 คือ บุคคลที่ผู้เรียนเข้าไปร่วมกิจกรรมด้วยเป็นประจำแต่ไม่ได้มีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่ากลุ่มแรก

วงกลมรอบนอก (วงกลมที่ 3) คือ บุคคลที่ผู้เรียนรู้จักและมีความหมายกับผู้เรียน แต่บุคคลนั้นไม่ได้มีการติดต่อกับผู้เรียนเป็นประจำ

6. แผนภาพสถานที่

แผนภาพสถานที่ เป็นแผนภาพที่ใช้อธิบายแบบแผนการดำเนินชีวิตของผู้เรียนในปัจจุบัน โดยผู้ปกครองจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วม

เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด สถานที่นันทนาการ สถานที่ในการใช้เวลาว่าง สถานที่ทำงาน หรือร้านค้า เป็นต้น

7. แผนภาพแสดงภาพในอนาคตของผู้เรียน

เป็นแผนภาพที่คณะกรรมการจะร่วมกันฉายภาพผู้เรียนในอนาคตเพื่อร่วมกันวางแผนการดำเนินงานไปสู่ความฝัน และจัดการกับความกลัวที่ผู้เรียนหรือผู้ปกครองยังมีอยู่ โดยแผนภาพอนาคตของผู้เรียนจะประกอบด้วย

7.1 แผนภาพความฝัน คือ การอภิปรายความเป็นไปได้สำหรับอนาคตของผู้เรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งความฝันที่ระบุขึ้นนี้จะนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ผู้เรียนจะถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง และตามด้วยความคิดเห็นของผู้ปกครอง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ บ้านหรือที่อยู่อาศัย การประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ การใช้ชีวิตส่วนตัวหรือทางสังคม และการมีส่วนร่วมในชุมชน

7.2 แผนภาพความกลัว

ผู้เรียนและผู้ปกครองจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับความกลัวของตนเองที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยเฉพาะในเรื่องที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำความฝันให้เป็นจริง ผู้เรียนอาจแสดงความรู้สึกกลัวทั้งที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน หรือแสดงความรู้สึกกลัวในเรื่องทั่วไป ในการทำแผนภาพความกลัวบางครั้งเป็นเรื่องค่อนข้างอึดอัดสำหรับผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง บางครั้งอาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งอาจทำให้ต้องหยุดพักชั่วคราว

ขั้นที่ 3 การพัฒนาแผนการเปลี่ยนผ่าน (Develop Transition Plan)

แผนการเปลี่ยนผ่าน เป็นแผนที่ประกอบด้วยขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายของผู้เรียน และความคาดหวังของผู้ปกครอง ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่รับผิดชอบในการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน และมีการกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ดังนั้นเพื่อให้แผนการเปลี่ยนผ่านประสบความสำเร็จการพัฒนาแผนฯ ต้องประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการร่วมกันระบุบริการและการช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านกิจวัตรประจำวัน ด้านการดูแลบ้านและที่อยู่อาศัย ด้านมิตรและสังคม ด้านการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการใช้เวลาว่างและนันทนาการ ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และด้านกฎหมายและการเรียกร้องสิทธิเพื่อตนเอง

2. คณะกรรมการร่วมกันระบุงานหรือกิจกรรมที่จำเป็นต้องทำ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย การทำให้แผนการเปลี่ยนผ่านประสบความสำเร็จได้นั้น คณะกรรมการต้องร่วมกันระบุงานหรือกิจกรรมและมอบหมายให้สมาชิกรับผิดชอบ โดยมีข้อตกลงและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมประสบความสำเร็จ

3. คณะกรรมการตรวจสอบแผนการเปลี่ยนผ่านก่อนนำไปใช้ เพื่อตรวจสอบดูว่าแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยการมองย้อนกลับไปที่เครื่องมือ MAPS แล้วเปรียบเทียบกับแผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าในแต่ละขั้นตอนนั้นได้สนับสนุนเป้าหมายของผู้เรียนหรือไม่อย่างไร

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การปฏิบัติ (Put Transition Plan Into Action)

การนำแผนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การปฏิบัติ คณะกรรมการจำเป็นต้องตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้ดำเนินงานในแต่ละงาน รวมถึงจะดำเนินงานอย่างไร และจะประสบความสำเร็จเมื่อไร ดังนั้นสมาชิกของคณะกรรมการแต่ละคนจะได้รับมอบหมายในแต่ละด้านและแต่ละคนจะรับผิดชอบในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด โดยมีผู้ประสานงานของคณะกรรมการเป็นผู้คอยติดตามการดำเนินงานของสมาชิกคณะกรรมการ ถ้าสถานศึกษาใช้แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP) เพื่อการวางแผนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การปฏิบัติ ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยติดตามสมาชิกทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ด้วยการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในคณะกรรมการจะส่งผลให้แผนการเปลี่ยนผ่านของผู้เรียนนำไปสู่การปฏิบัติและช่วยให้เป้าหมายของผู้เรียนประสบความสำเร็จได้

ขั้นที่ 5 การปรับหรือทบทวนแผนการเปลี่ยนผ่าน(Update Transition Plan)

ในขณะที่คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนผ่านนั้น สิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีกระบวนการติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละคน และอาจจำเป็นต้องมีการปรับแผนการเปลี่ยนผ่าน ดังนั้น ผู้ประสานงานของคณะกรรมการจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำตารางในการประชุมเพื่อติดตามและปรับแผนการเปลี่ยนผ่าน ถ้ามีความจำเป็น นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนผ่านอีกด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประชุมก่อนผู้เรียนจบการศึกษา (Hold an Exit Meeting)

ผู้ประสานงานของคณะกรรมการจะต้องจัดเตรียมการประชุมก่อนผู้เรียนเรียนจบการศึกษา ซึ่งเป็นการวางแผนในขั้นสุดท้าย จึงควรกำหนดขึ้นในช่วงใกล้จบการศึกษาในการประชุมครั้งนี้ คณะกรรมการจะร่วมกันสรุปแผนการเปลี่ยนผ่านและตรวจสอบการดำเนินงาน

ที่สำเร็จลุล่วงแล้ว ถ้าเป้าหมายหนึ่งของผู้เรียนยังไม่ประสบความสำเร็จ คณะกรรมการจะต้องร่วมกันพิจารณาว่าเกิดจากสาเหตุใด และควรจะทำอย่างไรต่อไป

ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกล่าวถึงแนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่านไว้ในหลากหลายลักษณะดังตารางต่อไปนี้



ตาราง 10 แนวทางและกระบวนการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน

	Wehman, Paul. (1996).	Ministry of Children and Family Development Transition Planning. (2010).	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554).	สุจิตพร สีผ่น. (2550).	พรพรรณ สมบูรณ์. (2552).	กรรวิภาร์ หงษ์งาม. (2557).
1.รวบรวมทีมงานเพื่อทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลสำหรับนักเรียนทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.รวบรวมแหล่งให้การสนับสนุนที่อยู่รอบ ๆ ตัวนักเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.พัฒนาแผนเปลี่ยนผ่าน (ระบุข้อมูลสำคัญ/ประสานงาน)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4.การนำแผนการเปลี่ยนผ่านสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6.การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.การปรับหรือทบทวนแผนเปลี่ยนผ่าน		✓	✓	✓	✓	✓
6.การจัดประชุมก่อนผู้เรียนจบการศึกษา	✓	-	-	✓	-	-
7.การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูล	✓	✓	✓	✓	-	-
8.การจัดตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการช่วยเหลือทางการศึกษา	-	-	✓	-	✓	-
9.การเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน	-	-	-	-	✓	-

3.4 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

โดยทั่วไปเด็กที่มีความต้องการพิเศษจะมีความสามารถและมีความต้องการด้านอาชีพที่แตกต่างกัน อีกทั้งโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานของเด็กที่กลุ่มนี้มีน้อยกว่าคนทั่วไป เนื่องจากข้อจำกัดส่วนบุคคลและข้อจำกัดของสังคมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การดำรงชีวิตทั้งที่บ้าน โรงเรียนที่ทำงาน สถานที่สาธารณะในสังคมชุมชนทั่วไป ตลอดจนการเดินทางสาธารณะ รวมถึงทัศนคติของคนในสังคม การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในชีวิตจริงของเด็กที่มีความต้องการพิเศษจึงถือเป็นอีกช่วงของชีวิตที่สำคัญ และควรได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเป็นระบบที่จะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้จากชั้นเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้จากการทำงานเข้าด้วยกัน อีกทั้งมุ่งเน้นไปที่ความต้องการของนักเรียนที่จะได้รับประสบการณ์และทักษะในการทำงาน เพื่อให้เห็นว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความเกี่ยวพันกัน ผ่านการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน นายจ้าง ชุมชน และจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายได้ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในขณะที่อยู่ในสถานศึกษา โดยจัดให้มีขึ้นสำหรับนักเรียนทุกคนตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงการศึกษาตลอดชีวิต หรืออาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำนั้นเป็นระบบที่สร้างขึ้น ซึ่งจะ โดยระบบดังกล่าวมีไว้สำหรับนักเรียนทุกคน (Institute on Community Integration, 2018; Lee และ Carter, 2012; พรพวรรณ สมบูรณ์, 2552)

นอกจากนี้ศูนย์ความช่วยเหลือด้านเทคนิคแห่งชาติว่าด้วยการเปลี่ยนผ่านของหน่วยงานด้านการศึกษาสหรัฐอเมริกา (Education, 2017) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าทั้งการศึกษาและการฟื้นฟูอาชีพมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์การจ้างงานและช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงานเพื่อให้ได้รับการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป หน่วยงานทั้งสองจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพให้เข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในยุคสมัยนี้ ในด้านการศึกษา การให้บริการทางการศึกษาที่คำนึงถึงผลลัพธ์ของการช่วยให้นักเรียนสามารถเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไปนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ (IDEA, 2004) ดังนั้นโรงเรียนจะต้องเริ่มวางแผนการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความพิการซึ่งมีอายุไม่เกิน 16 ปี (ในบางรัฐอาจเริ่มในช่วงอายุ 14 ปี แล้วแต่กฎหมายภายในรัฐ) และก่อนหน้านั้นถ้าคณะกรรมการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมในการเริ่มวางแผนการเปลี่ยนผ่าน การดำเนินการทั้งหมดนี้เพื่อให้แน่ใจ

ว่านักเรียนได้สำรวจ ค้นหาความชอบในการประกอบอาชีพของตนเอง รวมทั้งมีโอกาสเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนเข้าถึง บริการการเปลี่ยนผ่านที่นำไปสู่การเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น หรือการดำรงชีวิตอย่างอิสระต่อไป

ทั้งนี้ในบริการฟื้นฟูอาชีพโดยรัฐบาลกลาง ประเทศสหรัฐอเมริกายังได้กำหนดกิจกรรมที่ จำเป็นสำหรับบริการโดยตรงให้นักเรียนที่มีความพิการซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมหรืออาจได้รับ บริการฟื้นฟูด้านอาชีพ 5 ประการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การสำรวจอาชีพหรือการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้นักเรียนสำรวจตนเอง เลือกอาชีพและโอกาสที่มีอยู่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ พิจารณาโอกาสและการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล ทำให้นักเรียนมั่นใจได้ถึงความเกี่ยวข้องของ โรงเรียนมัธยมและการศึกษาต่อของตนเองทั้งในวิทยาลัยและ /หรือที่ทำงาน ซึ่งกิจกรรมการสำรวจงานสามารถให้บริการร่วมกับหน่วยงานในชุมชนที่แสวงหาผลกำไรหรือไม่แสวงหาผลกำไร ของคุณและ/หรือผ่านแหล่งข้อมูลบนฐานข้อมูลออนไลน์ ทั้งนี้กิจกรรมการสำรวจและพัฒนา อาชีพควรเป็นรายบุคคลและให้โอกาสนักเรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์ที่แตกต่างที่หลากหลาย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการความสนใจและทักษะ ของนักเรียนแต่ละคน และกิจกรรมในแต่ละระดับชั้นควรส่งเสริมความก้าวหน้าจนกระทั่งนักเรียน จบชั้นมัธยมปลายหรือหลังจากสำเร็จการฝึกอบรมหลังจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่ง สามารถจัดในหลายลักษณะ เช่น 1) การประเมินสายอาชีพที่มีการทดสอบหลายรูปแบบทั้ง วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อช่วยนักเรียนระบุความสนใจ บุคลิกลักษณะ ค่านิยม และ ทักษะที่โดดเด่นให้ดีขึ้นในการกำหนดว่าจะควรเข้าคู่กับอาชีพใดได้ดีเพียงใด (Lee และ Carter, 2012) 2) การเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับอาชีพให้เห็นภาพรวมของงานที่เฉพาะเจาะจงหรือ สาขาอาชีพ โดยสามารถนำเสนอได้ทั้งในชั้นเรียนกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้ ข้อมูลสร้างแรงบันดาลใจและให้คำแนะนำสำหรับกิจกรรมการสำรวจอาชีพเพิ่มเติม (WINTAC, 2016) 3) การจัดกิจกรรมหรือจัดการศึกษารวมเข้ากับแผนการศึกษาขององค์กรอาชีวศึกษาที่ ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนมัธยมและศูนย์เทคโนโลยีอาชีพ 4) การจัดหลักสูตรที่มีความจำเป็น ทางด้านวิชาการและด้านวัฒนธรรม กล่าวคือหลักสูตรที่สอนนักเรียนเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานและ ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนในวิทยาลัยอาชีพและการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ 5) การให้นักเรียนได้ เรียนรู้ประสบการณ์ทำงานในลักษณะติดตามชีวิตของพนักงานที่มีความสามารถในการทำงานใน แต่ละวัน (Job Shadowing) เป็นการชั่วคราวที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในสถานประกอบการในสาขา

อาชีพที่นักเรียนสนใจ ซึ่งนักเรียนจะได้เห็นสภาพแวดล้อมการทำงานความสามารถในการจ้างงานและทักษะการประกอบอาชีพในทางปฏิบัติ 6) การเปิดโอกาสให้นักเรียนสัมผัสภาษาฉบับไม่เป็นทางการกับคนที่ทำงานในสาขาอาชีพ / งานที่นักเรียนสนใจ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่พวกเขาได้และเป็นวิธีที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับธุรกิจหรืองานเฉพาะอย่างได้ และ 7) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้างแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจและความต้องการบุคลากรของนายจ้างในพื้นที่ของตนเองและที่อื่น ๆ เช่น ข้อมูลจากสำนักสถิติแรงงานและ ระบบการทำงานของกระทรวงแรงงานซึ่งข้อมูลตลาดแรงงานสามารถช่วยนักเรียนในการค้นหาโอกาสในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพ เป็นต้น

2. การเรียนการสอนที่ใช้สถานที่ทำงานเป็นฐาน (Work Based Learning : WBL) เป็นวิธีการศึกษาหรือวิธีการเรียนการสอนในสถานที่ทำงานหรืองานจริง เพื่อให้นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จะช่วยให้เชื่อมต่อประสบการณ์ในโรงเรียนกับกิจกรรมการทำงานในชีวิตจริงในอนาคต ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญคือนายจ้างและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่จะมีส่วนส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาสเพิ่มพูนกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้งควรจัดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการบูรณาการมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้การเรียนรู้จากการทำงานยังสามารถนำมาใช้เป็นการประเมินทักษะความสามารถของนักเรียนรวมถึงวิธีการให้นักเรียนประเมินงานเพื่อพิจารณาว่างานนั้นเป็นสิ่งที่คิดว่าจริงหรือว่าชอบหรือไม่ โดยกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้นักเรียนมีประสบการณ์การทำงานจริงซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการแบบบูรณาการจากการเปลี่ยนผ่านไปสู่การจ้างงานและการมีงานทำ (Carol M.Schall.et., 2015; Wehman Paul., 2009; Wilczynski และ Clarke, 2013) ทั้งนี้การจ้างงานมีแนวโน้มมากขึ้นเมื่อนักเรียนมีประสบการณ์การทำงานและงานในช่วงมัธยมศึกษาและเมื่อครอบครัวมีความคาดหวังและให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพ (Carter, et.al., Fabian, 2007; Sima.et al, 2014) โดยอาจจัดให้เป็นบริการการเปลี่ยนผ่านในลักษณะโปรแกรมการฝึกอบรมการทำงานในโรงเรียน การสัมผัสข้อมูลจากนายจ้างหรือการเยี่ยมชมสถานที่ทำงานเพื่อเรียนรู้ทักษะการทำงานที่จำเป็น การขอรับคำปรึกษาจากชุมชนหรือจากประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงานเป็นรายบุคคล และอาจรวมถึงการฝึกประสบการณ์การทำงานจริงที่ได้รับค่าจ้าง การฝึกงานระยะสั้น การเป็นอาสาสมัครในชุมชน

3. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรการเปลี่ยนผ่านที่ครอบคลุมหรือโปรแกรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ความยืดหยุ่นสูงสุดในกระบวนการตัดสินใจทางอาชีพมีความสำคัญในช่วงแรกของการวางแผนหลังการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (PSE) ซึ่งรวมถึงการสร้างความตระหนักถึงความหลากหลายของทางเลือกเส้นทาง

อาชีพและความเป็นจริงของตลาดแรงงานและการคาดการณ์ กระทรวงแรงงานสหรัฐฯได้สร้างกลุ่มอาชีพเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนในการให้คำแนะนำและตรวจสอบประสบการณ์ของนักเรียนคนที่สัมผัสกับการศึกษาหลังมัธยมศึกษาที่มีแนวโน้มที่จะหางานที่จ่ายค่าจ้างที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับเพื่อนที่ไม่มีประสบการณ์การศึกษาหลังปริญญา (Carnevale & Desrochers, 2003; Leonhardt, 2011; Marcotte, Bailey, Borkoski, และ Kiensl, 2005) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่านักเรียนที่ออกจากโปรแกรม VR หลังจากได้รับบริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายรายงานค่าแรงรายสัปดาห์ที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับเพื่อนที่ไม่ได้รับบริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (Gilmore et al., 2001; Migliore, Butterworth, & Hart, 2009) หน่วยงานฟื้นฟูอาชีพอาจให้คำปรึกษาเกี่ยวกับโอกาสในการลงทะเบียนในโปรแกรมการศึกษาหลังการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมที่สถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มหรือในแต่ละบุคคล บริการเหล่านี้อาจรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอหลักสูตรตัวเลือกอาชีพประเภทของการฝึกอบรมทางวิชาการและการประกอบอาชีพที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในการทำงานและโอกาสหลังการขายที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพหรือเส้นทางอาชีพ นอกจากนี้ยังอาจรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้ปกครองหรือตัวแทนเกี่ยวกับหลักสูตรการสมัครเข้าเรียนวิทยาลัยและกระบวนการรับสมัครการรอกไปสมัครฟรีสำหรับช่วยเหลือนักศึกษาแห่งชาติและทรัพยากรที่อาจใช้เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคนในการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงบริการสนับสนุนความพิการ ตัวอย่างของกิจกรรมการให้คำปรึกษาการสำรวจงาน

3.1 การวางแผนทางวิชาการการวางแผนทางวิชาการเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาของคุณและกำหนดเส้นทางที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับที่พักและบริการในระดับมัธยมศึกษาตอนหลังให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการช่วยเหลือคนพิการและเชื่อมโยงครอบครัวและนักเรียนเข้ากับบริการดังกล่าว

3.3 การวางแผนความสามารถในการจ่ายของวิทยาลัยกระบวนการที่รวมการประเมินค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมและการระบุทรัพยากรที่มีอยู่สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งรวมถึงการเงินส่วนบุคคลการวางแผนผลประโยชน์ทุนและเงินกู้ยืม (รัฐบาลกลางและเอกชน)

3.4 กระบวนการสำรวจและคัดเลือกวิทยาลัยและอาชีพกระบวนการของการสำรวจการศึกษาหลังมัธยมศึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรมและการระบุหลักสูตรที่ตรงกับเป้าหมายอาชีพและความต้องการส่วนบุคคลที่ระบุไว้ กระบวนการนี้อาจระบุได้ว่าโปรแกรมที่อยู่ระหว่างการพิจารณามีสำนักงานบริการคนพิการหรือไม่

3.5 ขั้นตอนการสมัครและการรับเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนหลังความเข้าใจการกรอกข้อมูลและยื่นเอกสารที่จำเป็นภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจำเป็นต่อการเข้าร่วมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและโปรแกรมการฝึกอบรม

4. การฝึกอบรมความพร้อมในสถานที่ทำงานเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมและการใช้ชีวิตอิสระ ลักษณะความพร้อมในที่ทำงานอธิบายถึงทักษะที่นายจ้างคาดหวังจากพนักงานส่วนใหญ่ ทักษะความพร้อมในการทำงานคือชุดของทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับงานใด ๆ เช่น วิธีการโต้ตอบกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และความสำคัญของการตรงต่อเวลา ทักษะเหล่านี้บางครั้งเรียกว่าทักษะที่ส่งเสริมการทำงาน (soft skills) ทักษะการจ้างงานหรือทักษะความพร้อมในการทำงาน ความสามารถเหล่านี้ช่วยให้พนักงานเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในวิธีการรับรู้ของผู้อื่น นายจ้างให้ความสำคัญกับพนักงานที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างมืออาชีพ ไม่ว่าทักษะทางเทคนิคใดที่งานต้องการให้ทุกงานต้องใช้ทักษะทางสังคมที่ดี / ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Test, Mazotti, et.al. , 2009) หน่วยงานฟื้นฟูอาชีพอาจจัดให้มีการฝึกอบรมความพร้อมในสถานที่ทำงานให้กับนักเรียนที่มีความพิการเป็นกิจกรรมที่จำเป็นภายใต้บริการการเปลี่ยนผ่านงาน ดังนั้นการฝึกอบรมความพร้อมในสถานที่ทำงานอาจรวมถึงการเขียนโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมและการใช้ชีวิตอิสระเช่นทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความรู้ทางการเงินทักษะการปฐมพยาบาลและการเคลื่อนไหวทักษะการหางานทำความเข้าใจความคาดหวังของนายจ้าง ทักษะที่อ่อนนุ่ม ตัวอย่างของกิจกรรมการให้คำปรึกษาการสำรวจงาน

4.1 การสื่อสารทักษะการสื่อสารในที่ทำงานคือความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลไปยังผู้คนอย่างชัดเจนและเรียบง่ายทั้งทางวาจาและไม่ใช้ทางวาจาภายในองค์กร

4.2 ความรู้ทางการเงินความรู้ทางการเงินคือ 'ความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะในการจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน' (รายงานประจำปี 2551 ถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่) มักรวมถึงทักษะเช่นวิสัยทัศน์ระยะยาวและการวางแผนสำหรับอนาคตและมีระเบียบวินัยในการใช้ทักษะเหล่านั้นทุกวัน

4.3 ระบบเครือข่ายเครือข่ายเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือบริการระหว่างบุคคลกลุ่มหรือสถาบัน โดยเฉพาะการพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลสำหรับการจ้างงานหรือธุรกิจ (Miriam-Webster, 2014)

4.4 ทักษะปฐมนิเทศและการเคลื่อนไหว ทักษะการปฐมนิเทศและการเคลื่อนไหว สอนให้นักเรียนรู้จักทักษะและแนวคิดที่ต้องการเพื่อเดินทางอย่างอิสระและปลอดภัยในการเข้าถึง ชุมชนโรงเรียนและที่ทำงาน

4.5 การแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการทำงานผ่านรายละเอียดของปัญหาเพื่อให้ได้วิธีแก้ปัญหา การแก้ปัญหาอาจรวมถึงการดำเนินการทางคณิตศาสตร์หรือระบบและสามารถวัดทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล

4.6 ความเป็นมืออาชีพความเป็นมืออาชีพทั้งในและของตัวเองไม่ใช่ทักษะเดียว แต่เป็นการผสมผสานและรวมเข้าด้วยกันของทักษะที่หลากหลาย นายจ้างต้องการให้คนงานมีความรับผิดชอบมีจริยธรรมและทำงานเป็นทีมและมีการสื่อสารที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะในการแก้ปัญหา เมื่อแสดงความเป็นมืออาชีพก็มีแนวโน้มที่จะคิดว่าเป็นแพคเกจทั้งหมด

4.7 การทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมักจะเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจเพราะบ่อยครั้งที่เพื่อนร่วมงานจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอย่างดีที่สุดพยายามอย่างเต็มที่ในทุกสถานการณ์

5. การเรียนการสอนในการสนับสนุนตนเอง การสนับสนุนตนเองหมายถึง: ความสามารถของแต่ละบุคคลในการสื่อสารถ่ายทอดการเจรจาต่อรองหรือยืนยันผลประโยชน์และ / หรือความต้องการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดตนเองหมายถึงบุคคลที่มีความพิการมีอิสระในการวางแผนชีวิตของตนเองกำหนดเป้าหมายและติดตามสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อพวกเขาและเพื่อสัมผัสกับโอกาสในชีวิตเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในชุมชน มันหมายถึงการเข้าใจความพิการและรับผิดชอบต่อสื่อสารความต้องการและความปรารถนาของผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การพัฒนาทักษะการสนับสนุนตนเองควรเริ่มตั้งแต่อายุยังน้อย ทักษะเหล่านี้จำเป็นสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและชุมชน หน่วยงาน VR อาจจัดให้มีหรือจัดให้มีการเรียนการสอนในการสนับสนุนตนเองเป็นกิจกรรมที่จำเป็นภายใต้บริการการเปลี่ยนแปลงก่อนการจ้างงาน การเรียนการสอนนี้อาจมีให้ในห้องเรียนหรือเป็นรายบุคคลที่นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิของพวกเขาและวิธีการขอที่พักหรือบริการและการสนับสนุนที่จำเป็นในระหว่างการเปลี่ยนจากการศึกษาระดับมัธยมศึกษาถึงมัธยมศึกษาและการจ้างงาน นักเรียนอาจทำการสัมภาษณ์หรือให้คำปรึกษาข้อมูลกับเจ้าหน้าที่การศึกษาหรือบุคคลที่ทำงานโดยหรืออาสาสมัครสำหรับนายจ้างกระดานสมาคมหรือองค์กร ทักษะการได้เปรียบตนเองที่ได้รับเหล่านี้ จะช่วยให้นักเรียนสามารถสนับสนุนบริการช่วยเหลือใด ๆ รวมถึงเครื่องช่วยและเสริมและที่

พักซึ่งอาจจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมหรือการจ้างงาน ตัวอย่างของกิจกรรมการให้คำปรึกษาการสำรวจงาน

5.1 การขอและใช้ประโยชน์จากความสามารถของนักเรียนในการขอและใช้ที่พักในโรงเรียนสถานที่ทำงานหรือการตั้งค่าอื่น ๆ เพื่อให้พวกเขาสามารถเรียนรู้ทำงานหรือรับบริการได้ ที่พักถูกออกแบบมาเพื่อลดความคาดหวังในการปฏิบัติงานในโรงเรียนหรือที่ทำงาน แต่เพื่อบรรเทาผลกระทบจากความพิการ (NCWD, 2016)

5.2 การตัดสินใจรวมถึงการตัดสินใจที่ได้รับการสนับสนุนการตัดสินใจที่ได้รับการสนับสนุนคือ“ กระบวนการสนับสนุนและช่วยเหลือนักเรียนที่มีความพิการเพื่อให้นักเรียนสามารถตัดสินใจในชีวิตได้รวมถึงการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่เข้า / เธอต้องการอาศัยอยู่และการดูแลทางการแพทย์ที่พวกเขาต้องการได้รับและที่ที่พวกเขาต้องการโดยไม่ขัดขวางการตัดสินใจของนักเรียน

5.3 การเปิดเผยข้อมูลความพิการการเปิดเผยคือการเปิดเผยหรือบอกเล่า ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความพิการมันหมายถึงการกระทำของการแจ้งให้คนที่มีความพิการรวมถึงการเปิดเผยตนเอง มักเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการขอที่พัก (NCWD, 2016)

5.4 การตั้งค่าเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายการตั้งค่าและการบรรลุเป้าหมายเป็นทักษะในการพิจารณาว่านักเรียนวางแผนที่จะบรรลุสิ่งที่พวกเขาต้องการอย่างไร – การกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานและการวัดความสำเร็จ

5.5 ทักษะการเป็นผู้นำ (รับบทบาทความเป็นผู้นำ) การเป็นผู้นำเป็นพื้นที่ของการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างทักษะทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพลเมืองการทำงานและการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล นักเรียนอาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมผู้นำเยาวชนที่เสนอในสถานศึกษาหรือชุมชน

5.6 การให้คำปรึกษาแบบเพียร์เพียร์การให้คำปรึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการให้คำปรึกษาที่มักจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่อาศัยอยู่ผ่านประสบการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ความสัมพันธ์การให้คำปรึกษาสามารถใช้รูปแบบที่แตกต่างกันเช่นการให้คำปรึกษาเพื่อน, การให้คำปรึกษาความพิการ, การให้คำปรึกษากลุ่มหรือ e-mentoring (WINTACT, 2016)

5.7 สิทธิส่วนบุคคลและความรับผิดชอบความรู้และโอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาและการจ้างงานรวมถึงความพิการเฉพาะ

5.8 การรับรู้ตนเองและความรู้ความสามารถในการเข้าใจตนเองแยกจากสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่นมันมีการรับรู้ที่ชัดเจนของบุคลิกภาพของคุณรวมถึงจุดแข็งจุดอ่อน

ความคิดความเชื่อแรงใจและอารมณ์ การรับรู้ตนเองช่วยให้คุณเข้าใจผู้อื่นวิธีที่พวกเขาเข้าใจ คุณทัศนคติของคุณและการตอบสนองต่อพวกเขาในเวลานั้น

5.9 การกำหนดตนเองสิทธิและความสามารถของทุกคนในการชี้นำชีวิตของตนเอง เช่นเดียวกับความรับผิดชอบในการยอมรับผลที่ตามมาจากการเลือกของตนเอง ทักษะบางอย่างที่ทำให้ใครบางคนบงการหรือสนับสนุนตนเองที่ประสบความสำเร็จมีดังต่อไปนี้: ความรู้เกี่ยวกับจุดแข็งและข้อ จำกัด ของคน, ความเชื่อในความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย, ความสามารถในการเริ่มต้นและงานที่สมบูรณ์ และความสามารถในการตัดสินใจและดูตัวเลือกอื่น ๆ

นอกจากนี้ (พรพวรรณ สมบูรณ์, 2552) ยังได้ค้นพบและเสนอองค์ประกอบของการบริการ การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. กระบวนการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ การจัดเตรียมและปรับสภาพแวดล้อม การประเมินระบบการเปลี่ยนผ่าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การประเมินความสามารถของโรงเรียน ในการบริหารการเปลี่ยนผ่าน บริการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่าน การติดตามผล การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการช่วยเหลือทางการศึกษา และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงาน

2. หลักสูตรและการประสานความร่วมมือ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่าน ควรมีการจัดให้มีหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ไม่ล้าสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นหลักสูตรที่บูรณาการวิชาการและการปฏิบัติวิชาชีพเข้าด้วยกัน มีการผสมผสานการสอนในชั้นเรียนและการฝึกอบรมในสถานประกอบการ เปิดโอกาสให้นักเรียนพิการได้สัมผัสวิชาชีพที่หลากหลายและเน้นความสามารถเฉพาะบุคคล มีการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรเป็นระยะ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร รวมถึงใช้ประโยชน์จากชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้สอนร่วมสอน หรือเป็นที่เลี้ยง ตลอดจนเป็นแหล่งทรัพยากร แหล่งความรู้ แหล่งฝึกงาน รวมถึงเป็นแหล่งทุนสนับสนุนการสร้างอาชีพอิสระให้นักเรียนพิการ และเป็นเครือข่ายทำงานร่วมกันในลักษณะสหวิชาชีพ

3. การพัฒนานักเรียน มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านจึงควรมีการพัฒนาให้นักเรียนในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ฝึกให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้จักตนเอง เคารพนับถือตนเอง เชื้อมั่นในตนเอง

3.2 ด้านทักษะในการใช้อุปกรณ์เครื่องช่วยต่างๆ มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะในการทำงาน มีทักษะในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีทักษะในการพึ่งพาตนเองและการดำรงชีวิตอิสระ มีทักษะในการเดินทาง

3.3 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน สามารถกำหนดเป้าหมายส่วนตัวทั้งปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงการวางแผนพัฒนาชีวิตที่สอดคล้องกับความสามารถและเป้าหมายชีวิต

3.4 ด้านความสามารถในการเรียนรู้และเข้าถือสื่อและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่เสริมการเรียนรู้

3.5 ด้านการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน การให้บริการ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.6 ด้านการเข้าใจวัฒนธรรม สังคม การเคารพผู้อื่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและบริการชุมชน/สังคม ตลอดจนเข้าใจบทบาทของสมาชิกในครอบครัวและชุมชน

3.7 ด้านเจตคติที่ดีของนักเรียนทั่วไปในการเรียนและการทำงานร่วมกับนักเรียนพิการ

4. การวางแผนการเปลี่ยนผ่าน ควรมีแผนงาน โครงการ กิจกรรมหรือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งควรประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรมการเปลี่ยนผ่านให้ผู้อื่นเข้าใจและรับทราบในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้จะทำให้สามารถร่วมกันตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตามกำหนดเวลา ซึ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงในการจัดสรรจัดหาสิ่งสนับสนุนและงบประมาณ ความสะดวกในการเบิกจ่าย

5. การจัดชั้นเรียน จำเป็นต้องพิจารณาจากความอ่อนไหวของชั้นเรียน วิธีสอนของครู ขนาดของห้องเรียน องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของห้องเรียน รูปแบบ โครงสร้าง สภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่นของชั้นเรียน สัดส่วนของนักเรียนทั่วไปต่อนักเรียนพิการ ระดับอายุที่เหมาะสม ระดับของการเรียนรู้ รูปแบบของการรวมกลุ่มที่ยืดหยุ่น และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน

6. การพัฒนาครู ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ
ดังนี้

6.1 ด้านความสามารถในการเปิดโอกาสให้นักเรียนพิการมีส่วนร่วม
กล้าแสดงออก

6.2 ด้านความสามารถในการสนับสนุนพฤติกรรมทางบวกของนักเรียนพิการ

6.3 ด้านความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่นและคิดสร้างสรรค์

6.4 ด้านความรู้ ประสบการณ์ และทักษะด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุน
การเปลี่ยนผ่าน

6.5 ด้านความสามารถในการรับรู้ความต้องการหรือเป้าหมายของนักเรียน
พิการในการเปลี่ยนผ่าน

7. การมีส่วนร่วมของครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัวหรือผู้ปกครอง
สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียนพิการ รวมถึงสร้างให้ผู้ปกครองเชื่อว่านักเรียน
พิการสามารถพัฒนาได้ เพียงให้โอกาส ยอมรับ และพร้อมที่จะช่วยเหลือในการเปลี่ยนผ่าน
ตลอดจนผู้ปกครองสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิตให้บุตรหลานได้

8. การพัฒนานโยบายการเปลี่ยนผ่าน ผู้บริการควรส่งเสริม สนับสนุนให้มี
นโยบายการเปลี่ยนผ่านที่เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี คุณค่า ความเชื่อของ
ชุมชน และสอดคล้องกับนโยบาย และกฎหมายของรัฐ เพื่อให้เกิดมีซึ่งปรัชญาการเปลี่ยนผ่าน
ของโรงเรียนโดยให้ครู ผู้ปกครองบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการ
ปฏิรูปการเปลี่ยนผ่าน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่
สำคัญสำหรับการดำเนินการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายจากระดับ / ระบบ / สถานที่หนึ่งไปสู่ ระดับ /
ระบบ / สถานที่ใหม่

2. มีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลพิการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประสบ
ความสำเร็จในชีวิต

3. ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

4. มีการวางแผนซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

โคลเลอร์ (Kohler, 1996) ได้ศึกษาการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน พบว่ามีปัจจัยที่เป็น
องค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลให้การเปลี่ยนผ่านประสบผลสำเร็จ ได้แก่

1. การวางแผนตามความสนใจของผู้เรียน
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การประสานความร่วมมือ
4. การสนับสนุนจากครอบครัว
5. โครงสร้างการดำเนินงานของโปรแกรมการเปลี่ยนผ่าน

ลีและคาเทอร์ (Lee และ Carter, 2012) ได้ศึกษาและเสนอองค์ประกอบของการเตรียมพร้อมบุคคลออกทิสติกเพื่อเข้าสู่การทำงาน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การจัดบริการการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (Transition) โดยมีเป้าหมายเพื่อวางแผนเตรียมความพร้อมผู้เรียนออกทิสติกให้สามารถเข้าทำงานได้ และควรจัดทำในลักษณะของแผนเฉพาะบุคคล เนื่องจากจากบุคคลออกทิสติกมีความแตกต่างและมีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ในการวางแผนควรมีการวิเคราะห์ถึงจุดแข็งของผู้เรียนแต่ละคนเพื่อส่งเสริมต่อไป

2. การจัดแนะแนวอาชีพและจัดประสบการณ์การฝึกอาชีพ ในระหว่างเรียนควรมีการจัดแนะแนวอาชีพและจัดให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจริง โดยประสบการณ์นี้จะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่ต้องการทำในอนาคต

3. ความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ครูการศึกษาพิเศษหรือบุคคลที่รับผิดชอบในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางระหว่างผู้เรียน ครอบครัวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. การสนับสนุนจากผู้ปกครอง ในกระบวนการเปลี่ยนผ่านครอบครัวนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญตั้งแต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักอาชีพต่าง ๆ รวมถึงมีส่วนร่วมวางแผนเสนอแนะด้านอาชีพ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมฝึกอาชีพ ตลอดจนช่วยเหลือผู้เรียนในการปรับตัวเพื่อเข้าสู่การทำงาน ทั้งด้านทักษะสังคม การควบคุมอารมณ์ ทักษะในการแก้ไขปัญหา รวมถึงทักษะที่จำเป็นอื่น ๆ

5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพึ่งพาตนเอง กล่าวคือ การที่ผู้เรียนสามารถเกิดแรงผลักดันในการทำงานให้ได้สำเร็จ ซึ่งหากผู้เรียนเกิดมีทักษะด้านนี้ก็จะส่งผลให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ยาวนานจนสำเร็จได้ต่อไป รวมถึงทักษะการบริหารจัดการตนเอง การแก้ไขปัญหา การตระหนักรู้ในตนเอง จึงควรมีการจัดหลักสูตรเพื่อสอนทักษะเหล่านี้ควบคู่กับการเรียนทั่วไป เพื่อส่งเสริมให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดีด้วยราบรื่น

6. การสอนทักษะสังคมและทักษะอาชีพ เงื่อนไขหนึ่งที่สำคัญประการแรกที่ นายจ้างจะใช้พิจารณาจ้างงาน คือการมีทักษะการปฏิบัติงานในอาชีพนั้น ๆ ดังนั้นในกระบวนการ เปลี่ยนผ่าน ควรเน้นสอนและฝึกฝนทักษะเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้ รวมถึงการสอน ทักษะทางสังคมเพื่อเตรียมความพร้อมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงาน

7. จัดให้มีการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือระหว่างการทำงาน ผู้เรียนออกทัศนคติ มักประสบปัญหาเรื่องการปรับตัวการจัดให้มีการช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ จะทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะหากได้รับคำแนะนำหรือคำชี้แจง เกี่ยวกับหน้าที่การทำงานหรือข้อควรปฏิบัติในการทำงานก็จะส่งผลให้เขาปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ นายจ้างก็ควรจะต้องได้รับการอบรมจากผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เกี่ยวกับ ความรู้เบื้องต้นและเทคนิคการสอนงานที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

สถาบันบูรณาการชุมชน (Institute on Community Integration, 2018) ได้กล่าวว่ องค์กรประกอบที่สำคัญในการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำประกอบไปด้วย

1. การเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั่นคือมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์บนพื้นฐานการศึกษาและมีทักษะในการทำงานที่มีมาตรฐาน

2. การเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน คือ ได้รับประสบการณ์การทำงานในสถาน ประกอบการ อาจเป็นในลักษณะการฝึกอบรมที่มีโครงสร้าง มีระบบพี่เลี้ยง รวมถึงได้รับ ประสบการณ์ตรงโดยการฝึกงานในสถานประกอบการจริง

3. มีการเชื่อมโยงกิจกรรมที่หลากหลายในลักษณะที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ ระหว่างโรงเรียน การทำงาน และสภาวะแวดล้อมในวัยผู้ใหญ่

3.5 การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (Individual Transition Plan : ITP)

การวางแผนเปลี่ยนผ่านจะประสบความสำเร็จได้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับความร่วมมือจาก ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้พิการนำมาสังเคราะห์และจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะ บุคคลซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการเตรียมบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้พิการสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุขอย่างเต็มที่และเป็น อิสระมากที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (Education, 2017) ระบุถึงโปรแกรมการจัด การศึกษารายบุคคล (The individualized education program : IEP) ซึ่งพัฒนาภายใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาสำหรับคนพิการ (IDEA) สำหรับนักเรียนแต่ละคนที่มีความพิการ ว่าต้อง ได้รับการช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการบริการการเปลี่ยนผ่าน โดยจะเริ่มต้น

เมื่อเด็กอายุครบ 16 ปี หรือในบางรัฐอาจเริ่มในช่วงอายุ 14 ปี แล้วแต่กฎหมายภายในรัฐ หรือก่อนหน้านี้อาจคณะกรรมการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมในการเริ่มวางแผนการเปลี่ยนผ่าน ทั้งนี้พระราชบัญญัติการศึกษาสำหรับคนพิการ (IDEA, 2004) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการวางแผนเปลี่ยนผ่านว่าเป็นการพัฒนาให้นักเรียนตามเป้าหมายประจำปีจนถึงเป้าหมายหลังจบการศึกษาจากโรงเรียน โดยเป้าหมายเหล่านี้จะได้รับการพัฒนาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่กิจกรรมหลังจบการศึกษา ซึ่งรวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างอิสระ สิ่งที่สำคัญที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนักเรียนกิจกรรมควรเกิดขึ้นโดยความร่วมมือของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่ได้ให้คำนิยามถึงแผนการเปลี่ยนผ่าน(Transition Plan) ว่าเป็นแผนที่มีเนื้อหาสะท้อนถึงการพัฒนาบุคคลพิการ ซึ่งมีการระบุจุดที่ควรพัฒนาและจุดที่ควรส่งเสริม ให้มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนพิการในแต่ละช่วงของชีวิตโดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน

ในขณะที่นักเรียนใกล้จบการศึกษาจากโรงเรียนสิ่งสำคัญคือการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตในวัยผู้ใหญ่ การวางแผนการเปลี่ยนผ่านล่วงหน้าที่เกิดจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจของนักเรียนที่มีความพิการกับคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน จำเป็นต้องมีข้อมูลที่ครอบคลุมถึงเรื่องประจำตัว ความสามารถ ความต้องการ บริการที่จำเป็นสำหรับนักเรียน ซึ่งข้อมูลส่วนนี้จะแสดงให้เห็นถึงโอกาสทางการศึกษา การประกอบอาชีพ ตลอดจนแนวทางการดำรงชีวิตอย่างอิสระ เพื่อออกแบบการพัฒนาและการช่วยเหลือนักเรียนที่มีความพิการขณะอยู่ในโรงเรียน

โรเจอร์ เพียร์เรนเจอร์โร และ จอร์จ เอ. จูเลียน (Roger Pierangelo และ Giuliani, 2004) กล่าวถึงโปรแกรมการจัดการศึกษารายบุคคล(The individualized education program : IEP) ว่าเป็นเอกสารที่ใช้สำหรับการวางแผนการศึกษาและการวางแผนบริการการเปลี่ยนผ่าน โดยรายละเอียดของเอกสารทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในลักษณะที่มีความเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสำคัญยิ่งสำหรับคณะกรรมการวางแผนในการใช้ประกอบการวางแผนการเปลี่ยนผ่านให้นักเรียน ซึ่งขอบเขตของข้อมูลเหล่านี้ประกอบได้ด้วย การประกอบอาชีพรวมถึงการสนับสนุนที่จำเป็น การศึกษาต่อและการฝึกอบรม การดำรงชีวิตด้วยตนเองอย่างอิสระและทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่ การ

ใช้บริการและสิทธิที่ควรได้รับในวัยผู้ใหญ่ ตลอดจนความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงการใช้เวลาว่าง การพัฒนาตนเอง และทักษะทางสังคม

ทั้งนี้แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องในการเตรียมให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษไปสู่การประกอบอาชีพ สามารถมีรูปแบบได้หลากหลายตามความเหมาะสมกับบริบทของเด็กที่มีความต้องการพิเศษและบริบทโดยรวม แต่จะมีองค์ประกอบที่สำคัญคล้ายกันของดังที่มี นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเสนอ ดังตารางต่อไปนี้



ตาราง 11 องค์ประกอบของแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP)

หัวข้อ	ผู้แต่ง(ปีพิมพ์)								
	Wehman Paul and Targett, S.P. (1999)	Michae Bullis & H.D.Fredericks, (2002)	Roger Pierangelo &George A. Giuliani., (2004)	David W. Test. et.al., (2006)	David W. Test., (2012)	Davis, Mariya., (2016)	Audrey A. Trainor., (2017)	U.S.Department of Education (2017)	Morningstar, E., et., al. (2018)
1)ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่สำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2)ข้อมูลด้านการศึกษา	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3)ทักษะและความสามารถปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4)เป้าหมายระยะยาว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5)กิจกรรมการสอบและการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6)ระยะเวลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7)สิ่งที่ควรสนับสนุน	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
8)การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9)ผู้รับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3.6 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน

การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานนับว่าเป็นช่วงของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ดังนั้นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เรียนและผู้เชี่ยวชาญควรทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมาย โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน ประกอบด้วย

1. ครอบครัว เป็นสถาบันที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุดและมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาเรียนรู้อาชีพ เลวินสันน์ และ พาลเมอร์ (Levinson&Palmer,2005) ได้กล่าวถึงบทบาทของครอบครัวที่มีต่อการเตรียมพร้อมสู่อาชีพไว้ว่า 1)ครอบครัวสามารถให้ข้อมูลความสนใจ ความสามารถ จุดแข็งและข้อจำกัดของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้เป็นอย่างดี 2)ครอบครัวมีบทบาทในการร่วมกำหนดเป้าหมายในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ของผู้เรียน และ 3) ครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับโอกาสหรือความเหมาะสมของครอบครัว

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวว่ากระบวนการเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่าน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ (พรพรรณ สมบูรณ์, 2552)ต่อไปนี้

- 2.1 การจัดเก็บข้อมูลและการนำข้อมูลไปใช้
- 2.2 การจัดเตรียมและปรับสภาพแวดล้อม
- 2.3 ประเมินระบบการเปลี่ยนผ่าน
- 2.4 จัดการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน
- 2.5 ประเมินความสามารถของโรงเรียนในการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่าน
- 2.6 บริการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่าน
- 2.7 ติดตามผล
- 2.8 จัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการช่วยเหลือทางการศึกษา
- 2.9 เสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

3. ครูการศึกษาพิเศษหรือผู้ที่รับผิดชอบที่โรงเรียนมอบหมาย มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานระหว่างครอบครัวของผู้เรียน โรงเรียน และสถานประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

4. สถานประกอบการ (สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ, 2556) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสถานประกอบการไว้ดังนี้

4.1 มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ ในส่วนของการจ้างงานและด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานผู้พิการ

4.2 มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานของรัฐบาลที่ให้บริการจัดหางานหรือฝึกอาชีพให้กับผู้พิการ

4.3 ควรร่วมมือกันขององค์กรสถานประกอบการจัดตั้งศูนย์กลางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการแจ้งสิทธิในการทำงาน รายได้ หรือการดูแลผู้พิการให้ทั่วถึง

4.4 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ รวมถึงมีระบบฝึกงานหรือให้ความช่วยเหลือผู้พิการระหว่างการทำงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้พิการได้ทดลองเข้ามาฝึกประสบการณ์การทำงานโดยไม่จำกัดคุณสมบัติ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้นำเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การเปลี่ยนผ่านมีประสิทธิภาพ ร่วมดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านในสถานศึกษา และสถานประกอบการหน่วยงานหรือองค์กร ดังนี้

1. บทบาทของบุคคลพิการ

บุคคลพิการ (หรือผู้ปกครองในกรณีที่บุคคลพิการมีระดับพัฒนาการต่ำจนไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง) จะต้องได้รับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมกับการให้บริการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบดังต่อไปนี้

1.1 เข้าร่วมการประชุมเพื่อจัดทำ “แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล” (ITP)

1.2 ร่วมตัดสินใจในที่ประชุม

1.3 ให้ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ความชอบ ความสนใจ และความต้องการ

ต้องการ

1.4 ให้ข้อมูลความต้องการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และความช่วยเหลือ

ต่างๆ

2. บทบาทของผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลพิการ

ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลพิการจะต้องได้รับโอกาสและเข้ามีส่วนร่วมกับการให้บริการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบ ดังต่อไปนี้

2.1 เตรียมบุคคลพิการให้พร้อมเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำ “แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล” (ITP)

2.2 เตรียมข้อมูลการเรียนรู้หลังจากบุคคลพิการจบชั้นมัธยมศึกษาหรือ การศึกษาขั้นสูงสุดตามความสามารถและความพร้อม ความสนใจ อาชีพ จุดแข็ง ความต้องการ สนับสนุนทักษะการใช้ชีวิตของบุคคลพิการ

2.3 เข้าร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจ

2.4 เสนอชื่อบุคคลที่เป็นเพื่อน ครอบครัว สมาชิกของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลพิการ

2.5 มีส่วนร่วมติดตามผลด้านการบริการต่าง ๆ

3. บทบาทของผู้บริหาร มีดังนี้

3.1 กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ชัดเจน ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการเปลี่ยนผ่านในสถานศึกษา ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2 จัดเตรียมครู บุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ

3.3 จัดหางบประมาณ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการให้บริการ เปลี่ยนผ่าน

3.4 ประสานความร่วมมือ กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลพิการ ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม

4. บทบาทครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4.1 ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน วิเคราะห์ สภาพบุคคลพิการครอบครัว สถานศึกษา สถานประกอบ หน่วยงาน องค์กรปลายทาง เพื่อวาง “แผนการเปลี่ยนผ่าน” ที่ยึดบุคคลพิการเป็นศูนย์กลาง

4.2 ร่วมจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านรายบุคคล (จัดหางบประมาณ สื่อ บริการทาง การศึกษา)

4.3 ดำเนินกิจกรรมตามแผนการเปลี่ยนผ่าน ประสานผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้ปกครอง นักสาขาอาชีพ เครือข่าย ชุมชน)

4.4 ประเมิน สรุป พัฒนา ปรับปรุง แผนการเปลี่ยนผ่าน สามารถส่งต่อ บุคคลพิการไปสู่สถานที่ใหม่ได้ (จัดส่งแฟ้มเอกสารของบุคคลพิการ หรือ ส่งต่อข้อมูลจากสถานที่ เดิมสู่สถานที่ใหม่)

5. บทบาทของสถานศึกษาปลายทางที่รับการเปลี่ยนผ่าน

5.1 จัดกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถานศึกษาที่ดำเนินการเปลี่ยนผ่านและสถานศึกษาปลายทางที่รับการเปลี่ยนผ่าน

5.2 จัดกระบวนการรวบรวมข้อมูลของบุคคลพิการจากผู้ปกครอง เช่น พฤติกรรมของบุคคลพิการที่แสดงออกที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการเรียนรู้จากปัญหาที่ผู้ปกครองสังเกตได้ความสามารถที่เป็นจุดเด่น หรือจุดด้อย ความชอบ-ไม่ชอบ รวมถึงความต้องการจำเป็นพิเศษที่ต้องการเมื่อเข้าเรียน

5.3 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลพิการที่รับเข้าเรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการศึกษาได้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการ

5.4 จัดเตรียมสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการ

5.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน/นักศึกษาทั่วไป และบุคคลพิการ

5.6 จัดกิจกรรมเตรียมเทคโนโลยี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการ เพื่อช่วยเหลือบุคคลพิการให้สามารถเรียนร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียนได้

5.7 จัดบริการให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการ เช่น การสอนซ่อมเสริม การจัดสอบต่างหาก เป็นต้น

6. บทบาทของสถานประกอบการ หน่วยงานและองค์กรปลายทางที่รับการเปลี่ยนผ่าน

6.1 จัดกระบวนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับสถานศึกษาที่ดำเนินการเปลี่ยนผ่าน

6.2 กำหนดลักษณะงานให้แก่บุคคลพิการได้เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ

6.3 จัดตารางการทำงานในสถานประกอบการ หน่วยงานและองค์กรให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการ

6.4 จัดบุคลากรในสถานประกอบการ หน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นผู้สอนงานทำหน้าที่ดูแล แนะนำ และติดตามการประกอบอาชีพของบุคคลพิการ

6.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร / ผู้จัดการ / เจ้าของกิจการ เพื่อนร่วมงานและบุคคลพิการ

6.6 จัดสภาพแวดล้อมภายในสถานประกอบการ หน่วยงานหรือองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลพิการ

6.7 จัดเทคโนโลยี สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการเพื่อช่วยเหลือบุคคลพิการให้สามารถประกอบอาชีพได้

7) บทบาทของชุมชน

ชุมชนมีหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน แผนการเปลี่ยนผ่านให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมนิเทศ กำกับ ติดตาม ตามที่เห็นสมควร

3.7 ผู้สอนงาน (Job coaches)

ผู้สอนงาน (Job coaches) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งให้การสนับสนุนแก่คนพิการที่เข้าทำงานแล้ว และผู้ประกอบการที่จ้างคนพิการ โดยเข้าไปในสถานประกอบการในระยหนึ่งและร่วมมือกับบุคคลในสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานของผู้สอนงาน (Job coaches) เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาเมื่อ ค.ศ.1986 ในระบบ Supported Employment (การจ้างคนพิการโดยมีการสนับสนุน) และในประเทศญี่ปุ่นมีระบบการให้บริการของผู้สอนงาน (Job coach) ตั้งแต่ ค.ศ.2002 นอกจากนี้ผู้สอนงานจะต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตลอดจนช่วยแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการที่นำบุคคลที่มีความต้องการพิเศษเข้าสู่การจ้างงาน เพื่อให้ผู้ที่ถูกฝึกสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและมีลักษณะนิสัยในการทำงานที่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงได้ นอกจากนี้ผู้สอนงานยังต้องทำความเข้าใจกับนายจ้างและวิเคราะห์งานแต่ละขั้นตอน เพื่อนำมารวบรวมและวางแผนฝึกคนพิการเป็นรายบุคคล (Karola Dillenburger 2019; Sanada Fujiko, ม.ป.ป; สถาบันราชานุกูล, 2560) ปรรณนา รัตนฉวีวรรณ, 2562)

1 บทบาทหน้าที่ของผู้สอนงาน

การทำงานของเด็กออทิสติกในสถานประกอบการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้สอนงานดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทั้งนี้วัตถุประสงค์ทั่วไปของการเป็นผู้สอนงานให้กับเด็กออทิสติกคือฝึกสอนและให้คำแนะนำแก่คนพิการในบริบทต่าง ๆ และทำงานร่วมกับครอบครัว นายจ้าง รวมถึงเพื่อนร่วมงานเพื่อส่งเสริมให้เด็กออทิสติกสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้สอนงาน (Job coaches) จึงควรผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการซึ่งจะทำให้ผู้สอนงานสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (Carol M.Schall.et., 2015; Karola Dillenburger 2019; Sanada Fujiko, ม.ป.ป; สถาบันราชานุกูล, 2560)

1.1 ประเมินความสามารถพื้นฐานของเด็กออทิสติก

1.2 คัดเลือกกิจกรรมในการฝึกที่มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของเด็กออทิสติกและครอบครัว

1.3 จัดสถานการณ์สอนงาน มารยาททางสังคม และการสื่อสารที่เหมาะสมให้เด็กออทิสติก ตลอดจนส่งเสริมให้มีประสบการณ์และสนับสนุนการทำงานจริงในสถานประกอบการโดยตรง

1.4 การค้นหางานที่เหมาะสมกับเด็กออทิสติกและการปรับเนื้อหางานสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับการทำงานของเด็กออทิสติก(Job matching)

1.5 ปกป้องสิทธิของเด็กออทิสติกและสนับสนุนครอบครัวของเด็ก

1.6 สร้างเครือข่ายในการสนับสนุนเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ (Natural support)

1.7 ติดตามผลการทำงานของเด็กออทิสติก (Follow up)

1.8 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การทำงานของผู้สอนงาน(Job coach) ในการเตรียมและฝึกเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมก่อนการฝึก ประกอบด้วย

- การประเมินเด็กออทิสติก (Assessment)
- ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อประเมินงานลักษณะงาน
- คัดเลือกงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับเด็กออทิสติก
- การทำแผนการเฉพาะบุคคลด้านการทำงาน
- การค้นหางานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ (Job matching)

2.2 ขั้นสนับสนุนการฝึก

- วิเคราะห์งาน
- สอนทักษะที่ใช้ในการทำงานให้เด็กออทิสติก
- สอนกฎระเบียบมารยาท การสื่อสารในสถานที่ทำงานให้เด็กออทิสติก
- การสร้างเครือข่ายสนับสนุนเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ(Natural

support)

2.3 ขั้นติดตามการทำงาน

- วางแผนและกำหนดตารางการเยี่ยมสถานที่ทำงานของเด็กออทิสติก ร่วมกับสถานประกอบการและประสานก่อนเข้าเยี่ยมทุกครั้ง
- เข้าไปช่วยเหลือเด็กออทิสติกและสถานประกอบการตามความจำเป็น
- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงส่งต่อให้ครอบครัวได้มีส่วนช่วยสนับสนุนเด็กออทิสติกในการทำงาน

3. การทำงานของผู้สอนงาน(Job Coach) ในสถานประกอบการเมื่อเริ่มแรกการทำงานของเด็กออทิสติก ผู้สอนงาน(Job Coach)มีบทบาทในช่วงเริ่มแรกการทำงานของเด็กออทิสติก ดังนี้

3.1 ให้ความรู้สึกมั่นคงแก่เด็กออทิสติก เนื่องจากในช่วงเริ่มแรกการทำงานเด็กออทิสติกมัก มีอุปสรรคในการปรับตัวและการสื่อสารของเด็กออทิสติกยังถูกจำกัด เป็นเหตุที่ทำให้เด็กออทิสติกกังวลและโดดเดี่ยวผู้สอนงาน (Job Coach) สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับคนพิการและให้การช่วยเหลือได้ ทำให้คนพิการสบายใจและไม่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าหากผู้สอนงาน (Job coach) ช่วยคนพิการและครอบครัวมากเกินไปจนความจำเป็นในช่วงนี้คนพิการและครอบครัวไม่สามารถพึ่งตัวเองได้ในวันข้างหน้า เป็นเหตุที่เกิดปัญหาในอนาคตได้

3.2 ให้การสนับสนุนในเวลาที่ยากที่สุด ผู้สอนงาน (Job Coach) ช่วยคนพิการและครอบครัวในเวลาที่ยากที่สุดเท่านั้น ไม่สามารถช่วยคนพิการตลอดไปที่สุด คนพิการต้องจากผู้สอนงาน(Job Coaches) และได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในสถานประกอบการเพื่อทำงานต่อเนื่อง

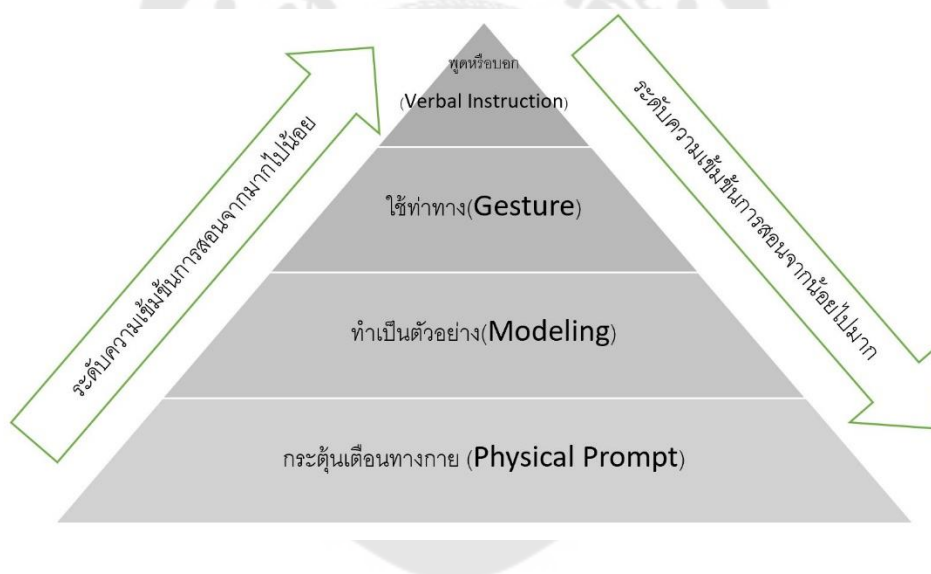
3.3 ให้ตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานในการสนับสนุนคนพิการ การกระทำทุกอย่างของผู้สอนงาน (Job Coach) ที่ทำกับคนพิการนั้น เป็นตัวอย่างแก่ผู้ประกอบการถ้าหากผู้สอนงาน (Job Coach) ทำตัวไม่สุภาพต่อคนพิการบุคคลากรในสถานประกอบการก็จะทำตามและคนพิการจะได้รับผลเสียตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ที่นั่น ผู้สอนงาน (Job Coaches) ควรระมัดระวังในการกระทำของตน และเคารพคนพิการตลอดเวลา นอกจากนี้ควรกล้านำเสนอความรู้และการจัดการที่เหมาะสมกับคนพิการต่อผู้ประกอบการเสมอ เช่น นำเสนอขั้นตอนในการจ้างคนพิการและการฝึกภายในสถานประกอบการ แนะนำประเภทงานที่เหมาะสมกับคนพิการที่ผู้ประกอบการจ้าง แนะนำสิ่งที่ดีควรระวังในการทำงาน เป็นต้น ข้อต่าง ๆ ที่ผู้สอนงาน (Job Coaches) นำเสนอ ควรจัดเป็นเอกสาร ที่ผู้ประกอบการเข้าใจง่ายและเป็นต้นแบบการปฏิบัติใน

การจ้างคนพิการได้เมื่อมีความจำเป็น ผู้สอนงาน (Job Coaches) ควรปฏิเสธการจัดการของผู้ประกอบการ เพื่อปกป้องประโยชน์ของคนพิการ

4.3 ติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญและทำงานร่วมกับครอบครัวต่อจากสถานศึกษาเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้เด็กออทิสติกสามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างราบรื่น

4. ระดับการสอนงานให้กับเด็กออทิสติก

เนื่องจากการทำงานในสถานการณ์การทำงานจริงในสถานประกอบการ ผู้สอนงาน(Job Coaches) ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือเด็กออทิสติกได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญการปรับระดับความเข้มข้นของระดับการสอนให้เป็นการช่วยเหลืออย่างเป็นธรรมชาติ (Carol M.Schall.et., 2015; Karola Dillenburger 2019; Sanada Fujiko, ม.ป.ป ; สถาบันราชานุกูล, 2560) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 7 ระดับความเข้มข้นของการสอนทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก

จากภาพระดับความเข้มข้นของการสอนทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกสามารถเพิ่มลดได้ตามความเหมาะสม ความสามารถและความต้องการของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่ระดับความเข้มข้นการสอนจากมากไปน้อย ได้แก่

1. กระตุ้นเตือนทางกาย(Physical Prompt) โดยเป็นการกระตุ้นเตือนทางกายโดยตรงในลักษณะจับมือทำไปพร้อม ๆ
2. ทำเป็นตัวอย่าง (Modeling) เป็นการดำเนินการในลักษณะผู้สอนแสดงให้เด็กออทิสติกดูก่อน จากนั้นให้เด็กออทิสติกทำตาม

3. ใช้ท่าทาง (Gesture) สามารถทำได้ในลักษณะชี้ให้ปฏิบัติ

4. พูดหรือบอก (Verbal Instruction) เป็นการดำเนินการในลักษณะใช้ภาษาพูดบอก หรืออธิบายให้ปฏิบัติ โดยจะเป็นการบอกโดยตรงหรือทางอ้อมก็ได้

ระดับความเข้มข้นการสอนทั้ง 4 ลักษณะนี้ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กออกทิสติกการทำงานอย่างราบรื่นและทำงานได้ต่อไปในสภาพที่มั่นคง แต่อย่างไรก็ตามการผู้สอนงานควรให้ความสำคัญกับการสร้างการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support) มากกว่าการสนับสนุนโดยตรง ทั้งนี้หากผู้สอนงานให้การช่วยเหลือเด็กออกทิสติกตลอดเวลา ก็อาจจะเป็นกำแพงระหว่างเพื่อนร่วมงานอื่นกับผู้สอนงานและเด็กออกทิสติก แต่หากผู้สอนงานค่อยๆ ลดระดับความช่วยเหลือลงจะทำให้เด็กออกทิสติกสามารถมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นในสถานประกอบการ โดยกระบวนการสนับสนุนอย่างเป็นธรรมชาติสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. การสื่อสาร เนื่องจากการสื่อสารสามารถทำให้เกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วในกระบวนการสนับสนุนอย่างเป็นธรรมชาติควรเปิดโอกาสให้เด็กออกทิสติกมีโอกาสสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. ประชุมร่วมกับคณะทำงานบริหาร อีกทางหนึ่งที่สามารถทำได้คือการนำเสนอแนวทางการช่วยเหลือและการอยู่ร่วมกับเด็กออกทิสติกในที่ประชุมบริหาร เนื่องจากผู้บริหารสามารถกำหนดบทบาทให้เด็กออกทิสติกและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องของสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

3. ใช้โอกาสในการรวมกลุ่มของสมาชิกในสถานประกอบการเพื่อส่งสาร โดยหากในสถานประกอบการมีการประชุมช่วงเช้าก่อนทำงาน หรือประชุมประจำเดือน หรือกิจกรรมรวมกลุ่มกันของสมาชิกในสถานประกอบการ ก็สามารถใช้อีกโอกาสนั้นในการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้และแนวทางการช่วยเหลือเด็กออกทิสติกให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้

3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน

ตาราง 12 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่าน

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
1	พรพรรณ สมบูรณ์ (2552)	รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา	เพื่อหาคำตอบและเพื่อทราบรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา	1) องค์ประกอบของการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนร่วมสู่การทำงานประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ กระบวนการเปลี่ยนผ่าน หลักสูตรและการประสานความร่วมมือ การพัฒนานักเรียน การวางแผนการเปลี่ยนผ่าน การจัดตั้งชั้นเรียน การพัฒนาครู การมีส่วนร่วมของครอบครัว การพัฒนาโยบายการเปลี่ยนผ่าน 2) ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความถูกต้องเชิงทฤษฎีมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เหมาะสมกับบริบทไทย มีความเป็นไปได้การนำไปใช้
2	กรวิภากร หงส์งาม (2556)	การพัฒนาในรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ	1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษพิเศษใน ปัจจุบัน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา	1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานในการบริหารการเปลี่ยนผ่านฯ ที่มี การปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการควบคุม ด้านการสั่งการ การ จัดองค์กร การประสานงาน และด้านกรวางแผนตามลำดับความต้องการ 2) รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษ ระดับมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 โครงสร้างการบริหาร การเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ส่วนที่ 3 การนำไปใช้

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
3	วิลเจนสกี เอสเอ็ม และคณะ (Wilczynski, S.M., et al.) (2013)	ศึกษาระบบที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะการทำงานในโรงเรียนที่ เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีภาวะ ออทิสซึม	เพื่อหาข้อเท็จจริงว่าโรงเรียนต้องมีการ จัดโปรแกรมการศึกษาและการ วางแผนสำหรับการศึกษาผ่านไปด้วย ผู้ใหญ่และการจ้างงานของบุคคลออทิ สติอย่างไร	ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพของโรงเรียนต้องพิจารณาแนวทางการสอนที่ มีประสิทธิภาพ ทางวิชาการ และต้องมีระบบการสนับสนุนให้ ผู้เรียนได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ทักษะและความสามารถเพื่อ เพิ่มความสำเร็จในการได้งานจ้างงาน
4	เดวิส มารีเยา (Davis, Mariya.) (2016)	การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ประสิทธิภาพในสถานศึกษา สำหรับนักเรียนออทิสติก	เพื่อกำหนดทักษะและบริการการ เปลี่ยนผ่านที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จในการเริ่มต้นเรียนรู้การ ทำงานให้กับนักเรียนออทิสติก	การตัดสินใจด้วยตนเอง ทักษะการเรียนรู้การใช้ชีวิตที่เป็นอิสระ เทคโนโลยี การสื่อสาร และทักษะทางสังคม เป็นทักษะสำคัญที่จะ ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนออทิสติก กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่บอกว่าพวกเขาได้เรียนรู้ทักษะเหล่านี้ในชั้นเรียน ขณะที่อยู่ในโรงเรียนมัธยม ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ถึง บริการการเปลี่ยนผ่านที่จัดทำขึ้นเป็นรายบุคคล (เช่น การสำรวจ อาชีพตามความถนัดตั้งแต่ในชั้นเรียนระดับวิทยาลัย การเข้าถึงที่ ปรึกษาด้านอาชีพ และการให้คำปรึกษา) ส่งผลให้นักเรียนออทิสติก ประสบความสำเร็จ

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
5	บาริค วิเบและแฮมมิงสัน (Baric, V.B. and Hemmingsson, H.) (2017)	ศึกษาขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายไปสู่การศึกษาคือต่อและ/หรือการทำงานในประเทศสวีเดน	เพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไปสู่การศึกษาคือต่อและ/หรือการทำงาน	การสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนี้ประกอบด้วย การเตรียมการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพในโรงเรียนภาคบังคับและการฝึกประสบการณ์การทำงานจริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงการได้รับโอกาสจากสถานที่ทำงาน
6	บราดิส แมรี แพท (Braudis, Mary Pat.) (2017)	การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การทำงานสำหรับบุคคลที่ออทิสติก : แนวทางในการได้รับการจ้างงาน	1. เพื่อสำรวจแนวทางที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงาน 2. เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นผลดีต่อผลลัพธ์ในการจ้างงาน	บุคคลออทิสติกที่ได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจะมีผลลัพธ์ที่ดีในการจ้างงาน และยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี

จากตารางสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่าได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาในต่างประเทศ และในประเทศไทยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาในโรงเรียนไปสู่การ ดำรงชีวิตอิสระและการประกอบอาชีพในหลากหลายรูปแบบของการจัดการศึกษา ดังนี้

(พรพวรรณ สมบูรณ์, 2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจาก โรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อหาคำประกอบและเพื่อต้องการทราบรูปแบบของการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียน ร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่ามี 8 องค์ประกอบใน การบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงาน ได้แก่ 1)กระบวนการเปลี่ยนผ่าน 2) หลักสูตรและการประสานความร่วมมือ 3)การพัฒนานักเรียน 4)การวางแผนการเปลี่ยนผ่าน 5) การจัดชั้นเรียน 6)การพัฒนาครู 7)การมีส่วนร่วมของครอบครัว และ8)การพัฒนานโยบายการ เปลี่ยนผ่าน โดยรูปแบบดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านปัจจัยแวดล้อม กับ องค์ประกอบด้านทักษะความสามารถของนักเรียนที่มีความสัมพันธ์กันสูงและมีทิศทางไปทาง เดียวกัน อีกทั้งองค์ประกอบและรูปแบบที่ได้จากการวิจัยยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเป็นส่วนใหญ่

(กรรวิภากร หงษ์งาม, 2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการ เปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความ พิการ โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานในการบริหารการเปลี่ยน ผ่านสำหรับนักเรียน ที่มีความต้องการพิเศษระดับ มัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในปัจจุบัน และเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยน ผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพของการดำเนินงานในการบริหารการเปลี่ยนผ่านฯ ที่มีการปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านการควบคุม ด้านการสั่งการ การจัดองค์กร การประสานงาน และด้านการวางแผนตามลำดับ รวมถึงยังพบว่าองค์ประกอบรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการ พิเศษ ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 โครงสร้างการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และส่วนที่ 3 การ นำไปใช้ นอกจากนี้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ยังได้โครงสร้าง APIPIC มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานตามลำดับ คือ 1) การประเมินเบื้องต้น (Assessment for Transition) 2) การวางแผน (Planning) 3) ความร่วมมือระหว่างองค์กรและการทำงานเป็นทีม

(Interagency Collaboration and Teamwork) 4) การเตรียมพร้อมนักเรียน (Preparing Student) 5) การนำแผนการเปลี่ยนผ่านไปใช้ (Implementation) 6) การควบคุม (Controlling)

วิลเจนสกี เอสเอ็มและคณะ (Wilczynski และ Clarke, 2013) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ระบบที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานในโรงเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีภาวะออทิสซึม โดยมีเป้าหมายเพื่อหาข้อเท็จจริงว่าโรงเรียนต้องมีการจัดโปรแกรมการศึกษาและการวางแผนสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่วัยผู้ใหญ่และการจ้างงานของบุคคลออทิสติกอย่างไร โดยผลการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพของโรงเรียนต้องพิจารณาแนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพในทางวิชาการ และต้องมีระบบการสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีทักษะและความสามารถ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการได้รับการจ้างงาน

เดวิส มารีอา (Davis, 2016) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเปลี่ยนผ่านที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสำหรับเด็กออทิสติก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทักษะและบริการการเปลี่ยนผ่านที่มีความสำคัญส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการเริ่มต้นการทำงานให้กับเด็กออทิสติก ผลการศึกษาพบว่าการตัดสินใจด้วยตนเอง ทักษะการเรียนรู้การใช้ชีวิตที่เป็นอิสระ ทักษะด้านเทคโนโลยีทักษะการสื่อสาร และทักษะทางสังคม เป็นทักษะสำคัญที่จะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสำหรับเด็กออทิสติก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่าพวกเขาได้เรียนรู้ทักษะเหล่านี้ในชั้นเรียนขณะที่อยู่ในโรงเรียนมัธยม นอกจากนี้ยังพบว่าการจัดให้มีบริการการเปลี่ยนผ่านที่จัดทำขึ้นเป็นรายบุคคล (เช่น การสำรวจอาชีพตามความถนัดตั้งแต่ในชั้นเรียนระดับวิทยาลัย การเข้าถึงที่ปรึกษาด้านอาชีพ และการให้คำปรึกษา) ส่งผลให้นักเรียนออทิสติกประสบผลสำเร็จ

เวดานา บอลลิค บาร์ริคและคณะ 2016 ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาต่อและ/หรือการทำงานของคนหนุ่มสาวที่มีภาวะออทิสซึมและโรคสมาธิสั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเตรียมการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพในโรงเรียนภาคบังคับ และประสบการณ์จากการทำงานจริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่าควรมีการวางแผนและเริ่มต้นใช้กระบวนการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพโดยเร็วตั้งแต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและมีการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกว่ากลุ่มคนเหล่านั้นจะได้รับการจ้างงาน

บาร์ริค วีบีและแฮมมิงสัน (Baric และ Hemmingsson, 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขั้นตอนการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายไปสู่การศึกษาต่อและ/หรือการทำงานในประเทศสวีเดน ของกลุ่มวัยเด็กตอนปลายที่มีอาการแอสเพอร์เกอร์และโรคสมาธิสั้น โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนผ่านในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ไปสู่การศึกษาต่อและ/หรือการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการนี้ประกอบด้วย การเตรียมการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพในโรงเรียนภาคบังคับและการฝึกประสบการณ์การทำงานจริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงการได้รับโอกาสจากสถานที่ทำงาน

บราดิส แมรี แพท (Braudis, Mary Pat.) (2017) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การทำงานสำหรับบุคคลที่ออทิสติก : แนวทางในการได้รับการจ้างงาน โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ สำรวจแนวทางที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงาน และพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นผลดีต่อผลลัพธ์ในการจ้างงาน ผลการการศึกษา พบว่า การที่บุคคลออทิสติกได้รับการสนับสนุนและให้ความสำคัญในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจะมีผลลัพธ์ที่ดีในการจ้างงาน และยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี

ซึ่งทั้งหมดจะเน้นไปที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กหรือผู้เรียนออทิสติกระดับมัธยมศึกษาหรือในระดับวัยรุ่นเพื่อศึกษาองค์ประกอบและความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาในโรงเรียนสู่การประกอบอาชีพให้กลุ่มเป้าหมายสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ที่ว่ารูปแบบ เป็นการจำลองสถานการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น โดยเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้องหรือเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา หรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรม ไม่มีองค์ประกอบตายตัวหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้ แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง (Good (1973); Bardo & Hartman (1982) ;Stoner & Wankel (1986); Willer (1986); Keeves (1988); พิสิฐ เทพไกรวัล(2554)นอกจากนี้แล้ว และยังมีนักวิชาการคนอื่น ๆ ได้มองรูปแบบในเชิงกายภาพ (Physical Models) ว่าเป็นรูปแบบที่เหมือนจริงแต่ขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการสร้างหรือทำซ้ำและโดยทั่วไปรูปแบบ

ในทางสังคมศาสตร์มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้เป็นการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะทำให้ได้โมเดลที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ Steiner (1969); Smith (1980) and Tosi & Carrol (1982)

4.2 ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ ซึ่งในที่นี้ได้ยกตัวอย่างนักวิชาการที่จำแนกประเภทของรูปแบบมาแสดงไว้ ดังนี้

Smith(1980) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็น 15 รูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะ คล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนท การทดลองจริง
2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์จำแนกเป็นรูปแบบข้อความซึ่งเป็นการใช้ข้อความในการอธิบายย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน เป็นต้น และ รูปแบบทางคณิตศาสตร์

Bush(1986) ได้แบ่งรูปแบบของการจัดการศึกษาออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. ปกติ (Formal Model)
2. แบบประชาธิปไตย (Democratic Model)
3. รูปแบบทางการเมือง (Political Model)
4. รูปแบบจิตวิสัย (Subjective Model)
5. รูปแบบคลุมเครือ (Ambiguity Model)

Keeves(1988) ได้จำแนกรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงใน การอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงนามธรรม สร้างขึ้นโดยให้หลักการ เทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะ ข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่ โดยต้องมีองค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถ

นำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด กระบวนการองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ซึ่งใช้สมการทางคณิตศาสตร์ แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร มักนิยมใช้ ในการศึกษาสาขาจิตวิทยา โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ตลอดจนสาขาศึกษาศาสตร์และ บริหารการศึกษ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรซับซ้อน ได้ โดยต้องอาศัยทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรงที่สามารถทดสอบได้

นอกจากนี้แล้ว Hersey & Johnson, D.E. (1996) ยังได้กล่าวอีกว่า รูปแบบกับทฤษฎีไม่ใช่สิ่งเดียวกัน แต่มีความสัมพันธ์กันใน 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์งานวิจัย หรือทฤษฎีที่มีอยู่แล้วเพื่อหาข้อสรุปที่ใช้ อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา เมื่อทดสอบรูปแบบกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วถ้ามีความสอดคล้องกับรูปแบบนั้นก็มีความน่าเชื่อถือ อันอาจนำไปสู่การสร้างทฤษฎี ในเรื่องนั้น ๆ ต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบเชิงทฤษฎี จึงอาจเป็นเพียงขั้นตอนหนึ่งของการสร้าง ทฤษฎีใหม่ ๆ เท่านั้น

2. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model) คือรูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่อให้เข้าใจทฤษฎีนั้นได้ง่ายยิ่งขึ้น หรือเพื่อนำไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุม ปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังนั้นรูปแบบจึงเป็นเพียงแบบจำลองอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายทอดจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และได้กำหนดรูปแบบไว้ต่างกัน ดังนี้ Brown & Moberg(1980) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ คือ

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)

4. กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process)

5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Ivancevich(1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า
2. กระบวนการ
3. ผลผลิต
4. ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม

การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้า ส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับ จากสภาพแวดล้อมภายนอก

(ทิศนา แคมมณี, 2553) ได้สังเคราะห์รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ
2. ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ
4. ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ
5. บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ
6. กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ
7. ผลที่ควรจะได้รับ (Output) จากการใช้รูปแบบ
8. ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ
9. การนำรูปแบบไปใช้

เลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. กลไกของรูปแบบซึ่งเป็นตัวจักรในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และล่มสลายของ รูปแบบที่สร้างขึ้น ซึ่ง ได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็นดังนี้ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือ หลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมีขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น นั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุม งานทั้งหมดที่องค์การกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของ

งานทั้งหมดก็ได้ในการตั้ง วัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิต ที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไก การทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

อีกทั้งกลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ซึ่งเปรียบเสมือนการทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์อย่างไรก็ตามการออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตาม ผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะ ออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมด เพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อน มากเกินไป ดังนั้นการออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญของระบบนั้น ๆ เท่านั้นโดยมีสมมุติฐานว่า หากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงานของ องค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

กล่าวโดยสรุป ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่า ต้องการทำนายปรากฏการณ์ใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4.4 แนวทางการพัฒนารูปแบบ

Sallis (2002) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงเชิงเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ด้วยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึง กลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้ว รูปแบบควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

พิสิฐ เทพไกรวัล(2554) การพัฒนารูปแบบนี้ก็อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ

1. การสร้างรูปแบบ (Construct)

2. การหาความตรง (Validity)

ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ นอกจากนี้หากกล่าวถึงการพัฒนารูปแบบการสอน ทิศนา เขมมณี (2552) ได้ใช้แนวคิดของ การจัดระบบ ซึ่งสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนารูปแบบการสอนให้ชัดเจน

2. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบการสอน

3. ศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้การค้นหาคำอธิบายที่ล้าค่าที่จะช่วยให้รูปแบบมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้จริง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ และจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลายการนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการสร้างรูปแบบจะช่วยขจัดหรือป้องกันปัญหา ซึ่งจะทำให้รูปแบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

4. กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความละเอียดรอบคอบ จึงจะสามารถกำหนดองค์ประกอบที่จะเอื้อให้รูปแบบนั้นประสบความสำเร็จได้

5. นำองค์ประกอบต่าง ๆ มาจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการในขั้นต่อไป

6. จัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุเป็นผลต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดความมาก่อน-หลัง สิ่งใดสามารถดำเนินการคู่ขนานไปได้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่อาจใช้เวลาในการพิจารณามาก

7. สร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยแสดงให้เห็นถึงผังจำลองขององค์ประกอบต่าง ๆ

8. ทดลองใช้รูปแบบเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น

9. ประเมินผลโดยการศึกษาค้นคว้าผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้รูปแบบว่าได้ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

10. ปรับปรุงรูปแบบโดยนำผลทดลองมาปรับปรุงรูปแบบให้ดียิ่งขึ้น

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ตาราง 13 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
1	สุริยัญญา อภัยยานุกร และคณะ (2556)	การพัฒนาารูปแบบบริการ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ออทิสติกในโรงพยาบาล ศูนย์	เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ บริการ ส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติกสำหรับ โรงพยาบาลศูนย์	1)สภาพปัจจุบันในการบริการส่งเสริม พัฒนาการเด็กออทิสติก ของโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าด้านบุคลากร ให้บริการดีและเป็นมิตร มีกิจกรรมการสอนเด็กเหมาะสม แต่ยังมีขาด ความรู้ในการสอน เด็กออทิสติก ด้านบริหาร 2)รูปแบบบริการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ออทิสติกที่ได้จาก ผลการวิจัย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 ประการ คือ 1. การส่งเสริมพัฒนาการตั้งแต่แรกเริ่มหรือเร็วที่สุด 2. การบริการช่วยเหลือแบบรายบุคคลและรายครอบครัว 3. การสอนที่เป็นระบบ 4. ใช้หลักสูตรและวิธีการสอนที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติก 5. การช่วยเหลือหรือการสอนที่เข้มข้น 6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 7. การทำงานระหว่างกลุ่มสหวิชาชีพ 8. มีเครือข่ายบริการที่ดี 9. มีนโยบาย ที่ชัดเจนในการให้บริการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ออทิสติก

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
2	กัญญาณัฐ สิริยศ (2558)	การพัฒนาสมรรถนะของ ผู้ประกอบการปรับ พฤติกรรมเด็กออทิสติก	เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้ปกครองในการปรับ พฤติกรรมเด็ก ออทิสติกในศูนย์การศึกษาพิเศษ	<p>1. ผลการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า สมรรถนะที่ต้องगरजाเป็น ของผู้ปกครองในการปรับพฤติกรรมเด็กออทิสติก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ ด้านแรงจูงใจ และ ด้านบุคลิกภาพ</p> <p>2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 3 โปรแกรม คือ โปรแกรมที่ 1 ปรับตนเองของผู้ปกครองในทักษะในการแก้ปัญหา พฤติกรรม โปรแกรมที่ 2 ปรับวิธีการ ดูแลเด็กออทิสติกสามารถ เริ่มต้นจัดการปรับ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือครู สอนงานให้กับผู้ปกครอง และโปรแกรมที่ 3 การพัฒนา ผู้ปกครองให้สามารถมีส่วนร่วมกับครูในชั้นเรียน อนุบาลและ ระดับประคองให้เด็กออทิสติก สามารถปรับตัวและเรียนร่วมกับ เพื่อนที่เป็นเด็ก ปกติได้อย่างเหมาะสม</p>

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)	ชื่องานวิจัย	วัตถุประสงค์ การวิจัย	ผลการวิจัย
3	เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (2018)	การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนรวมจังหวัดชัยภูมิ	1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจัดการการเรียนรู้เชิงผลิตภาพว่าสำหรับนักเรียนในโรงเรียนรวม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ 3) เพื่อพัฒนานาครูด้านจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 และประเมินผลของการพัฒนา 4) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบโดยศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	1) ปัจจุบันครูมีการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความต้องการในการเรียนรู้เรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) เตรียมบริบทตามความจริง 2.2) ตั้งเป้าหมาย (Set Goal) 2.3) วางแผนและดำเนินการ 2.4) การติดตามประเมินผล งาน การเรียนรู้ที่เน้นเชิงผลิตภาพ 5 องค์ประกอบ 1) เกิดแรงบันดาลใจ (Inspire) 2) เลือกสนใจตามก้นด (Choose) 3) เป้าหมายชัดปฏิบัติตามแผน (Aim & Act) 4) สะท้อนการเรียนรู้ (Reflect on learning) และ 5) เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ประสบการณ์จริง (Experiential – Based Learning) วัดและประเมินผลของรูปแบบการเรียนรู้: ICARE Model 3) หลังจากที่ได้ครูเข้ารับการอบรมมีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงครูที่เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนในโรงเรียนรวมมีคะแนนการเรียนรู้เชิงผลิตภาพหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตารางสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่าได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ทำการศึกษาวจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการดูแลช่วยเหลือเด็กออทิสติกในประเทศไทย ดังนี้

(สุธัญญา อภัยยานุกร และคณะ, 2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบบริการส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติกในโรงพยาบาลศูนย์ โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบ บริการส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติกสำหรับ โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า 1)สภาพปัจจุบันในการบริการส่งเสริม พัฒนาการเด็กออทิสติกของโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าด้านบุคลากร ให้บริการดีและเป็นมิตร มีกิจกรรมการสอนเด็กเหมาะสม แต่ยังขาด ความรู้ในการสอนเด็กออทิสติกด้านบริหาร 2)รูปแบบบริการส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติกที่ได้จากผลการวิจัยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 ประการ คือ 2.1) การส่งเสริมพัฒนาการตั้งแต่แรกเริ่มหรือเร็วที่สุด 2.2)การบริการช่วยเหลือแบบรายบุคคลและรายครอบครัว 2.3)การสอนที่เป็นระบบ2.4)ใช้หลักสูตรและวิธีการสอนที่เฉพาะสำหรับเด็กออทิสติก 2.5)การช่วยเหลือหรือการสอนที่เข้มข้น 2.6)การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 2.7)การทำงานระหว่างกลุ่มสหวิชาชีพ 2.8)มีเครือข่ายการบริการที่ดี และ 2.9)มีนโยบายที่ชัดเจนในการให้บริการส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติก

(กัญญาณัฐ สิทธิยศ, 2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปกครองในการปรับพฤติกรรมเด็กออทิสติก โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปกครองในการปรับพฤติกรรมเด็กออทิสติกในศูนย์การศึกษาพิเศษ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า สมรรถนะที่ต้องการจำเป็นของผู้ปกครองในการปรับพฤติกรรมเด็กออทิสติก 5 ด้าน ได้แก่ 1.1)ด้านทักษะ 1.2)ด้านความรู้ 1.3)ด้านทัศนคติ 1.4)ด้านแรงจูงใจ และ 1.5)ด้านบุคลิกภาพ 2)รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 3 โปรแกรม คือ โปรแกรมที่ 1 ปรับตนเองของผู้ปกครองในทักษะในการแก้ปัญหาพฤติกรรมโปรแกรมที่ 2 ปรับวิธีการ ดูแลเด็กออทิสติกสามารถเริ่มต้นจัดการปรับ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือครู สอนงานให้กับผู้ปกครอง และโปรแกรมที่ 3 การพัฒนาผู้ปกครองให้สามารถมีส่วนร่วมกับครูในชั้นเรียน อนุบาลและระดับประถมให้เด็กออทิสติก สามารถปรับตัวและเรียนร่วมกับเพื่อนที่เป็นเด็ก ปกติได้อย่างเหมาะสม

(เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี, 2018) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวม จังหวัดชัยภูมิ โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพสำหรับนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวม 2)เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ 3)เพื่อพัฒนาคู่มือด้านจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21

และประเมินผลของการพัฒนา และ 4) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบโดยศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพที่เกิดกับนักเรียน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจุบันครูมีการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความต้องการในการเรียนรู้เรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) เตรียมบริบทตามความจริง 2.2) ตั้งเป้าหมาย (Set Goal) 2.3) วางแผนและดำเนินการ 2.4) การติดตามประเมินผลงาน การเรียนรู้ที่เน้นเชิงผลิตภาพ 5 องค์ประกอบ 1) เกิดแรงบันดาลใจ (Inspire) 2) เลือกสนใจตามถนัด (Choose) 3) เป้าหมายชัด ปฏิบัติตามแผน (Aim & Act) 4) สะท้อนการเรียนรู้ (Reflect on learning) และ 5) เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ประสบการณ์จริง (Experiential – Based Learning) วัดและประเมินผลของรูปแบบการเรียนรู้: ICARE Model 3) หลังจากที่ได้ครูเข้ารับการอบรมมีคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงครูที่เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนในโรงเรียนเรียนรวมมีคะแนนการเรียนรู้เชิงผลิตภาพหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่านักวิชาการเห็นความสำคัญของการดูแลช่วยเหลือเด็กออทิสติกและการพัฒนาเด็กในโรงเรียนเรียนรวม จนเกิดเป็นการวิจัยในการสร้างและพัฒนาแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาเด็กและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สามารถเรียนรู้ ช่วยเหลือ ไปจนถึงการดำรงชีวิตและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5.1 ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ในหลากหลายความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดลำดับได้ดังต่อไปนี้

(ฉัตรพล พิมพา, 2560) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการนำเทคนิคการพัฒนาแบบการควบคุมที่มีอิทธิพลแฝงไปด้วยความยินดีปริตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการคิดริเริ่ม วางแผนงานค้นหาปัญหาความต้องการ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาทางเลือกหรือตัดสินใจ และดำเนินการแก้ปัญหาตามที่ตกลงไว้ร่วมกัน ทั้งนี้อาจให้บุคคลหรือองค์กรภายนอกเข้ามาสนับสนุนได้เมื่อจำเป็น

วิวัฒน์ ฤทธิมา และคณะ(2557) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยมาเพื่อต่อยอดการพัฒนา ซึ่งองค์กรหลายองค์กรสามารถนำไปปรับใช้ได้ ทั้งนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการได้

มีการพัฒนามาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยเคร์ท เลวิน เป็นบุคคลแรกที่ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการศึกษาปัญหาชุมชนกลุ่มน้อยระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในสหรัฐอเมริกา ในลักษณะรวมกลุ่มทำงานและตัดสินใจอย่างมีความเกี่ยวข้องต่อกันเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ได้ใช้การปฏิบัติ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล ซึ่งเป็นผลมาจากการประยุกต์และรวมแนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action Research) 4 ขั้นตอน และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม(Participatory Research) 3 ขั้นตอน มาผสมผสานกัน จนเกิดเป็นแนวคิดที่มุ่งกิจกรรมทางสังคมที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของชุมชนหรือสังคมที่ต้องการศึกษา และเป็นการกระทำที่ให้ประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมนั้น ด้วยเหตุนี้การวิจัยที่มุ่งประโยชน์สูงสุดย่อมหมายถึงการวิจัยเพื่อพัฒนา(Research for Development) โดยทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนอย่างมีเสรีภาพ ในลักษณะเป็นการประยุกต์หาวิธีการและแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กัน

(อันนวิดา บัณฑิตมานันท์ และ คณะ, 2553) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นกระบวนการที่เคลื่อนไหวตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่โดยการวิจัยเริ่มต้นจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในช่วงขณะนั้น แล้วเคลื่อนย้ายไปยังสถานการณ์ถัดไปในอนาคต ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ไม่อาจทำนายได้ และการเคลื่อนที่นั้นเกิดจากเหตุการณ์แวดล้อมภายนอกกระบวนการวิจัยหรือเกิดจากกระบวนการวิจัย รวมถึงเกิดจากผู้ร่วมในการวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงก็สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และตัดสินใจในการเคลื่อนที่ของกิจกรรมถัดไปในกระบวนการ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการวิจัยต้องมีลักษณะยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ทั้งในด้านเวลา สภาพปัญหา แนวทางแก้ไข และกิจกรรมสำหรับการแก้ปัญหา ทั้งนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อนักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีศักยภาพและมีความสามารถในการคิดและทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น

5.2 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research, PAR) ได้พัฒนามาจากกระบวนการคิดและการทำงานแบบเดิมของนักสังคมศาสตร์ที่เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการหรือการที่ผู้ศึกษาวิจัยแบบเดิม มุ่งเพียงให้ได้ข้อค้นพบหรือคำตอบของปัญหาโดยกำหนดให้ประชากรที่ถูกวิจัยเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยแบบเดิมพัฒนาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้รับมาเป็นการวิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอน (Bureau of Standards, Social

Development and Human Security, 2006) ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมี 3 ประการ คือ

1. P: participatory หมายถึง กระบวนการที่มีผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัย ซึ่งรวมถึงนักวิจัยหรือที่เกี่ยวข้องของทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยนั้น

2. A: action หมายถึง วิธีการปฏิบัติหรือกระบวนการในการดำเนินการ ที่นักวิจัยเลือกใช้เพื่อให้ได้คำตอบของประเด็นปัญหาการวิจัย

3. R: research หมายถึง กระบวนการศึกษาการวิจัยที่ต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงในการวิจัยจะต้องเอาการดำเนินชีวิตที่ตนเองกระทำอยู่เป็นปกติธรรมดาเป็นเดิมพันและจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมครั้งนี้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีส่วนร่วมในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะ 3 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน คือ

3.1 เป็นการค้นคว้าให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริง ปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไขสมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการ ดำเนินงานสำหรับการพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาและการติดตามประเมินผลการ พัฒนาแก้ไขปัญหา

3.2 เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น ผู้ซึ่งเป็นทั้ง ผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย

3.3 เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริงมิใช่เป็นการจำลอง จากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัยอย่างที่มีผลกระทบกันในห้องทดลองของการวิจัย ทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยจะต้องเอาการดำเนิน ชีวิตที่ตนกระทำอยู่เป็นปกติธรรมดาเป็น “เดิมพัน” และจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วน เสียในกิจกรรมครั้งนี้

Chalarak (2006) อธิบายไว้ว่า หากพิจารณาในรูปของกระบวนการ วิจัย การมีส่วนร่วมของฝ่ายต่าง ๆ สามารถระบุได้ตามลำดับขั้นหรือกระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้หลายขั้นตอน ซึ่งช่วยให้เห็นบทบาท หน้าที่ของผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน และในทางปฏิบัติแล้ว กระบวนการวิจัยก็ต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการศึกษาบริบท ในขั้นนี้ นักวิจัยจะทำการกำหนด พื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีนักพัฒนา ประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วม และชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

2. ขั้นตอนกำหนดปัญหา ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือ ปัญหา รวมทั้งอธิบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหามาให้ทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความ เข้าใจตรงกันส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่าง ชัดเจน และครอบคลุม ส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดง ความคิดเห็นหรือความต้องการ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การวิจัยเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่สอดคล้องกับ สภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนา ที่ประสงค์ได้นั้น ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่ นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี กับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้าง ความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหา ร่วม กับชาวบ้านในชุมชน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อน จะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น

3. ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน งานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไรเมื่อใดบ้าง พร้อมทั้ง แผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะ เข้าร่วมปฏิบัติ การวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผล ของ การดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาด หรือไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรก ซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยชาวบ้านนั้นจะเข้ามีส่วนร่วม ลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และ ตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่

4. ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไข ระหว่างการปฏิบัติงาน งานวิจัย ในขั้นนี้ นักวิจัยที่ส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทาง ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติการวิจัยแบบ มีส่วนร่วม โดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน งานวิจัยและ ประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นต้น และประชาชนหรือ ชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตามที่นักวิจัย กำหนด รวมทั้งให้ ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและ ความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย

5. ขั้นการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุป ผลการวิจัย และเรียบ เรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วน ร่วมด้วยการรับทราบและตรวจสอบ ประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดย ชาวบ้านเข้ามีส่วนร่วม ด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่าพึงพอใจและได้ผลตามที่ คาดหวัง ไว้หรือไม่และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่าเพราะเหตุใด

5.3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้ทำศึกษาขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

(สัญญา ยีอราน และ ศิวีไลซ์ วรรณวีตร, 2561) ได้ดำเนินกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตาม 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Systematizing experience) โดยอาศัยการจัดการ และการประเมินประสบการณ์อย่างมีส่วนร่วม เป็นข้อเสนอของระเบียบวิธีการที่จะทำให้เป็นไปได้ ด้วยการ ทบทวนแนวปฏิบัติและแบ่งปันข้อมูลร่วมกัน ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ตรงอย่างเหมาะสม เป็นวิธีการ ใหม่ในการเรียนรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับข้อเสนอใหม่ และในวาระการประชุม สร้างองค์ความรู้แบบใหม่ผ่านการ สะท้อนและด้านวิชาการและการปฏิบัติจริงรวมกัน ด้วยการทบทวนเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาและ มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหา การจัดการประสบการณ์อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยการทำงานโดยการรวบรวมทั้งเอกสารข้อมูลเพื่อ เริ่มต้นการจดจำและการแพร่กระจายความคิดริเริ่มของการแข่งขันความ ต้านทาน การสร้างและประสบการณ์ ของรูปแบบใหม่ของการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาที่ทำโดย กลุ่มและการเคลื่อนไหวการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับ โลก และการสร้างความรู้ภาพรวม เริ่มต้นจากการกระทำ/ประสบการณ์ ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ เพื่อ เปิดช่องว่างสำหรับการเปรียบเทียบ การสะท้อนและการอธิบายรายละเอียดของรูปแบบ ความรู้ ใหม่ ๆ และระเบียบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกคนมีการใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการ เปลี่ยนแปลง ทางสังคมสำหรับสภาพแวดล้อมที่เท่าเทียมและเป็นธรรม

ขั้นตอนที่ 2. การวิเคราะห์โดยการมีส่วนร่วม และการจัดการแก้ปัญหา (Collectively analyzing and problematizing) การจัดการวิเคราะห์อย่างมีส่วนร่วมของ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ปัญหาหรือสาเหตุ และทฤษฎี ด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่ อาจเกิดขึ้นจากข้อมูลการจัดการ ประสบการณ์อย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 3. การสะท้อนกลับและการเลือกปฏิบัติ (Reflecting on and choosing action) พิจารณาทางเลือก ของปฏิบัติการและการระบุปฏิบัติการนั้น เป็นการให้ข้อมูลถึงผลการ วิเคราะห์และแนวทางการจัดการแก้ปัญหา ที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการตามกลยุทธ์หรือกลวิธี ผ่าน แผนงานและโครงการในการดำเนินกิจกรรมที่วางไว้ โดย ต้องมีความยืดหยุ่นตามบริบทของชุมชน

การสะท้อนกลับอาศัยกระบวนการกลุ่มในลักษณะการวิพากษ์วิจารณ์ หรือประเมินแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4. การดำเนินการและการประเมินผลการปฏิบัติการ (Taking and evaluating action) เป็นการ ปฏิบัติตามแนวทางที่ได้เลือกไว้ และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนสู่การเปลี่ยนแปลง และสิ่งสำคัญที่ต้องทำคือ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนในตอนที่ทำของแต่ละรอบและเชื่อมโยงข้อสรุปใด ๆ กับปัญหาหรือคำถามที่ตั้งไว้ จากนั้นสามารถพิจารณาผลของการดำเนินงานรอบอื่นต่อไป เพื่อให้มีเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นและพัฒนากลยุทธ์ ต่อไป ปรับแต่งหรือพัฒนาคำถามใหม่ สรุปโครงการวิจัยนี้บางส่วนหรือทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 5. การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systematizing learning) เรียนรู้จากกระบวนการจัดการ การ ตรวจสอบ การแบ่งปันความรู้ใหม่ เขียนสรุปรายงาน และหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อสรุป หรือเรื่องราวจากชุมชน ก่อนแจกจ่าย การสร้างวีดีโอหรือวิดีโอ และการนำเสนอเอกสารร่างไปยังชุมชนก่อนที่จะจบและแจกจ่าย นอกจากนี้ ยังสามารถใช้บทละคร เพลง บทกวี บทละครและผลงานศิลปะเพื่อแบ่งปันสิ่งที่ได้พบขึ้นอยู่กับบริบท อาจต้อง มีการตีความประกอบบางอย่างเพื่อให้ผู้ชมได้รับรู้ จัดการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง สำหรับผู้มีส่วนร่วมทั้งจาก องค์กรและชุมชนเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ผ่านทางบทสรุปหรือแผนภาพที่เปิด กว้างเพื่อชี้แจงและปรับปรุงต่อไป

5.4 เทคนิคการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยปฏิบัติการ สามารถทำได้หลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล ขั้นตอนการวิจัย และกลุ่มเป้าหมายที่จะรวบรวมข้อมูล ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงเทคนิค วิธีการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแหล่งข้อมูลที่จะทำการรวบรวมทั้งที่เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่ทำในชุมชน คือ เทคนิคการรวบรวมข้อมูลทั่วไป และ เทคนิคการรวบรวมข้อมูลจากตัวนักวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. เทคนิคการรวบรวมข้อมูลทั่วไป

1.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐาน เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน นักวิจัยต้องกำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการ จากนั้นจึงทำการสำรวจแหล่งข้อมูล สืบค้น และรวบรวมเอกสารและหลักฐาน ก่อนที่จะบันทึกข้อมูล นักวิจัยต้องศึกษาประเมิน คัดเลือกเอกสารและหลักฐานคัดเอาไว้เฉพาะส่วนนี้ให้ข้อมูลที่มีคุณภาพ แล้วจึงบันทึกข้อมูล หลักการในการดำเนินงานทุกขั้นตอนก็คือ การทำใจเป็นกลาง ไม่มีอคติ ทำงาน

ด้วยความละเอียดรอบคอบ ศึกษาเอกสารหลักฐานอย่างละเอียด และต้องมีความชำนาญในการหาความหมาย หรือข้อเท็จจริงที่แฝงอยู่ในเอกสารหลักฐานเหล่านั้นด้วย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.1.1 สืบค้น และรวบรวมเอกสารหลักฐานเมื่อได้สืบค้นทราบแหล่งของเอกสารหลักฐานแล้ว นักวิจัยควรจัดทำรายการเอกสารหลักฐานให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกในการศึกษา และใช้ประโยชน์ต่อไป

1.1.2 ประเมินคัดเลือกเอกสารหลักฐาน โดยนักวิจัยต้องประเมินคัดเลือกเอกสารหลักฐานก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ วิธีการประเมินต้องพิจารณาประเมินทั้งแบบภายนอกและภายใน การประเมินภายนอกเป็นการประเมินลักษณะภายนอกทั่ว ๆ ไปของเอกสารหลักฐานว่าเป็นเอกสารอะไร ผลิตที่ไหน เมื่อไร ใครผลิต มีการดัดแปลงหรือไม่ สาระยังคงถูกต้องคงเดิมหรือไม่ มีการตรวจสอบได้อย่างไร ส่วนการประเมินภายในเป็นการประเมินเนื้อหาสาระว่าเอกสารหลักฐานนั้นมีข้อมูล ครบถ้วน มีคุณภาพตรงตามความต้องการหรือไม่

1.1.3 บันทึกข้อมูล ในการบันทึกข้อมูลจากเอกสารอาจจดบันทึกอย่างละเอียด หรือเลือกบันทึกเฉพาะประเด็นที่สนใจ โดยทำรายการประเด็นที่ต้องการศึกษาไว้ในแบบบันทึก แล้วบันทึกรายละเอียดของเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมในแต่ละประเด็น ลักษณะแบบบันทึกในการวิจัยนิยมใช้บัตรขนาด 4 ' 6 นิ้ว บันทึกข้อมูลแยกบัตรละประเด็น เพื่อให้สะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักการบันทึกข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

2. การสังเกต (Observation) การสังเกตเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้มากสำหรับการวิจัยปฏิบัติการ เหมาะกับการกระทำ กิริยาอาการหรือพฤติกรรมที่สามารถใช้ประสาทสัมผัส และ / หรือ เครื่องมือช่วยในการรับรู้ ทำความเข้าใจ และจดบันทึกเป็นข้อมูลได้เหมาะสมที่จะใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งจากบุคคล สถานที่ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

2.1 ประเภทของการสังเกต

2.1.1 การสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตรู้ตัว / ไม่รู้ตัว (Know / unknown observation) การสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตรู้ตัวนั้น นักวิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมอยู่ในเหตุการณ์ และใกล้ชิดกับผู้ถูกสังเกต ข้อดีคือนักวิจัยสังเกตพฤติกรรมได้ครบถ้วน แต่มีข้อเสียคือการที่ผู้ถูกสังเกตรู้ตัวอาจมีผลทำให้การแสดงพฤติกรรมไม่เป็นไปตามธรรมชาติ ส่วนการสังเกตโดยผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัวนั้น นักวิจัยอาจไม่เห็นพฤติกรรมที่ต้องการสังเกตอย่างใกล้ชิด แต่จะได้พฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติแท้จริง

2.1.2 การสังเกตแบบมี / ไม่มีส่วนร่วม (participant / non-participant observation) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมนั้นนักวิจัยต้องทำตัวเสมือนเป็นสมาชิก ของกลุ่ม และต้องร่วมทำกิจกรรมไปกับกลุ่มด้วย โดยอาจมีการบันทึกข้อมูลโดยผู้ถูกสังเกตหรือไม่รู้ตัวก็ได้ วิธีนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติ และได้ข้อมูลครบถ้วน ส่วนการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเป็นการสังเกตที่นักวิจัยทำตัวเป็นผู้ดู หรือผู้สังเกตการณ์อยู่นอกกลุ่ม และไม่เข้าร่วมกิจกรรม วิธีนี้จึงอาจไม่ได้ข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติ และอาจได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนเมื่อผู้ถูกสังเกตมีปฏิกิริยาต่อนักวิจัย

2.1.3 การสังเกตแบบมี / ไม่มีระบบ (structured / unstructured observation) ในกรณีที่นักวิจัยทราบแน่ชัดว่าพฤติกรรมที่จะสังเกตเกิดขึ้นช่วงเวลาใด อย่างไร ก็อาจกำหนดแนวทาง รูปแบบของการสังเกตให้เป็นระบบไว้ล่วงหน้าได้ โดยการนิยามพฤติกรรม การกำหนดหน่วยพฤติกรรม และตัวผู้ถูกสังเกต การกำหนดช่วงเวลาการสังเกต การสร้างเครื่องมือบันทึกผลการสังเกต และการช้อมก่อนที่จะทำการสังเกตจริง การเตรียมระบบการสังเกตล่วงหน้าทำให้ได้ข้อมูลมีความเป็นปรนัย ครบถ้วนและมีความสอดคล้องกรณีที่มีผู้สังเกตหลายคน สำหรับการสังเกตแบบไม่มีระบบเหมาะสำหรับสถานการณ์เฉพาะหน้า หรืออาจต้องการได้ข้อมูลที่เป็นลักษณะทั่ว ๆ ไป หรืออาจต้องการรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้มากที่สุดจนไม่อาจวาง ระบบการสังเกตได้

2.1.4 การสังเกตโดยตรง / อ้อม (direct / indirect observation) การสังเกตโดยตรงเป็นวิธีการที่นักวิจัยได้สัมผัสสิ่งที่ต้องการ สังเกตด้วยตนเอง ส่วนการสังเกตโดยอ้อมนั้นนักวิจัยไม่สามารถสังเกตสัมผัสด้วยตนเอง แต่ใช้เครื่องมือ เช่น การบันทึกเทปโทรทัศน์ แล้วนำมาสังเกต และบันทึกข้อมูล วิธีนี้ได้ข้อมูลที่มีข้อจำกัด และคุณภาพต่ำกว่าการสังเกตโดยตรง

2.2 หลักการสังเกต

2.2.1 นักวิจัยต้องมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่าจะสังเกตอะไร ควรให้นิยามของสิ่งที่จะสังเกตและกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะสังเกตเป็น หน่วยย่อย ๆ

2.2.2 นักวิจัยควรเตรียมการสังเกต วางระบบการสังเกตไว้ล่วงหน้าถ้าสามารถทำได้กรณีมีผู้สังเกตหลายคนควรมีการ ฝึกช้อมให้การสังเกตมีมาตรฐานเดียวกัน

2.2.3 ระหว่างการสังเกต นักวิจัยควรมีสมาธิจดจ่อกับผู้ถูกสังเกต เตรียมประสาทสัมผัสให้ตื่นตัวพร้อมที่จะรับรู้รายละเอียด โดยพยายามรบกวนผู้ถูกสังเกตให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่เป็น ธรรมชาติ

2.2.4 การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ช่วยในการสังเกตต้องระมัดระวังให้ กระทบกระเทือนผู้ถูกสังเกตน้อยที่สุด ควรขออนุญาตก่อนใช้ และควรมีการบันทึกรายละเอียดเพิ่มเติม เร็วที่สุดเพื่อป้องกันการลืม การบันทึกข้อมูลต้องทำด้วยความรอบคอบให้ข้อมูลตรงตาม สภาพความเป็นจริงมากที่สุด

2.3 เครื่องมือบันทึกการสังเกตเครื่องมือสำหรับการสังเกต ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกต และเครื่องมือช่วยการสังเกตประเภทโสตทัศนูปกรณ์ เช่น เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพยนต์ เป็นต้นในที่นี้จะเสนอเฉพาะแบบบันทึกการสังเกตเท่านั้น แบบบันทึกการสังเกตเป็น เครื่องมือวิจัยที่นักวิจัยต้องสร้างขึ้นให้เหมาะสม กับจุดมุ่งหมายของการสังเกต และลักษณะข้อมูล ที่ได้จากการสังเกตเพื่อใช้บันทึกสิ่งที่สังเกตได้ การบันทึกอาจจะบันทึกในขณะที่ทำการสังเกต หรือ บันทึกหลังจากเสร็จสิ้นการสังเกตโดยบันทึกจากความทรงจำ หรือบันทึกจากการดูภาพ หรือวิดีโอ ทัศนก็ได้ ลักษณะของแบบบันทึกการสังเกตที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ แบบรายการ ตรวจสอบ (checklists) แผนภูมิการมีส่วนร่วม (participation charts) มาตรฐานประมาณค่า (rating scales) และแบบบันทึกพฤติกรรม (anecdotal records)

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยอาศัย การสนทนา ซักถามและได้ตอบระหว่างนักวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล วิธีนี้นักวิจัยมีโอกาสสังเกต บุคลิกภาพ อากัปกริยา ตลอดจนพฤติกรรมทางกายและวาจา ขณะสัมภาษณ์ซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูล ประกอบได้ด้วย

3.1 ประเภทของการสัมภาษณ์

3.1.1 การสัมภาษณ์แบบมี / ไม่มีระบบ (Structured / unstructured interviews) การสัมภาษณ์แบบมีระบบเป็นวิธีการที่นักวิจัยกำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์ รายการ คำถาม เวลาและสถานที่สัมภาษณ์ไว้เรียบร้อยแล้ว ขณะสัมภาษณ์นักวิจัยจะดำเนินการตาม ระบบที่วางไว้ให้บรรยาภาค และวิธีการคล้ายคลึงและมีมาตรฐานเป็นแบบเดียวกันทุกครั้ง วิธีนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่เบี่ยงเบนเนื่องจากความแตกต่างในการ สัมภาษณ์ แต่มีข้อเสียตรงที่ทำให้ ได้ข้อมูลไม่ลึกซึ้งเพียงพอในบางประเด็น ตรงข้ามกับการสัมภาษณ์แบบไม่มีระบบ ซึ่งนักวิจัยอาจ ตั้งคำถามเพิ่มเติมเพื่อดึงข้อเท็จจริงจากผู้ให้ข้อมูลให้ มากที่สุด ทั้งนี้ นักวิจัยอาจทำการสัมภาษณ์ แบบลึก หรือตั้งคำถามทะลอมให้ผู้ให้ข้อมูลพ่วงความสนใจไปที่เรื่องเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เป็น การสัมภาษณ์แบบรวมจุดสนใจ (focused interviews) ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลละเอียดลึกซึ้ง แต่ข้อมูลที่ ได้จากผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีรูปแบบต่างกันไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.1.2 การสัมภาษณ์ เป็นกลุ่ม / รายบุคคล (group / individual interviews) การสัมภาษณ์แบบนี้เป็นการแยกตามจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มใช้เมื่อผู้สัมภาษณ์ต้องการข้อเท็จจริงจากสมาชิกทั้ง กลุ่ม อาจจะต้องการข้อมูลจากสมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคลด้วย แต่ความสนใจอยู่ที่ข้อมูลจากสมาชิกทั้งกลุ่ม วิธีนี้ช่วยประหยัดเวลาในการสัมภาษณ์ และถ้าจัดกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้มีลักษณะประสบการณ์คล้ายคลึงกันในบางเรื่อง จะยิ่งทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีอาการร่วม และเต็มใจตอบคำถามมากขึ้น นอกจากนี้กลุ่มสมาชิกมีโอกาสดูความคิดเห็นก่อนสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม ทำให้ได้ความคิดเห็นจากกลุ่มที่เที่ยงตรงขึ้น

3.1.3 การสัมภาษณ์แบบลึก (in – depth interviews) วิธีการสัมภาษณ์แบบลึกเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่นักวิจัยต้องใช้ความเชี่ยวชาญ ตะล่อมถาม (probe) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงจากการสัมภาษณ์มากที่สุด การสัมภาษณ์แบบนี้ นักวิจัยเตรียมแนวทางการสัมภาษณ์ได้ล่วงหน้า เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์แบบอื่น ๆ แต่คำถามที่จะใช้ตะล่อมถามเป็นความสามารถเฉพาะตัวนักวิจัยซึ่งต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ ลักษณะของการสัมภาษณ์แบบลึกจึงมีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีรูปแบบเป็น ระบบมาตรฐาน เพราะการตะล่อมถามอาจแตกต่างกันตามลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์ แม้ว่าผู้สัมภาษณ์จะเป็นคนเดียวกันก็ตาม

3.2 หลักการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ นักวิจัยควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 นักวิจัยควรกำหนดจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน เตรียมแบบสัมภาษณ์ (interview schedule) แบบบันทึก ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จะต้องใช้ในการสัมภาษณ์ให้พร้อม ถ้าเป็นไปได้ควรมีการทดลองใช้ก่อนการสัมภาษณ์จริง

3.2.2 ควรมีการติดต่อนัดหมาย กำหนดเวลา สถานที่ และวิธีการสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ให้เรียบร้อย

3.2.3 สัมภาษณ์ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดี ให้ความเป็นกันเอง และชี้แจงให้ผู้สัมภาษณ์ทราบว่า จะนำผลการสัมภาษณ์ไปใช้อย่างไร ให้คำรับรองว่าจะไม่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์เสื่อมเสียเดือดร้อน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์เต็มใจให้ความร่วมมือ

3.2.4 ในขณะที่สัมภาษณ์นักวิจัยควรตั้งคำถามทีละคำถาม ใช้เวลารอคำตอบไม่เร่งเร้า และไม่ใช้คำถามนำหรือชี้แนะ ต้องแน่ใจว่าผู้ให้สัมภาษณ์เข้าใจคำถามทุกคำถามก่อนตอบ คำถามต้องเป็นเรื่องที่ตรงกับปัญหาวิจัย ภาษาง่าย สื่อความหมายชัดเจน และเป็นคำถามที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อมูล เมื่อได้ฟังคำตอบไม่ควรแสดงอารมณ์ หรือปฏิกิริยาใด ๆ ซึ่งอาจมีผลต่อ

การตอบคำถามต่อไป ถ้าจำเป็นต้องตั้งคำถามเพื่อค้นหาความจริง หรือถามลึกลงไปควรชี้แจง และกระทำด้วยความสุภาพ

3.2.5 นักวิจัยควรจดบันทึกผลการสัมภาษณ์ทันทีตามที่ตามที่เป็นจริง ไม่ควรเว้น เพราะอาจลืมได้ พยายามจดบันทึกให้เร็วเพื่อมิให้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องรอนาน ในกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมอาจใช้เครื่องบันทึกเสียงหรืออุปกรณ์อย่างอื่นช่วยได้

3.3 เครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์รูปแบบของแบบรายการ สัมภาษณ์ที่ใช้กันอยู่ปัจจุบันนี้ แบ่งออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะคำถาม คือ คำถามกำหนดตัวเลือก (fixed – alternative questions) คำถามปลายเปิด (open end questions) และคำถามแบบมาตราประมาณค่า (scale questions)

4. การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นวิธีที่เหมาะสมมากสำหรับการสำรวจซึ่งต้องรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก หรืออยู่อย่างกระจัดกระจาย ข้อมูลที่เหมาะสมกับการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็นความเชื่อ ทศนคติ และความสนใจ โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ประเภท ตามรูปแบบของแบบสอบถาม คือ ชนิดปลายปิดและชนิดปลายเปิด (closed / open form questionnaire) ซึ่งมีหลักการในการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

4.1 นักวิจัยต้องมีการเตรียมการอย่างดี ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผนการดำเนินงานการสร้างแบบสอบถาม และการรวบรวมข้อมูล

4.2 การรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับเพื่อให้ผู้ตอบมีความมั่นใจที่จะให้ข้อมูล

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ให้ตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดและการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามปกติผู้ตอบไม่ต้องลงชื่อ ผู้วิจัยจะต้องยึดหลักในการสร้างแบบสอบถามที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ 1) คำถามต้องถามเรื่องที่สำคัญตรงตามปัญหาวิจัย 2) คำถามสั้น กระชับรัด ชัดเจน และสมบูรณ์ แต่ละคำถามควรถามประเด็นเดียว 3) คำถามมีการเรียงลำดับ เช่น เรียงจากคำถามง่ายไปยาก เรียงจากคำถามเรื่องทั่ว ๆ ไปไปหาเรื่องเฉพาะ ตามความเหมาะสม 4) รูปแบบการตอบง่าย และสะดวก ไม่ทำให้ผู้ตอบเสียเวลาโดยไม่จำเป็น 5) มีคำแนะนำชัดเจน รวมทั้งคำอธิบายศัพท์ที่ต้องการให้เข้าใจตรงกัน 6) แบบสอบถามมีรูปเล่มน่าตอบ สะอาดเรียบร้อย อ่านง่ายและไม่ยาวเกินไป 7) ระเบียบวิธีการและอำนวยความสะดวกในการส่งคืน สำหรับการวิจัยปฏิบัติการในชุมชนนั้นต้องระมัดระวังในการใช้

แบบสอบถามในการ รวบรวมข้อมูล เพราะไม่อาจรับประกันได้ว่า ข้อมูลที่ได้นั้นเป็นคำตอบจากใจจริงของผู้ตอบ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในชุมชนจำนวนไม่มาก และรู้จักกัน ทำให้อาจมีความรู้สึกเกรงใจกันอยู่ หรือไม่กล้าตอบตามความจริงทั้งหมด ดังนั้นวิธีการนี้จึงไม่เป็นที่นิยมมากนัก

5. การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดหรือมาตรวัด (Scales) การรวบรวมข้อมูลด้วยมาตรวัดเหมาะสมกับข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่เป็นนามธรรม มาตรวัดประกอบด้วยชุดของข้อความหรือสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้ให้ ข้อมูล แสดงการตอบสนองตามความเป็นจริง นักวิจัยกำหนดช่วงของการตอบสนอง และกำหนดค่าตัวเลขตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้ค่าตัวเลขแทนระดับของคุณลักษณะที่ต้องการ ประเภทของมาตรประมาณค่าที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยปฏิบัติ การในโรงเรียน จำแนกตามประเภทของข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ มาตรจัดประเภท มาตรเรียงลำดับ และมาตรอันตรภาค แต่ละประเภทแยกย่อยได้อีกดังนี้

5.1 มาตรจัดประเภท (categorical scales) มาตรประเภทนี้มีการเสนอสิ่งเร้าให้ผู้ตอบสนองโดยการจัดประเภทคำตอบ เช่น ให้ตอบว่า ถูก / ผิด เห็นด้วย / ไม่เห็นด้วย มาก / ปานกลาง / น้อย เป็นต้น มาตรวัดจัดประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้สำรวจข้อมูลทั่ว ๆ ไป

5.2 มาตรเรียงอันดับ (ordinal scales) มาตรเรียงอันดับมีการเสนอสิ่งเร้าในรูปข้อความ สถานการณ์ หรือคำถาม แล้วให้ผู้ตอบตอบสนองสิ่งเร้าโดยการจัดเรียงลำดับการตอบสนอง มาตรที่เป็นที่รู้จักกันดีได้แก่ 1) มาตรวัดความต้องการในกรณีที่นักวิจัยวัดความต้องการในการประกอบอาชีพ ความต้องการในการศึกษาต่อ และอื่น ๆ อาจใช้รายการทางเลือกที่คาดว่าจะเป็นไปได้ทั้งหมดเป็นสิ่งเร้าให้ผู้ตอบจัด เรียงอันดับว่าต้องการสิ่งใดจากมากไปหาน้อย 2) สังคมมิติ (Sociometry) สังคมมิติเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลแบบหนึ่งที่สามารถจัดเป็นมาตรเรียงอันดับ วิธีการที่สำคัญคือการทำสิ่งเร้าในรูปคำสั่งให้บุคคลระบุชื่อบุคคลที่มี ความสัมพันธ์ทางสังคมตามลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา เช่น ให้ระบุชื่อเพื่อนสนิทที่สุด 2 คน ให้ระบุชื่อเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้นำดีที่สุด 3 คน เป็นต้น แล้วนำข้อมูลจากบุคคลทั้งกลุ่มมาเสนอในรูปตาราง หรือ แผนภูมิสังคม (Sociogram) ให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวเสนอชื่อบุคคลใด มีการรวมตัว และการกระจายของสมาชิกในกลุ่มอย่างไร

5.3 มาตรอันตรภาค (interval scales) มาตรประเภทอันตรภาคมีการจัดสิ่งเร้าให้ผู้ตอบตอบสนองมีระดับแตกต่างกันโดย แต่ละระดับมีช่วงความแตกต่างเท่ากัน เหมาะสำหรับข้อมูลประเภทคุณลักษณะทางจิต เช่น ทักษะคิด ความรู้สึก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

5.4 มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคอร์ท (Likert's summated rating scales) เป็นเครื่องมือวัดทัศนคติประเภทหนึ่ง มาตรฐานวัดประกอบด้วยข้อคำถาม หรือข้อความชุดหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมทัศนคติทุกมิติที่ต้องการวัด ผู้นำนักความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อเท่าเทียมกัน ผู้ตอบประเมินความเข้มตามความรู้สึกของตนที่มีต่อข้อคำถามเหล่านั้นเรียงจาก มากไปน้อย โดยมีการประเมินค่าได้ตั้งแต่ 3 – 12 ระดับ ผลการวัดได้จากการรวมคะแนนผลการประเมินแต่ละข้อที่มีทิศทางเดียวกันเป็นค่า บอกระดับทัศนคติของผู้ตอบแต่ละคน มีข้อดีคือสร้างง่าย ใช้สะดวก

ซึ่งลักษณะ ของมาตรฐานค่า ประกอบด้วยข้อคำถาม หรือข้อความที่มีตัวเลือกให้ผู้ตอบได้เลือกตอบโดยการประเมินตามระดับความ เข้มของพฤติกรรมที่ตรงกับตัวเลือกมีการกำหนดคะแนนแทนตัวเลือกแต่ละตัว มาตรฐานค่าแบบนี้แบ่งย่อยออกได้เป็น 3 แบบต่อไปนี้ 1) มาตรฐานค่าใช้กราฟ 2) มาตรฐานค่าใช้คำ 3) มาตรฐานค่ารายข้อ 4) มาตรฐานค่าเปรียบเทียบ หรือมาตรฐานค่าจัดลำดับ ลักษณะมาตรฐานค่ามีตัวเลือกให้ผู้เลือกตอบโดยที่ผู้ตอบต้องจัดลำดับความ สำคัญ เช่น ในมาตรฐานค่าประโยชน์ของกิจกรรม ผู้ตอบต้องจัดลำดับว่าตามความคิดเห็นของตนกิจกรรมใดให้ประโยชน์มากกว่ากิจกรรมใด 5) มาตรฐานค่าแบบออสกู๊ด (Osgood scale) เป็นเครื่องมือวัดทัศนคติแบบหนึ่งมีพื้นฐานว่าทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่อง หนึ่งอธิบายได้โดยการใช้ภาษา หรือให้สั้นได้เป็นหลายมิติ โดยที่แต่ละบุคคลจะให้ความหมายมีระดับแตกต่างกัน ในแต่ละมิติจึงกำหนดนัยโดยใช้คุณศัพท์สองคำที่มีความหมายตรงกันข้ามให้ผู้ ตอบเลือกตอบว่าจำแนกนัยตรงจุดไหน การกำหนดนัยให้ผู้ตอบจำแนกทำเป็นสามด้าน คือ 1) การจำแนกนัยด้านประเมินคุณค่า (evaluation) เช่น ดี – เลว เป็นคุณ-ให้โทษ 2) การจำแนกนัยด้านพลังหรืออำนาจ (potency) เช่นหนัก – เบา แข็งแรง – อ่อนแอ 3) การจำแนกนัยด้านกิจกรรม (activity) เช่น คล่องแคล่ว – อืดอาด ชยัน – เกียจคร้านหลักการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัด หรือมาตรวัด เนื่องจากแบบวัด หรือมาตรวัด เป็นเครื่องมือวิจัยประเภทที่ผู้ตอบต้องให้การตอบสนองโดยการเขียนเช่นเดียวกับแบบสอบถาม วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัด จึงมีหลักการคล้ายคลึงกับการรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม หลักการเขียนข้อความที่เป็นสิ่งเร้าก็คล้ายคลึงกัน เช่น ควรเป็นข้อความที่มีความหมายเพียงประเด็นเดียว เป็นประโยคเดียว ใช้ภาษา ง่าย ไม่ซับซ้อน เป็นต้น

6. เทคนิคการรวบรวมข้อมูลจากตัวนักวิจัย ตัวนักวิจัย ก็ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัยปฏิบัติการ เพราะนักวิจัยมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติ (Practitioner) ที่สัมผัสและรับรู้ปัญหา วางแผนแก้ไข ลงมือปฏิบัติ และสังเกตผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นตัวนักวิจัยจึงสามารถสะท้อนสิ่งที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลการวิจัย ได้เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการรวบรวมข้อมูลจากตัวนักวิจัยโดย

นักวิจัยเอง เทคนิคการรวบรวมข้อมูลแบบนี้ อาศัยการบันทึกข้อมูลการปฏิบัติที่นักวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ สามารถออกแบบวิธีการได้หลากหลาย ซึ่งในที่นี้จะเสนอให้เห็นเป็นตัวอย่าง 3 วิธีคือ 1) การทำตารางบันทึกการปฏิบัติงานส่วนบุคคล 2) การบันทึกประจำวันหรือเขียนอนุทิน และ 3) การบันทึกเวลาปฏิบัติกิจกรรม

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

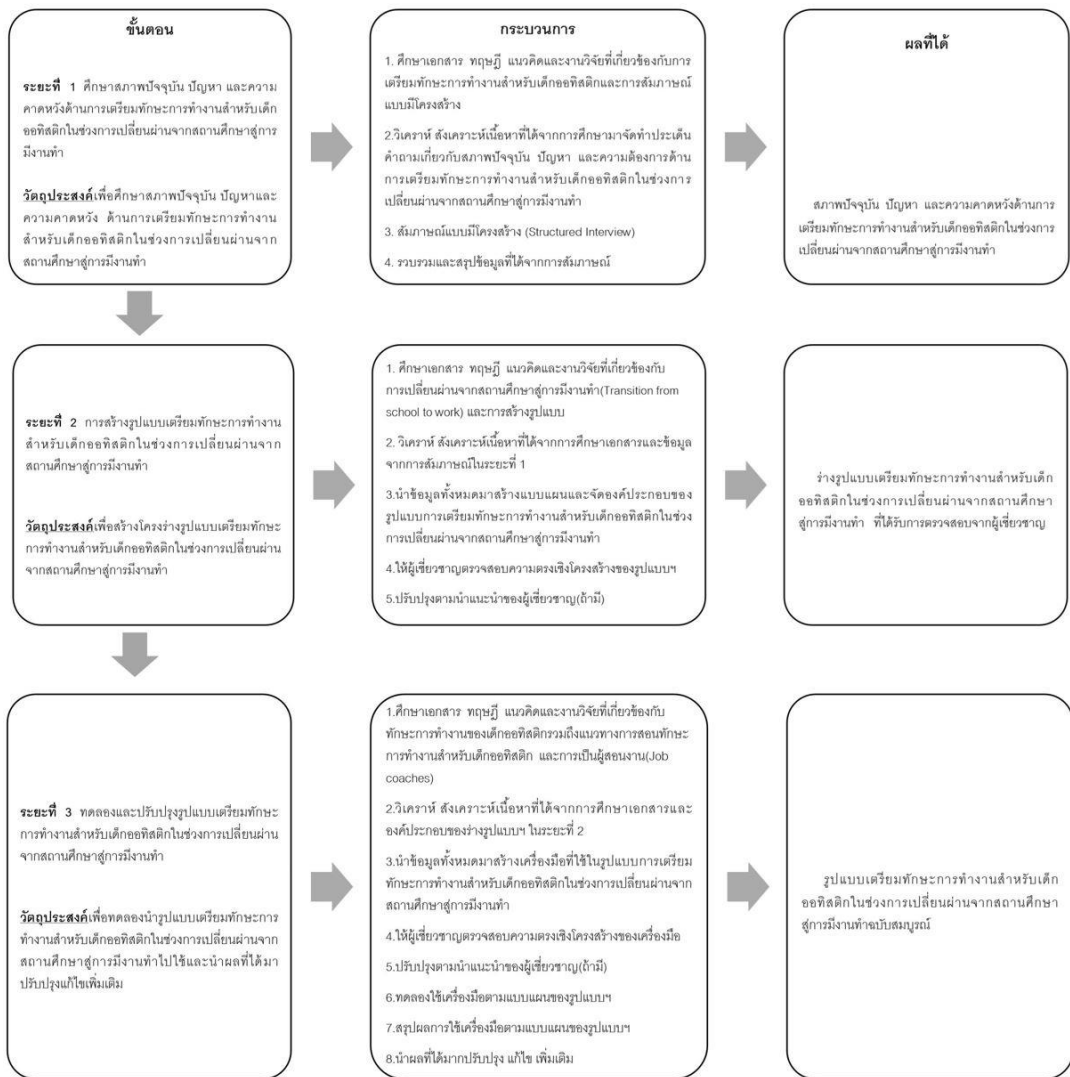
(พรรณราย ธนสัจย์สถิตย์, 2553) ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)วิเคราะห์สภาพปัญหาและหาแนวทางในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 2)ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน 3)ศึกษาผลของการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1)นักเรียนกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ดุด่า ร้องลงมา คือ ทะเลาะวิวาท หนีเรียน ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และลักขโมย นอกจากนี้ยังพบว่ามีแนวทางในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา 6 แนวทาง ได้แก่ การสร้างความตระหนักในตนเอง การชี้ให้เห็นผลเสียของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา การสร้างแบบอย่างที่ดี การอบรมขัดเกลาจิตใจนักเรียน การดูแลจากคนรอบข้าง และการลดพฤติกรรมดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ 2)กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง และชุมชนในการลดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนแบบ PDCA มี 2 วงจร คือ (1)ระหว่างผู้วิจัยกับครู (2)ระหว่างครูกับผู้ปกครอง ชุมชน โดยแต่ละฝ่ายแสดงบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง (3M) ได้แก่ บทบาทผู้ให้กำลังใจ บทบาทผู้ใส่ใจกำกับ และ บทบาทผู้สนับสนุนส่งเสริม 3)ผลจากการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ (1) ด้านพฤติกรรมนักเรียนพบว่ามีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาลดลง (2) ด้านทักษะชีวิตนักเรียนกลุ่มทดลองมีทักษะชีวิตสูงกว่านักเรียนกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(สุภาพร วาปีโส, 2560) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนการกุศลโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนการกุศล ผลการศึกษา พบว่า 1)สภาพการดำเนินงานที่ส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียนของโรงเรียน

เอกชนการกุศล ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ด้านการบูรณาการความรู้เรื่องทักษะชีวิตในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา และด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมทักษะชีวิต 2) การพัฒนาระบบการส่งเสริมทักษะชีวิต นักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนเอกชนการกุศลได้ประยุกต์ใช้แนวคิดวงจรเดมมิ่ง (PDCA) โดยใช้กลยุทธ์ การจัดทำโครงการส่งเสริมทักษะชีวิต การจัดการเรียนรู้ทักษะชีวิต และ กิจกรรมส่งเสริมอื่น 3) ผลการนำระบบการส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียนระดับมัธยมในโรงเรียน เอกชนการกุศลที่พัฒนาขึ้นไปใช้มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และผลจากการศึกษาความเป็นไปได้ในการทดลองใช้ระบบตามบริบทของโรงเรียนเอกชนการกุศล โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพบว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง 4) ปัจจัยที่มีส่วนทำให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ คือการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร คุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีวุฒิภาวะความเป็นครู การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นวิถี และการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้มีการดำเนินการเป็น 3 ระยะ โดยมีขั้นตอนดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การดำเนินการระยะที่ 1 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

แหล่งข้อมูล คือ เอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก การเปลี่ยนผ่านในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ การเป็นผู้สอนงาน และแนวทางจ้างงานคนพิการ

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาและมาจัดทำประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการดังนี้

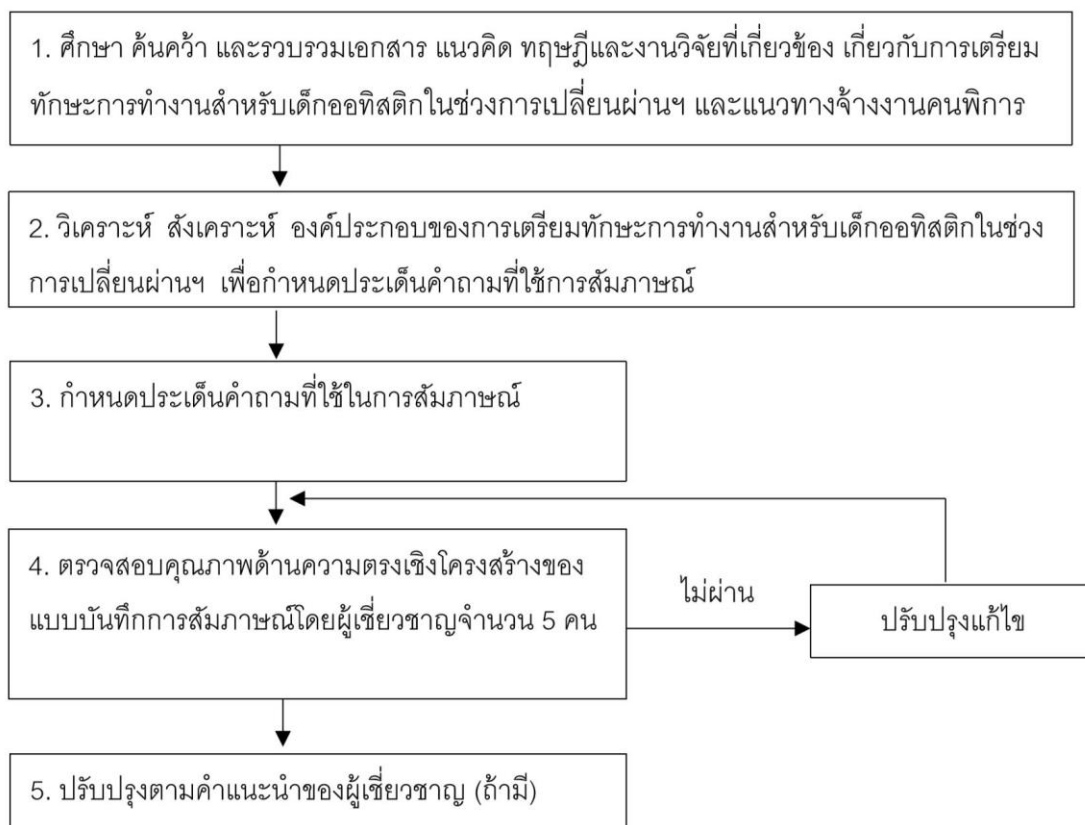
1. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
2. รวบรวมและสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1. ครูการศึกษาพิเศษหรือครูผู้รับผิดชอบโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมที่มีเด็กออทิสติกเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ต่อเนื่องกันอย่างน้อย 5 ปี ได้แก่ โรงเรียนโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวมที่สังกัด สพม.1 และ เขต 2 จำนวน 14 คน
2. ผู้ปกครองที่มีบุตรหลานในความปกครองมีความพิการประเภทออทิสติกทำงานในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน
3. ผู้แทนจากสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่รับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงานต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 สถานประกอบการ และสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความสนใจรับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงาน จำนวน 3 สถานประกอบการ รวม 3 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ โดยประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

2. สังเคราะห์ องค์ประกอบของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก และสภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก เพื่อกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้การสัมภาษณ์

3. กำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และรูปแบบของแบบบันทึกการสัมภาษณ์

4. นำประเด็นคำถามและแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้ปกครองเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ พิจารณาความถูกต้อง ด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) ระหว่างคำถามและเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน มีคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถาม มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถาม ไม่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

แล้วนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบ และรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

5. ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ประเด็นที่ตัดทิ้ง คือ

5.1.1 ประเด็นคำถามสำหรับสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร

เนื่องจากเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นการสอนและการพัฒนาเด็กออทิสติกซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูผู้สอน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ

5.1.2 ประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณ เนื่องจากเป็นข้อจำกัดของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกันทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานแต่ละแห่งแตกต่างกัน

5.1.3 ประเด็นคำถามสำหรับสถานประกอบการที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาในการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) เนื่องจากด้วยบริบทประเทศไทยสถานประกอบการไม่ได้มีบทบาทในวางแผนด้านการศึกษา อาจทำให้ไม่ได้รับคำตอบที่ต้องการ

5.2 ประเด็นที่แก้ไข คือ

5.2.1 ควรแยกประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังในแบบบันทึกการสัมภาษณ์แต่ละประเด็นออกจากกัน เพื่อให้ได้มองเห็นแนวทางที่ชัดเจนในแต่ละหัวข้อ

5.2.2 ควรเพิ่มส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีโอกาสเสนอความเห็นอื่นนอกจากประเด็นที่กำหนดไว้ด้วย โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นความคาดหวังเกี่ยวกับหัวข้อการฝึกทักษะการทำงานด้านสมรรถนทักษะ(Hard Skills) และจรณทักษะ(Soft Skills) จะทำให้ได้ข้อเสนอในการวางแผนเนื้อหาการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5.2.3 ปรับภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เช่น จากโรงเรียนเปลี่ยนเป็นสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับคำที่ใช้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ตัดการใช้คำฟุ่มเฟือยทิ้งให้ใช้คำอื่นที่กระชับได้ใจความเดิมแทน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายและขอคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ติดต่อประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

3.3 ทำหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังหน่วยงานของกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายด้วยการนัดหมายและส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้าให้เป็นรายบุคคล จากนั้นสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 15 – 30 ตุลาคม 2562 ณ สถานศึกษาในโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สพม.1 และ 2 จำนวน 9 โรงเรียน และสถานประกอบการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย สถานประกอบการประเภทธุรกิจก่อสร้าง ผลิตอาหาร และธุรกิจใช้เช่าอาคารสำนักงาน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกภาพและเสียงก่อนเริ่มประเด็นคำถามหากกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ประสงค์ให้การดำเนินการดังกล่าวก็จะมีไม่มีการบันทึกภาพและเสียง ทั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูในสถานศึกษา 5 แห่ง สถานประกอบการ 3 แห่ง และผู้ประกอบการทั้ง 3 คนสะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ ผู้วิจัยได้นัดหมายเวลาและส่งประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้าให้เป็นรายบุคคลเช่นเดียวกัน

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มสิ่งๆ เหมือนกันในแต่ละประเด็นและสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม ซึ่งผลที่ได้จากระยะที่ 1 คือ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผลที่ได้จากระยะที่ 1 นำไปใช้ในการสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การดำเนินการระยะที่ 2 ประกอบด้วยขั้นการวิจัย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1. จัดทำร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยนำผลการศึกษาในระยะที่ 1 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) รวมถึงศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ การเป็นผู้สอนงาน ทักษะที่ใช้ในการ

ทำงาน และการพัฒนารูปแบบมาเป็นข้อมูลในการยก่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

2. ทำการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยนำไปแบบสอบถามไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์แยกประเด็นเป็นปัญหา และนำไปสร้างประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่สมบูรณ์เพิ่มขึ้น

1. กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ ผู้เชี่ยวชาญในด้านการดูแลช่วยเหลือเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเตรียมทักษะการทำงานเด็กออทิสติกที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำรูปแบบ รวมจำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และมีกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทหรือปริญญาตรีตรวจสอบความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญ

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานที่กำหนดพัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ โดยประเมินมาตรฐานตามประเด็น 4 ด้าน (สุวิมล ว่องวานิช. 2549) ได้แก่

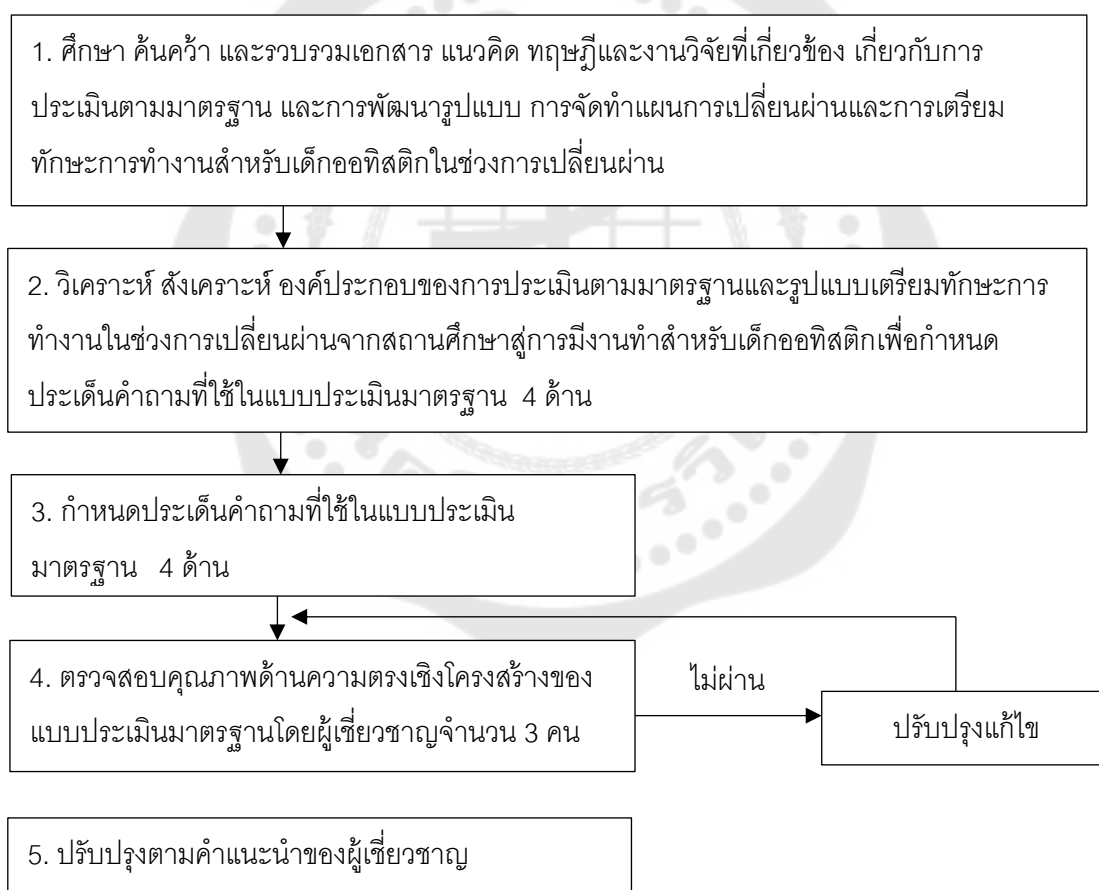
2.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) สำหรับพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการนำแนวทางของรูปแบบไปปฏิบัติจริง

2.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) สำหรับพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

2.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) สำหรับพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความสอดคล้องกับบริบทของผู้ใช้งานรูปแบบ

2.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Propriety Standards) สำหรับพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความน่าเชื่อถือและเนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

โดยกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาและนิยามศัพท์ของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้าง ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการประเมินตามมาตรฐาน การพัฒนารูปแบบ การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านและการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่าน

2. สังเคราะห์ องค์ประกอบของการประเมินตามมาตรฐาน และรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกเพื่อกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในแบบประเมินมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม

3. กำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในแบบประเมินมาตรฐานทั้ง 4 ด้าน

4. นำแบบสอบถามและประเด็นการสัมภาษณ์ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำรูปแบบและมีประสบการณ์ด้านการประเมินอย่างน้อย 3 ปี พิจารณาความถูกต้อง ด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) ระหว่างคำถามและเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญประเมินมีคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นคำถามไม่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

<i>IOC</i>	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบ และรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
<i>R</i>	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งพบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66 – 1.00

5. ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ปรับการใช้คำให้มีความสม่ำเสมอตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เช่น เด็กออสติก หรือ นักเรียนออสติก, ทักษะการทำงาน หรือ ทักษะอาชีพ รวมถึงการสะกดคำให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย

5.2 ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้แยกส่วนรายการประเมินให้เห็นกระบวนการของรูปแบบ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินกระบวนการโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานฯ ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและขอคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.3 ทำหนังสือราชการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังหน่วยงานของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเที่ยงตรงของรูปแบบของรูปแบบ ด้วยแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4 ด้าน ได้แก่ 1)มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ 2)มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ 3)มาตรฐานด้านความเหมาะสม และ 4)มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง เป็นประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้/ถูกต้อง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เป็นประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้/ถูกต้อง น้อย
- 3 หมายถึง เป็นประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้/ถูกต้อง ปานกลาง
- 4 หมายถึง เป็นประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้/ถูกต้อง มาก
- 5 หมายถึง เป็นประโยชน์/เหมาะสม/เป็นไปได้/ถูกต้อง มากที่สุด

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และภาพรวมที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มสิ่งที่เหมือนกันในแต่ละประเด็นและสรุปเป็นภาพรวม ซึ่งผลที่ได้จากระยะที่ 2 คือ ร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เพื่อนำไปใช้ในการทดลองในระยะเวลาที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การดำเนินการในระยะที่ 3 มีเป้าหมายเพื่อศึกษาผลที่ได้จากการนำร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในระยะที่ 2 ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการดำเนินการ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

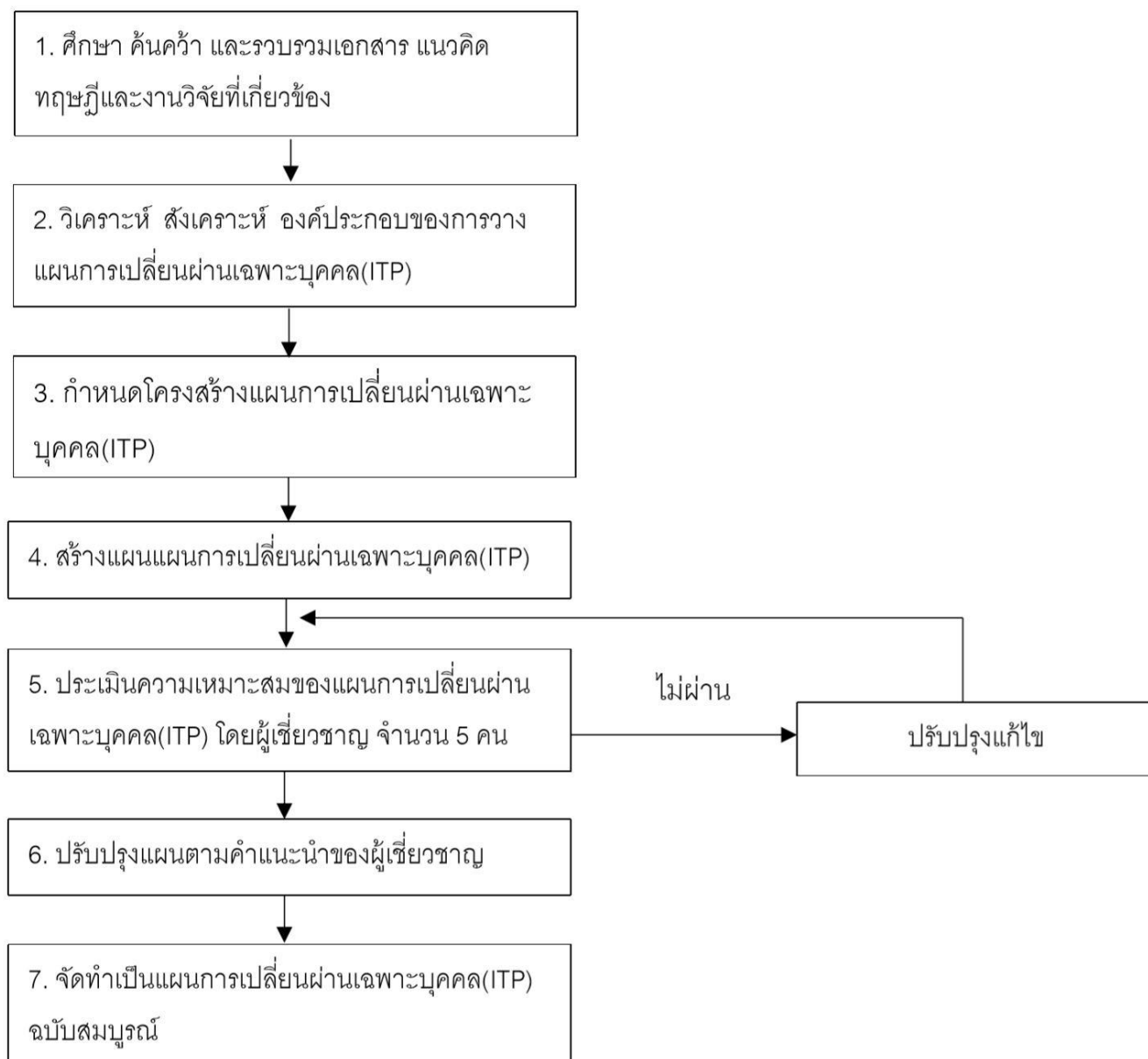
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบและนำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมให้ได้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

โดยเครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วย

1. แผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานเฉพาะบุคคล (ITP)

แผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล(ITP) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการที่เป็นเสมือนเป้าหมายสำหรับการกำหนดวัตถุประสงค์การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ขั้นตอนการสร้างดำเนินการ ดังภาพประกอบ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการสร้างแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล(ITP)

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ลักษณะของการเปลี่ยนผ่าน องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และแนวทางการนำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลไปใช้ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

3. กำหนดโครงสร้างแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล (ITP) จากที่ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างและออกแบบแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล (ITP)

4. สร้างแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล (ITP) ตามโครงสร้าง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 14 องค์ประกอบของแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล (ITP)

องค์ประกอบที่	หัวข้อ	รายการย่อย
1	ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลสำคัญ	1. ชื่อ-สกุล 2. วันเดือนปีเกิด(อายุ) 3. ศาสนา 4. หมู่โลหิต 5. โรคประจำตัว 6. ประวัติการแพ้ 7. เลขบัตรประจำตัวผู้พิการ 8. ผู้ปกครอง 9. ที่อยู่ 10. เบอร์โทรศัพท์

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบที่	หัวข้อ	รายการย่อย
2	ข้อมูลด้านการศึกษา	1. ลักษณะการศึกษาในปัจจุบัน 2. การศึกษาอื่น ๆ 3. การฝึกอบรม
3	เป้าหมายระยะยาว	1. การศึกษา 2. การฝึกอบรม 3. การประกอบอาชีพ 4. อื่น ๆ (ระบุ)
4	ทักษะและความสามารถปัจจุบัน	1. สิ่งที่ได้กสนใจ 2. สิ่ง que ผู้อื่นเห็นว่าเด็กทำได้ดี 3. ทักษะและความสามารถที่เด็กสามารถทำได้ 4. ข้อจำกัดของทักษะและความสามารถ
5	กิจกรรมการสอนและการพัฒนา	1. กิจกรรมการพัฒนา 1.1 ผู้รับผิดชอบ 1.2 กิจกรรม 1.3 ระยะเวลา

5. ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอาชีพคนพิการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 จากการแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC

แทน

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบ
และรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง
ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบและรายละเอียดขององค์ประกอบโครงสร้างแผนการเปลี่ยนผ่านฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนการเปลี่ยนผ่านฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนการเปลี่ยนผ่านฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนการเปลี่ยนผ่านฯ ไม่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

6. ปรับปรุงแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล(ITP) ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ ดังนี้

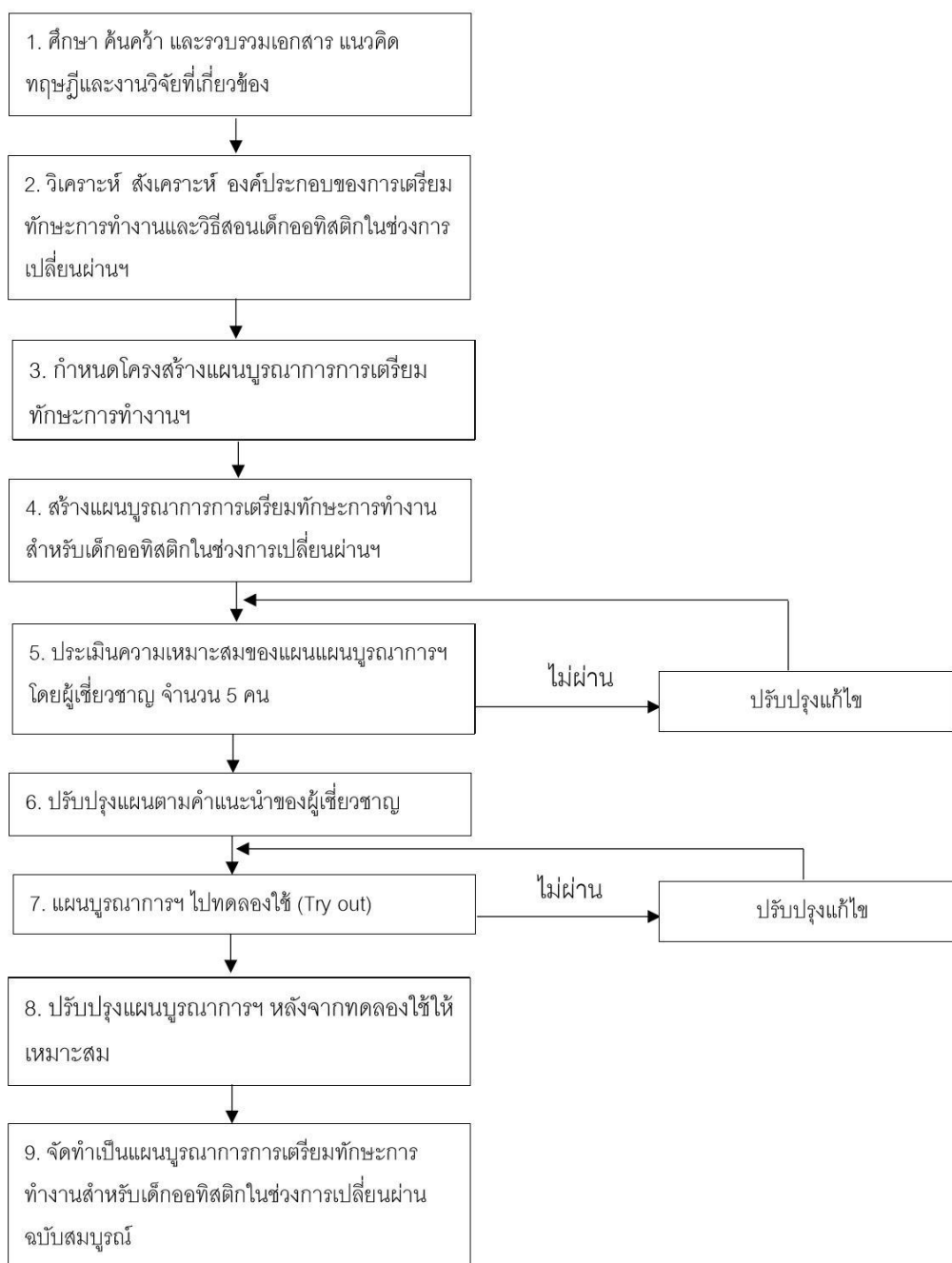
- 6.1 การใช้คำให้สัมภาษณ์ และการสะกดคำให้ถูกต้องตามหลักภาษาไทย
 - 6.2 ข้อมูลส่วนตัวควรปรับลดให้น้อยลงเพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อนกับแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
 - 6.3 ควรแยกส่วนหน่วยงานในการเป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมให้ชัดเจนเพื่อแต่ละหน่วยงานจะได้ทราบและเข้าใจบทบาทของตนเองยิ่งขึ้น
7. จัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล(ITP) ฉบับสมบูรณ์

2. แผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

จัดทำขึ้นเพื่อใช้สำหรับเป็นขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้ที่มีการเชื่อมโยงเนื้อหาและการปฏิบัติที่จำเป็นของทักษะสำหรับทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ สมรรถนะ(Hard skills) และ จรรยาบรรณ(Soft skills) เพื่อเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับผู้สอนงานในสถานศึกษา(School job coaches)ใช้เป็น

แนวทางในการจัดกิจกรรมโดยใช้การสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์งาน 2)สื่อทางสายตา 3)การกระตุ้นเตือน รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกขณะเตรียมทักษะการทำงานในสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่ การมีงานทำดำเนินการได้อย่างราบรื่นเป็นไปตามเป้าหมาย ขั้นตอนการสร้างดำเนินการ ดังภาพประกอบ





ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนการสร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. ศึกษารวบรวมเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก ประกอบด้วย

ความหมาย สาเหตุ การแบ่งประเภท การเรียนรู้ของเด็กออทิสติก ตลอดจนวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการสอนเด็กออทิสติกด้านการทำงาน เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์รูปแบบและลักษณะการสอนที่เหมาะสม ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำการเรียนรู้ของเด็กออทิสติก ตลอดจนวิธีการสอนที่เหมาะสมกับการสอนเด็กออทิสติกด้านการทำงาน เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์วิธีการสอนเพื่อเตรียมทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับเด็กออทิสติก

1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนบูรณาการ ประกอบด้วย

ความสำคัญของการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประเภท การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดองค์ประกอบของแผน การกำหนดระยะเวลา การหาประสิทธิภาพ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมถึงการนำแผนบูรณาการไปใช้

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และองค์ประกอบของทักษะที่ใช้ในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พบว่าแบ่งออกเป็น 2 ทักษะ ได้แก่

1) สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) ประกอบด้วย 1.1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ 1.2) การรับและใช้ข้อมูล 1.3) การวางแผนและการจัดระเบียบ และ 1.4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน

2) จรรยาวัตร (Soft Skills) ประกอบด้วย 2.1) ความรับผิดชอบ 2.2) ความเป็นมืออาชีพ 2.3) การสื่อสาร 2.4) การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2.5) การทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 2.6) ทศนคติและเจตคติ

นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการสอนที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็กออทิสติกโดยเชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงไปด้วย เพื่อให้ได้เป็นขั้นตอนในการเตรียมทักษะการทำงาน

3. กำหนดโครงสร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและออกแบบแผนบูรณาการจากนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาทักษะอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าโครงสร้างของแผนบูรณาการ

การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงาน
ที่เมืองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) ขั้นตอนการสอน
 - ขั้นที่ 1 ขั้นนำ
 - ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอบทเรียน
 - ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกปฏิบัติตามแบบ
 - ขั้นที่ 4 ขั้นฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับของผู้ชี้แนะ
 - ขั้นที่ 5 การฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ
- 5) เทคนิคการสอน
- 6) การวัดและประเมินผล
- 7) สื่อ / อุปกรณ์

4. สร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยน
ผ่านฯ ตามโครงสร้างและแนวทางที่กำหนดไว้สำหรับเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นจำนวน 9
แผน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 15 โครงสร้างแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ทักษะการทำงาน	ลำดับ	ชื่อเรื่องแผนบูรณาการสำหรับเด็กออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษา		
		ปีที่ 4	ปีที่ 5	ปีที่ 6
ทักษะการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	แผนที่ 1	การลงเวลาปฏิบัติงาน	การลงเวลาปฏิบัติงาน	การมาปฏิบัติงานและการลา
	แผนที่ 2	ส่วนกลาง	ส่วนกลาง	ส่วนกลาง
	แผนที่ 3	การแต่งกายและสุขอนามัย	การแต่งกายและสุขอนามัย	การแต่งกายและสุขอนามัย
ทักษะการรับและการใช้ข้อมูล	แผนที่ 4	ประกาศ	ประกาศ	การรับคำสั่งคำแนะนำ
	แผนที่ 5	ข้อมูล	ข้อมูล	ข้อมูล
ทักษะการวางแผนและการจัดระเบียบ	แผนที่ 6	ช่วงการทำงาน	ช่วงการทำงาน	ช่วงการทำงาน
	แผนที่ 7	ช่วงการพัก	ช่วงการพัก	ช่วงการพัก
การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	แผนที่ 8	รายละเอียดงาน	รายละเอียดงาน	รายละเอียดงาน
	แผนที่ 9	ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน	การทำงานร่วมกับผู้สอนงานหรือเพื่อนร่วมงาน	การทำงานร่วมกับผู้สอนงานหรือเพื่อนร่วมงาน

5. ประเมินความเหมาะสมของแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ โดยนำแผนที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานคนพิการ จำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 จากการแทนค่าในสูตร

เมื่อ	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	
IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วย คะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนบูรณาการมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนบูรณาการมีความ ถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของแผนบูรณาการไม่มี ความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

6. ปรับปรุงแผนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแผนบูรณาการฯ ไปทดลอง (Try out) ให้ครูผู้สอนใช้กับกับเด็กออกทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่4-6 ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนวัดราชาธิวาส ซึ่งเป็นโรงเรียนเรียนต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อปรับปรุงขั้นตอนของแต่ละแผนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

7.1 การกำหนดระยะเวลาของขั้นตอนการสอนที่กำหนดให้แผน 5 ชั่วโมง เป็นเวลาที่ยาวเกินไปสำหรับเด็กออกทิสติกบางคน เนื่องจากความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนไม่เท่ากันในการเรียนรู้ทักษะด้านต่าง ๆ ดังนั้นในขั้นการสอนควรกำหนดเป็นช่วงเวลาระหว่าง 3- 5 ชั่วโมง

7.2 ในแผนบูรณาการควรเพิ่มบทบาทผู้เรียนและผู้สอนให้ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลด้วยตนเองว่าได้การปฏิบัติตามแผนแล้วหรือไม่

7.3 เนื่องจากสื่อทางสายตามีจำนวนมาก ดังนั้นควรกำหนดรหัสสื่อที่ใช้ในแผนบูรณาการให้ชัดเจนเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการใช้งาน

7.4 สื่อทางสายตาที่ใช้ประกอบแผนบูรณาการบางชิ้นมีตัวอักษรมากเกินไปควรปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติก

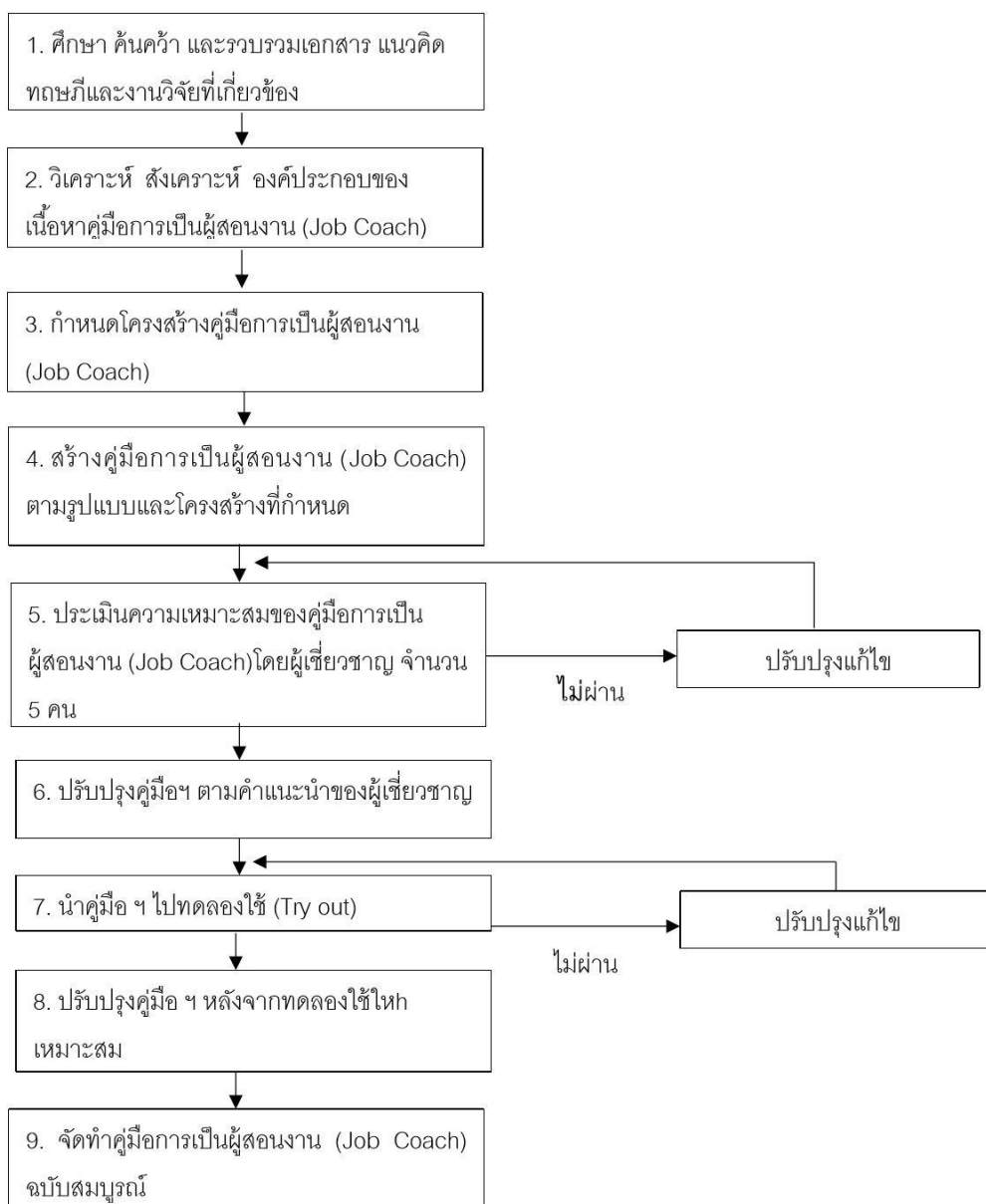
8. ปรับปรุงแผนบูรณาการฯ หลังจากทดลองใช้ให้เหมาะสมตามคำแนะนำ

9. จัดทำเป็นแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่าน ฉบับสมบูรณ์

3. คู่มือการเป็นผู้สอนงาน

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ จำนวน 2 ฉบับ สำหรับผู้สอนงานในสถานประกอบ(Company job coach) และผู้สอนงานในสถานศึกษา(School job coach) มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังภาพประกอบ





ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการสร้างคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) สำหรับสถานประกอบการและสำหรับสถานศึกษา

1. ศึกษา รวบรวมเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเป็นผู้สอนงาน (Job Coaches) ประกอบด้วย นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ เทคนิคและแนวทางการเป็นผู้สอนงานทั้งในและต่างประเทศ

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักการศึกษาและหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้ได้องค์ประกอบของเนื้อหาคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับ 2 ฉบับ

3. กำหนดโครงสร้างและเนื้อหาคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความชัดเจนเมื่อนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง

4. สร้างคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) ตามรูปแบบและโครงสร้างที่กำหนด ดังนี้

1) คู่มือผู้สอนงานสำหรับผู้สอนงานในสถานศึกษา มีเนื้อหา 5 ส่วน ประกอบด้วย

- 1.1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเด็กออทิสติก
- 1.2) บทบาทการเป็นผู้สอนงานใน สถานศึกษา
- 1.3) การวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
- 1.4) การสอนทักษะการทำงาน
- 1.5) หน่วยงานเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติก

2) คู่มือผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการมีเนื้อหา 5 ส่วน

ประกอบด้วย

- 2.1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเด็กออทิสติก
- 2.2) การสอนงาน ให้กับบุคคลที่มีภาวะออทิซึม
- 2.3) ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและการแก้ไขปัญหา
- 2.4) หน่วยงาน เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีภาวะออทิซึม
- 2.5) ภาคผนวก : การบันทึกพฤติกรรมทักษะในการทำงาน(ในสถานประกอบการ)

5. ประเมินความเหมาะสมของคู่มือฯ โดยนำคู่มือการเป็นผู้สอนงานไปให้

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 จากการแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบ และรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วย คะแนน 3 ระดับ คือ

+1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของคู่มือแต่ละส่วนมีความ

ถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของคู่มือแต่ละส่วนมีความ ถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของคู่มือแต่ละส่วนไม่มี ความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

6. ปรับปรุงคู่มือฯ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ตัดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษา และการเปลี่ยนผ่านเพื่อการดำรงอิสระออก ควรนำเสนอเฉพาะแนวทางการวางแผนการเปลี่ยนผ่านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น จะได้ไม่ทำให้ผู้อ่านสับสน

6.2 ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินความสามารถพื้นฐานด้านการ ทำงาน และการประเมินทักษะการทำงาน ในเล่มคู่มือเพื่อให้ผู้สอนงานได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้วย

6.3 ภาษาที่ใช้ในคู่มือผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการเป็นลักษณะเชิงวิชาการเกินไปและคำศัพท์บางคำเป็นคำเฉพาะ ควรมีการอธิบายเพิ่มเติม หรือ ใช้ภาพช่วยสื่อความหมาย

7. นำคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) สำหรับสถานศึกษา ไปทดลองใช้ (Try out) พร้อมแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานฯ โดยให้ครูผู้สอนใช้กับกับเด็กก้อทิสติก

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่4-6 ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนวัดราชาธิวาส ซึ่งเป็นโรงเรียนเรียนต้นแบบ เรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเจ้าหน้าที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีความประสงค์รับคนพิการประเภทออทิสติกเข้าทำงาน เพื่อปรับปรุงเนื้อหาในคู่มือมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

7.1 คู่มือผู้สอนงานสำหรับผู้สอนงานในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะ

7.1.1 รูปแบบการนำเสนอคู่มือเป็นมีลักษณะเป็นทางการซึ่งอาจส่งผลให้ ผู้อ่านเกิดความเบื่อหน่าย ควรปรับปรุงให้มีภาพหรือใช้สีเพื่อเพิ่มความน่าสนใจอีกทั้งควรปรับขนาดของเล่มคู่มือให้มีขนาดที่สามารถพกพาได้ง่ายขึ้น

7.1.2 ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการในเล่มคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการเองได้ด้วย

7.2 คู่มือผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการมีเนื้อหา

7.2.1 เนื้อหาในเล่มมีเยอะเกินไป ควรปรับเนื้อหาให้สั้นและกระชับจะทำให้ น่าสนใจมากขึ้น

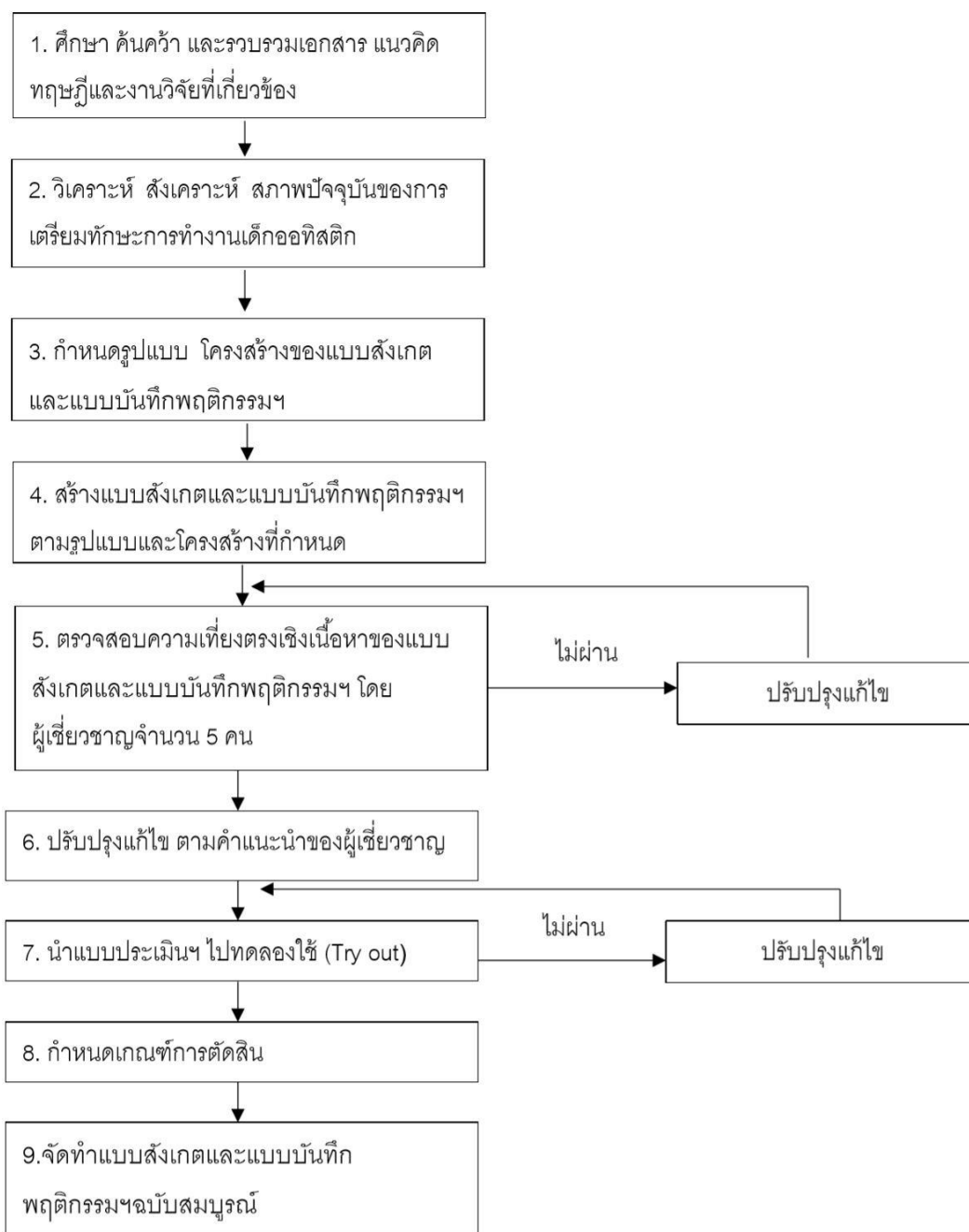
7.2.2 เนื่องจากปัจจุบันในภาคเอกชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสั่งการทำงานเพิ่มมากขึ้น ควรมีการเพิ่มเติมเนื้อหาให้เด็กออทิสติกมีพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยี เช่น การรับส่งอีเมล รวมถึงมารยาทในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และพัฒนาคู่มือให้สามารถเข้าถึงได้ด้วยเทคโนโลยี เช่น เป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือ ภาพ

8. ปรับปรุงคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) หลังจากทดลองใช้ให้เหมาะสม

9. จัดทำคู่มือการเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) ฉบับสมบูรณ์

4. แบบประเมินความสามารถในการทำงาน

สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตได้ก่อนและหลังการเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติกในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ขั้นตอนการสร้างดำเนินการ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการสร้างแบบบันทึกพฤติกรรมการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทักษะที่ใช้ในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการประเมินทักษะที่จำเป็นในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัจจุบันของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำจากการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงองค์ประกอบของทักษะที่ใช้ในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของทักษะที่มีความเหมาะสมสำหรับประเมินทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้น โดยให้ครอบคลุมใน 2 ทักษะ อันได้แก่ สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) ที่ เป็นความรู้และความสามารถพื้นฐานที่เด็กออทิสติกสามารถนำไปใช้ในการทำงานแต่ละประเภทเพื่อประกอบอาชีพตามความสนใจของตนเองและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และ จรณทักษะ (Soft Skills) ที่เป็นความสามารถในด้านการสื่อสาร ด้านสังคม และด้านการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสถานประกอบการได้อย่างราบรื่น

3. กำหนดรูปแบบ โครงสร้าง เนื้อหา ของแบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

4. สร้างแบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 6 ระดับ

5 หมายถึง	แสดงพฤติกรรมด้านนี้ด้วยตนเอง
4 หมายถึง	แสดงพฤติกรรมด้านนี้ได้โดยมีผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะทางวาจาบางครั้ง
3 หมายถึง	แสดงพฤติกรรมด้านนี้ได้โดยมีผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะทางวาจา
2 หมายถึง	แสดงพฤติกรรมด้านนี้ได้โดยมีผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะทางร่างกาย หรือ ท่าทางบางครั้ง
1 หมายถึง	แสดงพฤติกรรมด้านนี้ได้โดยมีผู้ให้การช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะทางร่างกาย หรือ ท่าทาง
0 หมายถึง	ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมด้านนี้หรือแสดงได้อย่างไม่ชัดเจน

โดยในแต่ละระดับชั้นมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

4.1 ประเด็นการประเมินสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

1.1) มาถึงตรงเวลา / ไม่ขาดหายระหว่างเวลาเรียน-ทำงาน / ทำตามขั้นตอนเมื่อมาถึงเช้าหรือลา (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)

1.2) อธิบายความหมาย และความสำคัญของพื้นที่และสิ่งที่ใช้เป็นส่วนกลาง (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

1.3) ใช้และบำรุงรักษาสิ่งของและพื้นที่ห้องนำร่วมกับผู้อื่น (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

1.4) รู้จักเครื่องแต่งกายตามลักษณะงาน (คะแนนเต็ม 35 คะแนน)

2) การรับและการใช้ข้อมูล

2.1) ประกาศ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

2.2) ข้อมูล (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

3) การวางแผนและการจัดระเบียบ

3.1) ช่วงการทำงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)

3.2) ช่วงการพัก (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)

4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน

4.1) รายละเอียดงาน (คะแนนเต็ม 35 คะแนน)

4.2) ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

4.2 ประเด็นการประเมินสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ

1.1) การลงเวลาทำงาน (คะแนนเต็ม 35 คะแนน)

1.2) ใช้พื้นที่ห้องอาหารส่วนกลาง (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)

1.3) การใช้อุปกรณ์ห้องอาหารส่วนกลาง (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

1.4) การแต่งกายและสุขอนามัย (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)

2) การรับและการใช้ข้อมูล

2.1) ประกาศ (คะแนนเต็ม 30 คะแนน)

2.2) ข้อมูล (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)

3) การวางแผนและการจัดระเบียบ

- 3.1) ช่วงการทำงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
- 3.2) ช่วงการพัก (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)
- 4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน
 - 4.1) รายละเอียดงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
 - 4.2) ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
- 4.3 ประเด็นการประเมินสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
 - 1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
 - 1.1) การมาปฏิบัติงานและการลา (คะแนนเต็ม 35 คะแนน)
 - 1.2) ใช้พื้นที่และสิ่งของส่วนกลาง (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)
 - 1.3) การใช้สิ่งของที่เป็นส่วนกลาง (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
 - 1.4) การแต่งกายและสุขอนามัย (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)
 - 2) การรับและการใช้ข้อมูล
 - 2.1) การรับคำสั่ง-คำแนะนำ (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)
 - 2.2) ข้อมูล (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
 - 3) การวางแผนและการจัดระเบียบ
 - 3.1) ช่วงการทำงาน (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)
 - 3.2) ช่วงการพัก (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)
 - 4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน
 - 4.1) รายละเอียดงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)
 - 4.2) ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน (คะแนนเต็ม 15 คะแนน)

5. ประเมินความเหมาะสมของแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานคนพิการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล พิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบ และรายละเอียดของแผนฯ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและองค์ประกอบและรายละเอียด
ของประเด็นคำถามมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (Index of Item-
Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วย คะแนน 3 ระดับ คือ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถามมี
ความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถาม
มีความ ถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบและรายละเอียดของประเด็นคำถาม
ไม่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

6. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำหรือข้อเสนอนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ควรปรับประเด็นการประเมินให้ทุกข้อมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนการ
เปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลและแผนบูรณาการสอนทักษะการทำงาน

6.2 ควรจัดทำแบบประเมินแยกเป็น 3 ชุดตามระดับชั้นของเด็กออทิสติก
เพื่อลดความผิดพลาดในการใช้แบบประเมิน

6.3 ควรเพิ่มช่องสรุปผลการประเมินในแบบประเมิน เพื่อความสะดวกในการใช้งาน
และลดเวลาในการดำเนินการ

7. นำแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกที่ปรับปรุงไป
ทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนเพื่อดูความเหมาะสมของภาษา

8. กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก
ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ จากการประเมินความสามารถในการทำงาน
ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	90.00 - 100	หมายถึง	ดีเยี่ยม
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	80.00 - 89.99	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	70.00 - 79.99	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	50.01 - 69.99	หมายถึง	พอใช้
คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	0 - 50.00	หมายถึง	ควรปรับปรุง

9. จัดทำแบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ในขั้นนี้จะเป็นการนำร่างรูปแบบที่ได้จากระยะที่ 2 มาทดลองใช้ โดยมีกระบวนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่

1.1 เด็กออทิสติกที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนปทุมคงคา ซึ่งเป็นโรงเรียนในโครงการต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 4 คน ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1.1 เด็กออทิสติกในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 คน เป็นเพศชาย อายุ 16 ปี มีบัตรประจำตัวผู้พิการประเภท 7 ออทิสติก มีระดับสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ปกติและไม่มี ความพิการอื่นแทรกซ้อน สามารถใช้ภาษาพูดสื่อสาร บอกความต้องการกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนอยู่ในระดับขั้นของตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเองใน ชีวิตประจำวันได้ รวมถึงมีความสนใจจะประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.1.2 เด็กออทิสติกในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 คน ดังนี้

คนที่ 1 เป็นเพศชาย อายุ 17 ปี บัตรประจำตัวผู้พิการประเภท 7 ออทิสติก มีระดับสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ปกติและไม่มี ความพิการอื่นแทรกซ้อน สามารถใช้ภาษาพูดสื่อสาร กับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนอยู่ในระดับขั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถ ช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงมีความสนใจจะประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง

คนที่ 2 เป็นเพศชาย อายุ 18 ปี มีบัตรประจำตัวผู้พิการประเภท 7 ออทิสติก มีระดับสติปัญญาอยู่ในเกณฑ์ปกติและไม่มี ความพิการอื่นแทรกซ้อน สามารถใช้ภาษา พูดสื่อสารกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงมีความสนใจจะประกอบอาชีพหลังสำเร็จ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.1.3 เด็กออทิสติกที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 คน

เป็นเพศชาย อายุ 18 ปี มีบัตรประจำตัวผู้พิการ ประเภท 7 ออทิสติก มีระดับสติปัญญาอยู่ใน เกณฑ์ปกติและไม่มี ความพิการอื่นแทรกซ้อน สามารถใช้ภาษาพูดสื่อสารกับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถช่วยเหลือตนเอง ในชีวิตประจำวันได้ รวมถึงมีความประสงค์จะประกอบอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้รับความยินยอมจากผู้ปกครองในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการวิจัย 2 ลักษณะ ได้แก่

1. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจาก สถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง(Experimental Research)
2. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจาก สถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานประกอบการ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) 4 กระบวนการ ตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart (1988) ประกอบไปด้วย 1)การวางแผน (Planning) 2)การปฏิบัติตามแผน (Action) 3)การสังเกต ผลจากการปฏิบัติ (Observation) 4)การสะท้อนผล (Reflection)

3. ขั้นตอนการทดลอง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาและรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เอกสารรับรองเลขที่ SWUEC-G-158/2562E และเริ่ม ดำเนินการหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบัน ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากผู้วิจัยได้มีความ ตระหนักถึงการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยในโครงการวิจัยครั้งนี้ โดยตามขั้นตอนการดำเนินการ วิจัย เมื่อผู้ปกครองเด็กออทิสติกยินดีให้เด็กออทิสติกเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องชี้แจง

วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการ และประโยชน์ที่จะได้รับในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงว่าการตอบรับ หรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการเรียนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนด ซึ่งการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ และจะไม่มีการระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งข้อมูลทุกอย่างในการวิจัยจะถือเป็นความลับจะนำมาใช้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้และการนำเสนอจะเป็นเพียงภาพรวมเท่านั้น

3.1 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานศึกษา แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และตอบรับเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของเด็กออทิสติก ครอบครัว โรงเรียนและสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการวิจัย และนัดหมายวันเวลา สถานที่ สำหรับการดำเนินการวิจัย

3. ประสานงานให้ครูผู้สอนงานร่วมกับผู้ปกครองประเมินความสามารถในการทำงานปัจจุบันของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล ด้วยแบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

ขั้นที่ 2 ขั้นทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงขั้นตอนการทดลองเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ช่วงเวลา	สถานศึกษา	สถานประกอบการ
สัปดาห์ที่ 1	ผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอนงานในสถานศึกษา ผู้ปกครอง และเด็กออทิสติก ร่วมกันวางแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานของเด็กออทิสติกเพื่อนำมากำหนดกิจกรรมและ ผู้รับผิดชอบในการเตรียมทักษะการทำงาน และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 พิจารณาข้อมูลที่ได้จากสถานประกอบการเพื่อกำหนดกิจกรรมเฉพาะงานเพิ่มเติม(ถ้ามี)	1.ให้ข้อมูลสำหรับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล 2.คัดเลือกบุคลากรที่จะทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ
สัปดาห์ที่ 2	ผู้วิจัยให้ความรู้กับผู้สอนงานในสถานศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนงาน โดยแนะนำการใช้คู่มือการเป็นผู้สอนงาน พร้อมทั้งให้แนะนำการใช้แผนการสอนและเครื่องมือการประเมินผล	ผู้วิจัยให้ความรู้กับผู้สอนงานในสถานประกอบการ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนงาน โดยแนะนำการใช้คู่มือการเป็นผู้สอนงาน พร้อมทั้งให้แนะนำการใช้เครื่องมือการประเมินผล

ตาราง 16 (ต่อ)

ช่วงเวลา	สถานศึกษา	สถานประกอบการ
สัปดาห์ที่ 3 - 11	<p>1. ผู้สอนงานในสถานศึกษาดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล โดยใช้แผนบูรณาการสอนทักษะการทำงานพร้อมทั้งประเมินผลการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น</p> <p>2. ผู้เกี่ยวข้องในการเตรียมทักษะการทำงานด้านอื่น ๆ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระบุในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลด้วยเช่นกัน</p>	สถานประกอบการเตรียมพร้อมด้านสถานที่ บุคลากรสำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็กออทิสติก
สัปดาห์ที่ 12	ผู้สอนงานในสถานศึกษานำเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เข้าศึกษาดูงานในสถานประกอบการ	สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
สัปดาห์ที่ 12	ผู้สอนงานในสถานศึกษานำเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 เข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ	ผู้สอนงานในสถานประกอบการและผู้สอนงานในสถานศึกษา ทดลองสอนงานและประเมินผลการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6 ในสถานประกอบการ

3.2 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานศึกษา ผู้สอนงานในสถานประกอบการ เด็กออทิสติก ผู้ปกครอง ตามกระบวนการ P-A-O-R 4 ขั้นตอน 1)การวางแผน (Planning) 2)การปฏิบัติตามแผน (Action) 3)การสังเกตผลจากการปฏิบัติ

(Observation) และ 4)การสะท้อนผล (Reflection) โดยแบ่งเป็น 3 วงจร คือ 1)ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2)ผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก 3)ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบ P-A-O-R ซ้ำ 2 รอบ เพื่อนำผลสะท้อนที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ไปวางแผนดำเนินการในระยะที่ 2 ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยในช่วงสัปดาห์ที่ 1 และ 3 ของเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระหว่างผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก
ขั้นวางแผน (Plan 1) สัปดาห์ที่ 1 เดือนมีนาคม 2563	1. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดงานวิจัยให้ผู้แทนสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก 2. ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการประชุมร่วมกัน(ครั้งที่ 1)โดยอธิบายรายละเอียดของงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจและผู้วิจัยแจกเอกสารคู่มือการเป็นผู้สอนงานให้กับผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงาน แล้วร่วมกันหาแนวทางเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติก และนำแนวทางนั้นมาวางแผนดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1	1. ผู้วิจัย และผู้สอนงานในสถานประกอบการ ประชุมร่วมกัน(ครั้งที่ 1) โดย ผู้วิจัย อธิบาย รายละเอียดงานวิจัยและการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก รวมถึงอธิบายจุดแข็ง-จุดอ่อนของเด็กออทิสติกให้กับผู้สอนงานทราบ ตลอดจนร่วมกันพิจารณาตำแหน่งงาน และหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติก	1.ผู้สอนงานในสถานประกอบการรู้จักข้อมูลพื้นฐานของเด็กออทิสติก รวมถึงเด็กออทิสติกที่ทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้สอนงานและลักษณะงาน หน้าที่ ที่ ต้องรับผิดชอบ

ตาราง 17 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระหว่างผู้วิจัย ผู้แทน สถานประกอบการ และ ผู้สอนงานในสถาน ประกอบการ	ระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงาน ในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้สอนงานใน สถานประกอบการ และ เด็กออทิสติก
ขั้นปฏิบัติตามแผน (Action 1) วันจันทร์ที่ 16 และ วัน อัง ค า ร ที่ 17 มีนาคม 2563	1. ผู้วิจัย เข้าพบผู้แทนสถาน ประกอบการขณะว่างจาก ภาระกิจ เพื่อสัมภาษณ์ พูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการ เตรียมทักษะการทำงานและ เปิดโอกาสให้ซักถาม เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย 2. ผู้วิจัยสำรวจบริเวณสถาน ประกอบการและสังเกต ลักษณะพฤติกรรมของ พนักงานในสถานประกอบการ	ผู้วิจัย คอยทำหน้าที่ให้ คำแนะนำผู้สอนงานอยู่ ภายในสถานประกอบการ เพื่อให้ผู้สอนงานสามารถ ด า เนิ น ก า ร วิ จ ย เชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนให้คำแนะนำการ ปฏิบัติตามการวิจัยแบบมี ส่วนร่วมในระยะที่ 1	ผู้สอนงานได้ปฏิบัติตาม แผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ในระยะที่ 1 - ผู้สอนงานให้คำแนะนำ รวมถึงแสดงตัวอย่างการ ปฏิบัติหน้าที่ให้กับเด็กออทิ สติก - ผู้สอนงานแนะนำ สถานที่ กวาระเบียบ เวลา พัก โดยแสดงตัวอย่าง ให้กับเด็กออทิสติก
การสังเกตผลจากกา ปฏิบัติ (Observation 1) วันจันทร์ที่ 16 และ วัน อัง ค า ร ที่ 17 มีนาคม 2563	ผู้ วิ จ ย สั ง เ ก ต ก า ร ณ ปฏิบัติงานของผู้แทนสถาน ประกอบการ และผู้สอนงาน ตั้งแต่ขั้นวางแผนการ ทำงาน การปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ในระยะที่ 1	ผู้ วิ จ ย สั ง เ ก ต ก า ร ณ ปฏิบัติงานของผู้สอนงาน ตั้งแต่ขั้นวางแผนการ ทำงาน การปฏิบัติตาม แผนที่กำหนดในระยะที่ 1	ผู้สอนงานทำการสังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติ ตามแผนที่กำหนดของเด็ก ออทิสติกในระยะที่ 1

ตาราง 17 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระหว่างผู้วิจัย ผู้แทน สถานประกอบการ และ ผู้สอนงานในสถาน ประกอบการ	ระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงาน ในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้สอนงานใน สถานประกอบการ และ เด็กออทิสติก
การสะท้อนผล (Reflection 1) วัน อังคารที่ 17 มีนาคม 2563 และ ปรับแนวทางการ ดำเนินงาน วัน พุธ ที่ 18 มีนาคม 2563	1.ผู้วิจัยพิจารณาผลจาก แบบบันทึกพฤติกรรมเตรียม ทักษะการทำงานของเด็ก ออทิสติกในสถานประกอบการ 2.ผู้วิจัย ผู้แทนสถาน ประกอบการ และผู้สอนงาน ในสถานประกอบการประชุม ร่วมกัน(ครั้งที่ 2) เพื่อสะท้อน ผลการเตรียมทักษะของเด็ก ออทิสติกให้ผู้แทนสถาน ประกอบการได้รับทราบ	1. ผู้วิจัย และผู้สอนงานใน สถานประกอบการประชุม ร่วมกัน(ครั้งที่ 2) - ผู้วิจัยสะท้อนผลที่ได้จาก การสังเกตการทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้สอนงานรับทราบ และ ร่วมกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อวางแผนดำเนินการวิจัย ในระยะที่ 2 ต่อไป	1.เด็กออทิสติกสะท้อน ความรู้สึกลงในการเตรียม ทักษะให้ผู้สอนงานรับทราบ 2. ผู้สอนงานสะท้อนผลการ สังเกต การรับฟังความเห็น ของเด็กออทิสติก และผล การบันทึกพฤติกรรมการ เตรียมทักษะการทำงาน ของเด็กออทิสติกให้ที่ ประชุมทราบ

ตาราง 18 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระหว่างผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก
<p>ขั้นวางแผน (Plan 2)</p> <p>วัน พุ ๓ ที่ 18 มีนาคม 2563</p>	<p>ผู้วิจัยนำผลสะท้อนอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัยในระยะเวลาที่ 1 จาก ผู้ แทน ส ต า น ประกอบการ ผู้สอนงาน และเด็กออทิสติก มาวางแผนการวิจัยเพื่อนำไปปฏิบัติกับผู้สอนงาน และเด็กออทิสติกในระยะเวลาที่ 2</p>	<p>ผู้วิจัยนำผลสะท้อนอุปสรรค ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัยในระยะเวลาที่ 1 จากผู้วิจัย และผู้สอนงาน นำมาวางแผนการวิจัยเพื่อนำไปปฏิบัติกับผู้สอนงานในระยะเวลาที่ 2</p>	<p>ผู้สอนงานนำผลสะท้อนอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัยในระยะเวลาที่ 1 ที่ได้สะท้อนร่วมกับผู้วิจัย และผู้แทนสถานประกอบการ นำมาร่วมกันวางแผนการวิจัยในระยะเวลาที่ 2 ต่อไป</p>
<p>ขั้นปฏิบัติตามแผน (Action 2)</p> <p>วันพฤหัสบดีที่ 19 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p>	<p>1. ผู้วิจัยวิเคราะห์สมุดบันทึกประจำวันของเด็กออทิสติก</p> <p>2. ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงาน เพื่อพูดคุยสอบถามกิจกรรมที่แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติ และสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการระยะที่ 2</p>	<p>ผู้วิจัยคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำผู้สอนงานผ่านทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อให้ผู้สอนงานสามารถดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตลอดจนให้คำแนะนำการปฏิบัติตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมในระยะเวลาที่ 2</p>	<p>ผู้สอนงานได้ปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ในระยะเวลาที่ 2</p> <p>- ผู้สอนงานให้เด็กออทิสติกปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้การแนะนำช่วยเหลือบางครั้งเท่าที่จำเป็น</p> <p>- ผู้สอนงานให้เด็กออทิสติก ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และพักตามเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง โดยให้ การ แนะนำ ช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น</p>

ตาราง 18 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระหว่างผู้วิจัย ผู้แทน สถานประกอบการ และ ผู้สอนงานในสถาน ประกอบการ	ระหว่างผู้วิจัย ผู้สอน งานในสถานประกอบการ	ระหว่างผู้สอนงานใน สถานประกอบการ และ เด็กออทิสติก
การสังเกตผลจากกา ปฏิบัติ (Observation 2) วันพฤหัสบดีที่ 19 และ วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563	ผู้วิจัย สังเกตการณ์ ปฏิบัติงานของผู้แทนสถาน ประกอบการ และผู้สอน งาน ตั้งแต่ขึ้นวางแผนการ ทำงาน การปฏิบัติตามแผน ที่กำหนดในระยะที่ 1	ผู้วิจัย สังเกตการณ์ ปฏิบัติงานของผู้สอนงาน ตั้งแต่ขึ้นวางแผนการ ทำงาน การปฏิบัติตาม แผนที่กำหนดในระยะที่ 1	ผู้สอนงานทำการสังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติ ตามแผนที่กำหนดของ เด็กออทิสติกในระยะที่ 1
การสะท้อนผล การ ปฏิบัติ (Reflection 2) วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563	1.ผู้วิจัยพิจารณาผลจาก แบบบันทึกพฤติกรรมเตรียม ทักษะการทำงานของเด็ก ออทิสติกในสถาน ประกอบการ 2.ผู้วิจัย ผู้แทน สถาน ประกอบการ และผู้สอน งานในสถานประกอบการ ประชุมร่วมกัน(ครั้งที่ 3) เพื่อ สะท้อนผลการเตรียมทักษะ ของเด็กออทิสติกให้ผู้แทน สถานประกอบการได้รับ ทราบ	1. ผู้วิจัย และผู้สอนงานใน สถานประกอบการประชุม ร่วมกัน(ครั้งที่ 3) โดย ผู้วิจัยสะท้อนผลที่ได้จาก การสังเกตการทำวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้สอนงานรับทราบ	1.เด็กออทิสติกสะท้อน ความรู้สึกในการเตรียม ทักษะให้ผู้สอนงาน รับทราบ 2. ผู้สอนงานสะท้อนผล การสังเกต การรับฟัง ความเห็นของเด็กออทิสติก และผลการบันทึก พฤติกรรมเตรียมทักษะ การทำงานของเด็กออทิ สติกให้ที่ประชุมทราบ

ขั้นที่ 3 สรุปผลทดลอง โดยผู้วิจัยแบ่งวิธีสรุปผลการทดลองเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานศึกษา ดำเนินการโดยผู้สอนงานในสถานศึกษานั้นที่กผลของพฤติกรรมที่เกิดจากการเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกลงในแบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก จากนั้นร่วมกับผู้วิจัยตัดสินผลการเกิดทักษะการทำงานในช่วงก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะอาชีพสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

2. การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในสถานประกอบการ ดำเนินการโดยผู้สอนงานในสถานประกอบการสังเกตและบันทึกพัฒนาการของพฤติกรรมที่เกิดจากการเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกลงในแบบบันทึกพฤติกรรมการทำงาน จากนั้นร่วมกับผู้วิจัยตัดสินผลการเกิดทักษะการทำงานประจำสัปดาห์ทุกสัปดาห์ในช่วงระหว่างทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะอาชีพสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในแต่ละระยะการทดลอง ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1.1 การทดลองระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละของคะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก จากนั้นนำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบกราฟแสดงการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังจากการทดลองเป็นรายบุคคล

4.1.2 การทดลองระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละของคะแนนพฤติกรรมที่แสดงออกถึงระดับทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก จากนั้นนำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบกราฟแสดงพัฒนาการของทักษะแต่ละด้านเป็นรายบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ปัญหาอุปสรรคในระยะก่อน ระหว่าง และหลังใช้รูปแบบ มาแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis) เพื่อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเหตุผลในประเด็นปัญหาที่ศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบและนำผลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมให้ได้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยนำผลการพัฒนาเด็กออทิสติกที่ได้ก่อนและหลังทดลองใช้ร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มาพิจารณาเปรียบเทียบกันเพื่อสรุปประสิทธิภาพของรูปแบบ อีกทั้งยังนำข้อค้นพบของผู้วิจัยระหว่างดำเนินการวิจัยตามกระบวนการ P-A-O-R ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) และข้อเสนอแนะจากการพูดคุยสรุปความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบ ประกอบด้วย ครอบครัวเด็กออทิสติก ครูผู้สอนงานในสถานศึกษา และผู้แทนสถานประกอบการ มาปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำให้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีผลการวิจัยจำนวน 4 ตอน คือ ผลการวิจัยดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผลการพัฒนาารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผลการทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และผลการปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

การพัฒนาารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สถานศึกษา สถานประกอบการ และผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ซึ่งแนวทางในการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไปสู่การมีงานทำได้อย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับบริบทประเทศไทยมากที่สุด โดยในตอนนีผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

ส่วนที่ 1.2 ผลการศึกษาปัญหาด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

การศึกษาพบว่า การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในปัจจุบัน เริ่มต้นที่สถานศึกษาเป็นหลักในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือและช่วยให้คำแนะนำช่วงให้กับเด็กออทิสติก ด้วยการสร้างความตระหนักและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะอาชีพกับบทเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีผู้ปกครองในช่วยสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพตามที่สถานศึกษาร้องขอในบางครั้ง แต่จะมีส่วนสำคัญในกิจกรรมการฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเองและทักษะการดำรงชีวิตเมื่อเด็กออทิสติกอยู่ที่บ้าน ในขณะที่สถานประกอบการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตามที่ข้อกำหนดกำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ และผู้ปกครอง มีผลดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา พบว่า

1.1 ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยได้สอดแทรกไปในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปะ และการจัดกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด โดยส่วนใหญ่ดำเนินการในลักษณะกิจกรรมชุมนุมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และมีการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพการผลิตผลงานศิลปะ งานประดิษฐ์ งานอาหารและขนม และงานขายสินค้าที่ผลิตเป็นส่วนใหญ่ ตลอดจนการแนะแนวด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับเด็กออทิสติกโดยครูการศึกษาพิเศษทำงานร่วมกับครูแนะแนว หรือ ครูแนะแนวทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“โรงเรียนของเราจะมีให้เด็กออทิสติกเข้าร่วมกิจกรรมชุมนุมฝึกทักษะ

โดยจะให้เด็ก ๆ ทำสินค้า หรือ อาหาร แล้วนำไปจัดจำหน่ายในช่วงที่โรงเรียนมีงาน”

(สถานศึกษา1, 15 ต.ค.62)

“ที่ผ่านมาเราจะมีฝึกทักษะอาชีพให้กับนักเรียนออทิสติกในคาบกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ทำอาหาร ขนม หรือสินค้าที่ทำง่าย ๆ เช่น ทำการะบูรหอม ทำน้ำยาล้างจาน....”

(สถานศึกษา8, 18 ต.ค.62)

“การฝึกทักษะอาชีพเด็กออกทิสติกไม่ได้เน้นกิจกรรมมากนักเรียนได้เรียนใน
วิชาการงานอาชีพอยู่แล้ว.....ตัวครูเองก็มีให้ความรู้เรื่องอาชีพต่าง ๆ และก็มี
ให้ทำแบบสำรวจความถนัดอาชีพ”

(สถานศึกษา2, 15 ต.ค.62)

“ครูคนก่อนจะพาเด็กทำอาหาร ขนม และงานประดิษฐ์ในคาบชุมนุม.....
เมื่อมารับช่วงต่อก็มีกิจกรรมแนะนำอาชีพต่าง ๆ ให้นักเรียนรู้จักด้วย”

(สถานศึกษา3, 16 ต.ค.62)

“ก็มีคือถ้านักเรียนชั้นม.5-ม.6 ผู้ปกครองก็จะมาปรึกษาเรื่องการทำงานของ
บุตรหลานในอนาคต.....ก็จะให้คำปรึกษาว่าอาชีพนี้ต้องเรียนต่อด้านไหน”

(สถานศึกษา7, 21 ต.ค.62)

1.2 สถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะ
โครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานรายปีงบประมาณของสถานศึกษา ที่ได้
แต่งตั้งคณะกรรมการจากครูจากหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันบูรณาการความรู้
สำหรับจัดกิจกรรม ทั้งนี้บางแห่งมีการประสานงานกับชุมชน โรงเรียนฝึกอาชีพของ
กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยการอาชีพเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ
ต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือ นำเด็กออกทิสติกทัศนศึกษาเพื่อรับประสบการณ์ด้านการทำงาน อีกทั้ง
ในทุกสถานศึกษายังไม่มีการวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับการเปลี่ยนผ่านจาก
สถานศึกษาสู่การมีงานทำที่เป็นรูปธรรม และโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยรู้จักแผนการเปลี่ยนผ่าน
ดังกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“เราไม่มีการทำแผนการเปลี่ยนผ่านมีแค่โครงการส่งเสริมอาชีพสำหรับ
นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ....โดยในแต่ละปีจะได้รับงบประมาณ
มาซื้ออุปกรณ์สำหรับให้นักเรียนทำงานฝีมือ เช่น พรหมเช็ดเท้า พวง
กุญแจ.....และให้นักเรียนนำไปขายในงานสัปดาห์วิชาการของโรงเรียน”

(สถานศึกษา14, 21 ต.ค.62)

“มีการดำเนินงานในลักษณะโครงการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ซึ่งก็มีกิจกรรมเกี่ยวกับฝึกอาชีพด้วย.....และมีเชิญครูกลุ่มสาระการเรียนรู้มาสอนทำขนม ทำอาหาร และครูวิทยาศาสตร์ มาให้ความรู้และสอนนักเรียนทำน้ำยาล้างจาน.....ซึ่งจะยังไม่มีการทำแผนการเปลี่ยนผ่าน”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

“ทำใน 2 ลักษณะคือทำโครงการฝึกทักษะอาชีพ....นำงบประมาณมาจัดกิจกรรมทำสินค้า งานฝีมือจำหน่ายหรือเป็นของที่ระลึกสำหรับผู้ที่มาเยี่ยมชม และทำความร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่าง ส่งนักเรียนออกทัศนศึกษานม.5 และ ม.6 ไปเรียนงานช่างสัปดาห์ละ 1-2 วัน.....เคยได้ยินว่ามีแผนการเปลี่ยนผ่านสำหรับด้านอาชีพและการเรียนต่อ แต่ยังไม่เห็นได้เข้าใจพอที่จะจัดทำเป็นแผนที่ถูกต้อง จึงทำเป็นเพียงโครงการและการทำบันทึกความร่วมมือกับวิทยาลัยสารพัดช่างเท่านั้น”

(สถานศึกษา6, 15 ต.ค.62)

“โรงเรียนทำแค่แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล(IEP) ตอนเรียนป.โท เคยทราบเกี่ยวกับแผนการเปลี่ยนผ่านแต่ยังไม่ได้ทำ.....ทำการฝึกทักษะอาชีพในลักษณะโครงการและในนั้นจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องให้นักเรียนได้ลองทำสินค้า ขนม หรือเครื่องดื่มบรรจุขวดขายในโรงเรียน”

(สถานศึกษา3, 21 ต.ค.62)

“ไม่เคยได้ยินไม่เคยรู้จักแผนการเปลี่ยนผ่านมาก่อนเลย.....แค่แผนIEPก็ทำเฉพาะเด็กที่หนัก ๆ คนสองคนเท่านั้น”

(สถานศึกษา12, 24 ต.ค.62)

“ในโรงเรียนมีครูแค่ไม่กี่คนที่ทำแผนIEPเป็น.....แผนเปลี่ยนผ่านไม่เคยรู้จักเลยไม่ได้ทำ”

(สถานศึกษา5, 21 ต.ค.62)

2. สภาพปัจจุบันของสถานประกอบการ พบว่า

2.1 สถานประกอบการทุกแห่งรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานเนื่องจากปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 โดยการติดต่อรับเด็กออทิสติกที่มีบัตรประจำตัวผู้พิการเข้าทำงานผ่านบุคคลที่รู้จัก ดังคำกล่าวเหล่านี้

“เราต้องทำตามกฎหมาย บริษัทมีพนักงานหลายร้อยคนก็ต้องมีคนพิการมาทำงานด้วยตามสัดส่วน.....”

(สถานประกอบการ1, 23 ต.ค.62)

“ตอนแรกบริษัทก็ไม่ได้รับคนพิการ แต่พอมีกฎหมายใหม่ก็เลยต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน”

(สถานประกอบการ2, 23 ต.ค.62)

“มีเพื่อนแนะนำมาให้ว่ามีเด็กออทิสติกทำงานได้ บริษัทต้องการคนพิการเข้ามาทำงานตามมาตรา 33 พอดีเลยได้รับเขาเข้ามาทำงาน.....ช่วงเดือนแรกต้องให้แม่เขามาอยู่ด้วยมาช่วยสอนงานเพราะเขาจะรู้ใจกันมากกว่าคนในบริษัท”

(สถานประกอบการ3, 22 ต.ค.62)

“.....ก็คุยกันในแผนกบุคคลว่ามีใครรู้จักหรือหาคนพิการเข้ามาทำงานได้บ้างไหม เพราะบริษัทเราต้องทำตามกฎหมายจ้างงานคนพิการ มาตรา33 ”

(สถานประกอบการ4, 21 ต.ค.62)

2.2 ก่อนงานมอบหมายหน้าที่ในการทำงานจะสอบถามความสามารถของเด็กจากบุคคลที่เป็นคนกลางหรือเริ่มทดลองให้ทำงานจากระดับง่ายไม่ซับซ้อน ในบางกรณีอาจมีการปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติกภายหลัง ดังคำพูดเหล่านี้

“คือเราปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรา 33 ก็เลยได้รับคนพิการมาทำงาน.....แรกๆ ก็ไม่รู้ว่าเขาเก่งคอม ก็ให้เขาทำงานง่าย ๆ ก่อน.....แล้วพอได้คุยกับแม่เขาก็เลยมารู้ว่าพิมพ์งานอะไรได้ก็เริ่มให้ลองทำดู เขาก็ทำได้ดี”

(สถานประกอบการ3, 22 ต.ค.62)

“มีเพื่อนแนะนำมาให้ว่ามีเด็กออทิสติกทำงานได้ บริษัทต้องการคนพิการเข้ามาทำงานตามมาตรา 33 พอดีเลยได้รับเขาเข้ามาทำงาน.....ช่วงเดือนแรก

“ต้องให้แม่เขามาอยู่ด้วยมาช่วยสอนงานเพราะเขาจะรู้จักกันมากกว่าคนในบริษัท”

(สถานประกอบการ6, 25 ต.ค.62)

“บริษัทต้องการในเรื่องลดภาษีและทำตามมาตรา 33.....พอดีมีคนรู้จักแนะนำคนพิการมาให้ลองทำงานดู.....เริ่มจากให้เขาลองทำงานง่าย ๆ ก่อน.....ก็ค่อย ๆ เรียนรู้ปรับเปลี่ยนหน้าที่กันไป”

(สถานประกอบการ5, 27 ต.ค.62)

3. สภาพปัจจุบันของผู้ปกครอง

3.1. ผู้ปกครองนับว่าเป็นคนกลางที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างเด็กออทิสติกกับสถานศึกษา และเด็กออทิสติกกับสถานประกอบการ ซึ่งพบว่า ปัจจุบันผู้ปกครองมีบทบาทอย่างมากในการวางแผนอนาคตสำหรับเด็กออทิสติก เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่จะขอคำแนะนำจากครูโดยผู้ปกครองจะแจ้งความคาดหวังของตนเองรวมถึงร่วมกันวิเคราะห์ความสามารถและจุดอ่อนของเด็กในความปกครองของตนเพื่อเลือกแผนการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังคำกล่าวของผู้ปกครองของเด็กออทิสติกเหล่านี้

“เริ่มวางแผนให้ลูกตั้งแต่เขาอยู่มัธยมต้นว่าควรเรียนแผนการเรียนอะไร จบไปสามารถทำงานอะไรได้บ้าง.....ก็คุยกันในครอบครัวและมีปรึกษากับครูที่โรงเรียนด้วย”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

“.....พูดคุยกับคุณครูตลอดว่าลูกเรียนอะไรได้ดี คุณครูก็ให้คำแนะนำว่าต้องเรียนต่อด้านไหน.....มีถามลูกด้วยว่าเขาชอบไหม”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

“...คือบ้านเราวางแผนให้ลูกตลอดเวลาในทุกเรื่อง.....คิดว่าลูกทำอะไรได้ดี เลือกลงจากสิ่งที่เขาจะเรียนไหวและก็มีปรึกษาครูที่โรงเรียนและคุณหมอ”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

3.2) ผู้ปกครองจะเป็นผู้สนับสนุนและสนับสนุนเด็กออทิสติกตามที่สถานศึกษา

ร้องขอ และมีบทบาทสำคัญในการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระในบ้าน การดูแลรักษาความสะอาดร่างกาย การเดินทาง การใช้จ่ายเงิน และกิจกรรมนันทนาการให้กับเด็กออทิสติก

“สนับสนุนกิจกรรมของลูกทุกอย่างตั้งแต่ที่เขาอยู่โรงเรียน.....บางครั้งช่วยออกเงินสนับสนุนคุณครูในการซื้อของมาให้ลูกทำกิจกรรม”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

“คุณครูให้ช่วยอะไรก็ช่วยมาตลอดตั้งแต่เขายังเล็ก ๆ.....เราก็ฝึกให้เขาทำอะไรด้วยตัวเองให้ได้มากที่สุด.....ฝึกอาบน้ำ กินข้าว ทำเรื่องส่วนตัว”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

“ที่โรงเรียนครูเขาดูแลเรื่องเรียน.....ที่บ้านก็ช่วยให้เขาช่วยเหลือตนเองให้ได้.....ตอนม.5-ม.6 มีสอนให้เขาขึ้นรถเมลไปโรงเรียนเอง”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

ส่วนที่ 1.2 ผลการศึกษาปัญหาด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

จากการศึกษาด้านสภาพปัญหาของสถานศึกษา สถานประกอบการ และผู้ปกครองในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกที่พบมากที่สุด คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ รองลงมาคือ ไม่มีหน่วยงานส่วนกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดการดำเนินการงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และลำดับที่สามคือ ขาดการเชื่อมโยงกันด้านข้อมูลที่เป็นในการเตรียมทักษะการทำงานและการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำระหว่างหน่วยงานเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกลุ่มมีผลดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาของสถานศึกษา พบว่า

1.1 เด็กออทิสติกที่เรียนรวมในโรงเรียนจำเป็นต้องมีชั่วโมงเรียนและเรียนเนื้อหาวิชาการตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ จึงส่งผลให้เวลาสำหรับการฝึกทักษะอื่นมีน้อยลงและในขณะเดียวกันคุณครูที่รับผิดชอบดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษรวมถึงเด็กออทิสติกในโรงเรียนเรียนรวมส่วนใหญ่เป็นครูแนะแนวที่ทำหน้าที่เสริมจากงานประจำในบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวการศึกษาต่อสำหรับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน ดังคำพูดของครูดังต่อไปนี้

“เด็กออทิสติกที่โรงเรียนของเราเรียนรวมเต็มเวลา เด็ก ๆ ไม่มีเวลาพอที่จะฝึกทักษะอื่น.....ครูที่ดูแลเป็นครูแนะแนว ต้องดูแลเด็กทั้งระดับทำให้ไม่มีเวลาฝึกทักษะอื่นให้เด็กออทิสติก”

(สถานศึกษา1, 15 ต.ค.62)

“โรงเรียนไม่มีครูการศึกษาพิเศษโดยเฉพาะ จะมีครูแนะแนวทำหน้าที่ดูแลเด็กพิเศษในโรงเรียน.....ครูแนะแนวเองต้องสอนเด็กทั่วไปวันละ 4-5 คาบต่อวัน ทำให้มีเวลากับเด็กออทิสติกค่อนข้างน้อย”

(สถานศึกษา7, 21 ต.ค.62)

“ที่โรงเรียนเด็กนักเรียนพิเศษก็ต้องมีเวลาเรียนให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนด.....นักเรียนจะได้ฝึกทักษะด้านอาชีพก็ต่อเมื่อมีกิจกรรมในโครงการตามปีงบประมาณเท่านั้น ซึ่งบางปีก็ไม่มีงบตรงนี้”

(สถานศึกษา12, 24 ต.ค.62)

1.2 ครูแนะแนวขาดความรู้และมีประสบการณ์ด้านเด็กออทิสติกไม่เกิน 5 ปี และจากข้อมูลพื้นฐานของครุมีเพียงร้อยละ 30 ของโรงเรียนที่สัมภาษณ์ทั้งหมดเท่านั้นที่มีครูการศึกษาพิเศษหรือครูที่มีความรู้ด้านการศึกษาพิเศษในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานสนับสนุนด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ ดังคำพูดของครูดังต่อไปนี้

“.....เป็นครูสอนแนะแนวที่ได้อบรมเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ซึ่งก็จะมีงานหลักคือสอนแนะแนวและทำเรื่องทุนการศึกษา.....เด็กออทิสติกเองเขาก็ต้องเรียนตามวิชาในห้องเรียนรวมกับนักเรียนคนอื่นครูช่วยแค่ดูแลเรื่องกินยาและประสานกับผู้ปกครอง กับครูคนอื่น ๆ ถ้าเด็กมีปัญหา”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

“.....คือเด็กออทิสติกจะได้เรียนรู้เรื่องทักษะอาชีพเฉพาะในวิชาการทำงานอาชีพเท่านั้น เพราะตัวครูเองที่ดูแลก็ไม่ได้มีความรู้เรื่องเด็กออทิสติกมาก และก็ไม่ว่าจะต้องสอนอะไรยังไงบ้าง”

(สถานศึกษา8, 18 ต.ค.62)

1.3 บุคลากรครูขาดความรู้ความเชี่ยวชาญการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ และไม่มีแนวทางที่ชัดเจนว่าจำเป็นต้องฝึกทักษะการทำงานลักษณะใดให้เด็กออกทิสติก รวมถึงขาดวัสดุ-อุปกรณ์ งบประมาณ และพื้นที่สำหรับฝึก ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“.....ตัวครูเองก็ไม่ได้มีความรู้ในด้านอาชีพต่าง ๆ ที่หลากหลาย และไม่มีงบประมาณ หรืออย่างวัสดุอุปกรณ์สำหรับอาชีพบางอย่างเราก็ไม่ได้มีให้เด็กฝึก”

(สถานศึกษา5, 21 ต.ค.62)

“...กิจกรรมเกี่ยวกับอาชีพที่จัดให้เด็กออกทิสติกส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ไม่ยุ่งยากที่ครูพอจะจัดได้ในโรงเรียน อย่างพวกทำขนมแล้วนำไปขายในโรงเรียน เนื่องจากครูก็ไม่ได้เชี่ยวชาญอาชีพอื่นมากพอ.....”

(สถานศึกษา3, 16 ต.ค.62)

“กิจกรรมฝึกทักษะอาชีพที่ทำมาได้ 4-5 ปี ตามโครงการที่วางแผนไว้ในแต่ละปีงบประมาณ.....กิจกรรมที่ทำก็ขึ้นอยู่กับงบประมาณในแต่ละปี.....ก็จะเชิญวิทยากรที่เป็นครูการงานอาชีพหรือวิทยากรภายนอกเข้ามาสอนเพราะครูเองก็ไม่สามารถสอนทำขนมหรืองานฝีมือได้”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

“คือเด็กออกทิสติกจะได้เรียนรู้เรื่องทักษะอาชีพเฉพาะในวิชาการงานอาชีพเท่านั้น เพราะตัวครูเองที่ดูแลก็ไม่ได้มีความรู้เรื่องเด็กออกทิสติกมาก และก็ไม่ว่าจะต้องสอนอะไรยังไงบ้าง.....”

(สถานศึกษา13, 25 ต.ค.62)

“.....อย่างบางสาขาอาชีพครูที่โรงเรียนไม่มีความเชี่ยวชาญและไม่ได้มีอุปกรณ์การฝึก การที่เราส่งนักเรียนไปฝึกที่วิทยาลัยสารพัดช่างกับครูที่เชี่ยวชาญและมีอุปกรณ์พร้อมจะทำให้นักเรียนได้ประโยชน์มากกว่า....”

(สถานศึกษา11, 20 ต.ค.62)

“.....บางปีก็ไม่มียางตรงนี้มาไว้ใช้จัดกิจกรรมให้เด็ก”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

2. ปัญหาของสถานประกอบการ พบว่า

2.1 สถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจลักษณะของเด็กออทิสติกทำให้ การสอนงาน การจัดการกับปัญหาพฤติกรรมของเด็กออทิสติกมีความยุ่งยากในระยะแรก ตลอดจนไม่มีข้อมูลความสามารถและข้อจำกัดของเด็กออทิสติกที่ชัดเจนส่งผลให้การมอบหมาย งานมีความล่าช้าและบางครั้งมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมให้กับเด็กออทิสติก ดังคำกล่าวเหล่านี้

“ตอนแรกเราเห็นเขาเป็นคนพิการคงทำอะไรไม่ได้มาก.....ก็ให้ทำงานง่ายๆ ก่อน จำพวกยกของ ทำความสะอาด จัดของเล็ก ๆ น้อย ๆ.....แล้วพอได้คุยกับแม่เขาก็เลยมารู้ว่าพิมพ์งานอะไรได้ก็เริ่มให้ลองทำดู เขาก็ทำได้ดี”

(สถานประกอบการ3, 22 ต.ค.62)

“.....เรื่องออทิสติกเป็นสิ่งใหม่สำหรับเรามาก บางอย่างก็ไม่เข้าใจเขา และก็มีบางอย่างที่เขาที่ไม่เข้าใจเรา ต้องปรับจนพักใหญ่.....ช่วงสัปดาห์แรกก็สังเกตว่าทำไมเขาไม่กินข้าวกลางวัน ถามเขาก็ไม่บอกอะไร ก็ไม่รู้ ต้องทำยังไง ต้องโทรไปถามที่บ้านเขาบอกว่าไม่ชอบคนเยอะ เลยทดลองให้พักก่อนคนอื่น 30 นาที คราวนี้เขาก็ถึงได้ไปกินข้าว”

(สถานประกอบการ4, 21 ต.ค.62)

2.2 เพื่อร่วมงานของเด็กออทิสติกมีความกังวลและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาโดยมักจะได้ยินลักษณะคำพูดเชิงกังวลในช่วงแรก

“พอได้ยินคำว่าออทิสติกตอนแรกคือไม่เชื่อเลยว่าเขาจะทำงานได้ แต่เพื่อนบอกว่าทำได้จริง ๆ ลองดูก่อน.....กลับมาเล่าให้คนในออฟฟิตฟัง ส่วนใหญ่ก็ไม่มั่นใจ.....แต่สุดท้ายเราหาคนไม่ได้ก็เคยให้ลองมาทำดู ปรากฏว่าเขาทำอะไรได้มากกว่าที่เราคิดไว้ซะอีก”

(สถานประกอบการ1, 23 ต.ค.62)

“.....คือเห็นว่าเขาเป็นเด็กแบบนี้ ก็กังวลว่าจะทำงานได้ไหม ต้องดูแลเขายังไง ถ้าเขาอาละวาด ทำข้าวของเสียหายจะคุ้มค่างับที่รับมาทำงานรึป่าว แต่พอทำไปทำมาเขาก็รู้เรื่องกว่าที่เราคิดไว้นะ”

(สถานประกอบการ2, 23 ต.ค.62)

2.3 สถานประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะความสามารถ และข้อจำกัดของเด็กออทิสติก รวมถึงขาดข้อมูลด้านหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้และให้คำปรึกษากับสถานประกอบการสำหรับการทำงานกับกลุ่มคนพิการรวมถึงประเภทออทิสติก ดังคำกล่าวเหล่านี้

“ก็ไม่ได้จำกัดประเภทคนพิการทางสมองหรือออทิสติกอะไรนะ....แต่ไม่รู้ว่าคุณพิการประเภทไหนทำอะไรได้มากน้อยแค่ไหน บริษัทมีข้อมูลความรู้ความเข้าใจตรงนี้น้อยมาก”

(สถานประกอบการ6, 25 ต.ค.62)

“อย่างที่บอกเราทำตามกฎหมาย แต่ตอนนี้ขาดตัวประสาน เราไม่มีข้อมูลความรู้ด้านคนพิการว่าเขาทำอะไรได้บ้าง ต้องทำงานร่วมกับเขา ยังไง.....บริษัทประกาศรับคนพิการทุกประเภทซึ่งถ้ามีคนพิการที่พร้อมทำงานก็ยินดีรับ”

(สถานประกอบการ5, 27 ต.ค.62)

“คนเราพอไม่รู้จัดอะไร มักจะกลัวเป็นธรรมดา.....เราไม่มีข้อมูลเลย ว่าต้องไปติดต่อหน่วยงานไหนได้บ้างเพื่อให้ความรู้เรื่องการทำงานกับคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการออทิสติก”

(สถานประกอบการ3, 22 ต.ค.62)

3. ปัญหาของผู้ปกครอง พบว่า

3.1 เมื่อใกล้ถึงเวลาที่เด็กออทิสติกจะจบการศึกษาผู้ปกครองต้องช่วยเลือกหางานให้โดยการประสานงานผ่านคนรู้จักหรือรอให้สถานศึกษาแนะนำ ทำให้ต้องรอเวลาและงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของเด็กออทิสติก ดังคำกล่าวเหล่านี้

“พอเขาใกล้เรียนจบเครียดมาไม่รู้จะต้องไปไหนต่อดี.....งานที่ได้คือผ่านคนรู้จักติดต่อมาให้”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

“...จริง ๆ งานนี้ลูกเขาก็ไม่ได้ถนัดมาก แต่เราก็ต้องพยายามอธิบายว่าให้ลูกทำไปก่อน.....เราเลือกไม่ได้”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

“...ด้วยบริบทสังคมเรา บริษัทส่วนใหญ่ก็จะมองว่าลูกเราทำงานไม่ได้ฉันก็พยายามหางานช่วยเขานะ เพราะเขาเรียนจบมาตั้ง 2-3 ปี แล้วยังไม่ได้อ่าน....แล้วก็ต้องใช้คอนเนคชั่นส่วนตัวเลยลูกถึงได้ทำงาน....”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

3.2 ในการทำงานเด็กออทิสติกใช้ทักษะที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ส่งผลให้ต้องใช้เวลาช่วงแรกในสถานประกอบการสำหรับการเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นสำหรับการทำงานและในบางกรณีผู้ปกครองต้องเข้าไปช่วยเป็นผู้สอนงานในช่วงนั้นด้วย ดังคำกล่าวเหล่านี้

“แม่ต้องขอบริษัทเข้าไปช่วยสอนเขาทำงานในช่วงเดือนแรก....เขาไม่เคยทำ เขาไม่รู้ต้องทำยังไง”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

“ที่ผ่านเขาเรียนหนังสืออย่างเดียว....ทำงานทำไม่เป็นเลย เขาไม่เคยได้เรียนรู้การทำงานมาก่อน”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

3.3 ผู้ปกครองพบว่าเด็กออทิสติกบางคนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการดำรงชีวิตอิสระ การดูแลรักษาความสะอาด การเดินทางไปทำงาน การใช้จ่ายเงิน และกิจกรรมนันทนาการ ผู้ปกครองจึงยังคงต้องให้คำแนะนำในให้กับเด็กออทิสติกอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังคำกล่าวเหล่านี้

“ที่บ้านยังคงต้องเข้าไปช่วยจัดการปัญหาหลาย ๆ เรื่องให้เขาอยู่..... อย่างเดินทางไปทำงานก็ยังไม่กล้าปล่อย ต้องไปรับไปส่ง เพราะเคยให้ลองให้กลับเองก็แล้วเราแอบตามดู ก็มีนั่งรถผิดสาย จนพ่อเขาต้องรีบแสดงตัวไปช่วย”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

“ก็ยังคงสอนในเรื่องส่วนตัวให้เขาอยู่..... การซื้ออาหาร การใช้เวลาว่าง การทอนเงินอะไรแบบนั้น”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

พบว่าความคาดหวังของสถานศึกษาและครอบครัวมีความต้องการที่สอดคล้องกันคือ ต้องการให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานที่ชัดเจน แต่ในขณะที่สถานประกอบการมีความคาดหวังให้เด็กออทิสติกได้รับการเตรียมทักษะการทำงานให้มีความสามารถพื้นฐานในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเมื่อแยกเป็นรายกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

1. ความคาดหวังของสถานศึกษา พบว่า

1.1 สถานศึกษาส่วนใหญ่คาดหวังอยากให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีขั้นตอนที่ครูในโรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาทักษะด้านการทำงานให้เด็กออทิสติกได้อย่างสะดวก ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดกิจกรรมและช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันของทีมงานที่เกี่ยวข้อง ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“.....ถ้ามีแนวทางการพัฒนาเด็กออทิสติกด้านอาชีพที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนที่เข้าใจง่าย คิดว่าครูน่าจะทำตามได้.....”

(สถานศึกษา13, 25 ต.ค.62)

“.....ควรกำหนดไปเลยว่าควรมีใครหรือหน่วยงานใดบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านอาชีพให้เด็กออทิสติก และยิ่งถ้ามีแนวทางว่าต้องเริ่มทำอะไร อย่างไร ตอนไหน ให้ชัดเจน.....ถ้ามาถึงส่วนเกี่ยวข้องกับที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ครูทุกคนต้องทำหน้าที่พัฒนาเด็กตามแนวทางที่กำหนดให้อยู่แล้ว”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

“.....คือตอนนี้ไม่ได้แนวทางกำหนดให้เด็กออทิสติกต้องได้รับการฝึกทักษะด้านอาชีพโดยเฉพาะ โรงเรียนก็จัดอะไรมาไม่ได้เราไม่มีเวลามากพอ เพราะเด็กเขาต้องมีเวลาเรียนให้ครบตามที่หลักสูตรกำหนด แต่ถ้ามีแนวทางที่กำหนดว่าต้องมีเวลาเรียนวิชาการเท่าไร มีเวลาฝึกด้านอาชีพเท่าไร โรงเรียนก็จัดให้ได้”

(สถานศึกษา1, 15 ต.ค.62)

“.....อย่างที่บอกไปว่าบุคลากรเราไม่ได้มีความรู้ด้านเด็กออทิสติกในโรงเรียนมากนัก ถ้ามีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ว่าโรงเรียนต้องจัดการอย่างไรบ้าง หรือต้องไปติดต่อหน่วยงานไหนได้ถ้าเราต้องการความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือ.....อีกอย่างในเรื่องเวลาเรียนที่เราต้องจัดให้ครบตามหลักสูตร ตัวเด็กเองก็ไม่มีเวลาไปพัฒนาด้านอื่น ถ้ามีการกำหนดมาให้ชัดเจนก็คงจะดี.....”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

1.2 สถานศึกษาคาดหวังให้มีการกำหนดเนื้อหาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานที่ให้ครอบคลุมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และทักษะสำหรับการปรับตัว การสื่อสาร และเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนคาดหวังว่าให้มีการกำหนดแนวทางการวัดผลที่สามารถประเมินได้โดยง่ายและสื่อให้เห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานที่ชัดเจน ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“คือปัญหาของเด็กออทิสติกส่วนมากเป็นเรื่องการสื่อสารกับเรื่องการอยู่ในสังคม การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ถ้าแนวทางการพัฒนามีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่ว่า เด็กออทิสติกก็น่าจะทำงานกับคนอื่นได้”

(สถานศึกษา7, 21 ต.ค.62)

“ถ้ามีแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก ก็ควรจะต้องเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การรับฟังและทำความเข้าใจกับหน้าที่ที่ต้องทำ การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การทำตามกฎระเบียบ”

(สถานศึกษา12, 24 ต.ค.62)

“อย่างเด็กออทิสติกที่โรงเรียนมีปัญหามากในเรื่องการสื่อสาร การปรับตัว และการเข้าสังคม.....ถ้าเขาต้องไปทำงานหรือไปเรียนต่อเขาก็ น่าจะต้องได้รับการพัฒนาด้านนี้ก่อนนะถึงจะทำงานกับคนอื่นได้”

(สถานศึกษา11, 20 ต.ค.62)

“เนื้อหาในการฝึกทักษะด้านการทำงานของเด็กออทิสติก ก็น่าจะต้อง เป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาจุดอ่อนของพวกเขา อย่างเช่น เกี่ยวข้องกับด้านการ สื่อสารการปรับตัว และการวางแผนการทำงาน”

(สถานศึกษา6, 15 ต.ค.62)

1.3 สถานศึกษาคาดหวังว่าให้มีการกำหนดแนวทางการวัดผลที่สามารถประเมิน ได้โดยง่ายและสื่อให้เห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานที่ชัดเจน ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“.....เรื่องการประเมินผลการฝึกทักษะอาชีพก็จำเป็นต้องมีแนวทางที่ ชัดเจน เป็นอะไรที่ครูใช้งานได้ง่าย เช่นมีเกณฑ์บอกไปเลยว่าเด็ก แสดงพฤติกรรมนี้แปลว่าอะไรต้องได้ระดับคุณภาพเท่าไร.....ยิ่งถ้า เป็นการประเมินที่เขียนบรรยายน้อยที่สุดก็จะช่วยลดภาระงานของครู ลงได้เยอะ ครูก็จะอยากทำ”

(สถานศึกษา8, 18 ต.ค.62)

“.....ถ้ามีการวัดประเมินที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน ครูก็จะเห็น พัฒนาการเด็กได้ชัดเจนและช่วยส่งเสริมเด็กต่อได้.....”

(T14-5Wb-222)

“การประเมินความสามารถเด็กเราทำกันอยู่แล้ว แต่เรื่องการฝึก อาชีพเป็นเรื่องใหม่ที่ครูบางคนไม่เคยทำ หรือมีความเข้าใจคนละ แบบวางจุดประสงค์ไม่เหมือนกัน มันก็ไม่มีมาตรฐาน....”

(สถานศึกษา3, 16 ต.ค.62)

1.4 สถานศึกษาคาดหวังว่าให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหรือให้คำปรึกษาด้านการฝึกทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกช่วยในการติดต่อประสานงาน ให้ความรู้ และให้คำปรึกษาในการดำเนินการ เนื่องจากบางเรื่องโดยเฉพาะการติดต่อหน่วยงานครูผู้สอนไม่มีเวลาออกไปติดต่อประสานงานได้โดยตรง ดังคำกล่าวของครูดังต่อไปนี้

“.....ถ้ามีหน่วยงานมาให้ความรู้ครูหรือช่วยวิ่งประสานบริษัท สถานประกอบการให้เด็กพิเศษ หรือเด็กออทิสติกก็คงได้มีโอกาสมากขึ้น เพราะเอาจริง ๆ ครูก็ไม่ได้มีประสบการณ์หรือมีความรู้เรื่องนี้มาก่อน ก็ยากเหมือนกันนะที่จะเริ่มทำ”

(สถานศึกษา5, 21 ต.ค.62)

“คือครูสอนเด็กได้นะ แต่จะให้วิ่งไปประสานโน้นนี่ด้วย เราก็ทำไม่ได้ เพราะก็ต้องมีคาบสอน กำลังคิดว่าถ้าเรามีตัวกลางระหว่างคอยประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ให้ก็จะช่วยครูได้เยอะเลยนะ ”

(สถานศึกษา12, 24 ต.ค.62)

“.....ยากนะครูไม่ได้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ด้านอาชีพทุกคน ถึงแม้จะเป็นครูแนะแนวเคยแนะแนวเด็กเรียนต่อ แต่กับเด็กพิเศษก็ไม่ได้มีประสบการณ์ ถ้ามีผู้รับผิดชอบหลักมาคอยแนะนำ ครูก็น่าจะทำได้”

(สถานศึกษา9, 21 ต.ค.62)

2. ความคาดหวังของสถานประกอบการ พบว่า

2.1. สถานประกอบการจะได้รับการถ่ายทอดความรู้และได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติและความสามารถของเด็กออทิสติกและคนพิการแต่ละประเภทที่ได้ฝึกให้ทำงานมาบ้างแล้วก็จะส่งผลให้บริษัทต่าง ๆ เชื่อมั่นว่าคนพิการทำงานได้ ดังคำกล่าวเหล่านี้

“...ถ้าพูดตรง ๆ คือเราไม่เชื่อว่าเด็กออทิสติกทำงานได้ ถ้ามีใบรับรองหรือมีข้อมูลมาให้บ้างว่าเขาทำงานได้ บริษัทก็คงกล้ารับเข้าทำงาน”

(สถานประกอบการ3, 22 ต.ค.62)

“ความที่ไม่รู้ ก็เลยกลัวไม่แน่ใจว่าจะรับเข้าทำงานจะเป็นยังไง ถ้ามีความรู้หรืออะไรก็ตามที่แสดงให้เห็นว่าเขาทำงานได้มาให้เราสักหน่อย ก็จะเข้าใจเขาได้แหละ เพราะจริง ๆ พวกเขาน่ารัก จริงใจ”

(สถานประกอบการ5, 27 ต.ค.62)

2.2. หากมีการจัดทำแนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกสำหรับสถานประกอบการที่มีองค์ความรู้ครอบคลุมถึงประเด็นข้อมูลด้านลักษณะเด็กออทิสติก การมอบหมายงาน การสอนงานให้กับเด็กออทิสติก และแนวทางการรับมือเมื่อเกิดปัญหา ก็น่าจะส่งผลให้การทำงานกับเด็กออทิสติราบรื่นขึ้นดังคำกล่าวเหล่านี้

“ถ้ามีแนวทางการสอนงานหรือแนวทางการทำงานกับคนพิการ บริษัทต่าง ๆ ก็คงเข้าใจและทำงานร่วมกับคนพิการออทิสติกได้ง่ายขึ้น”

(สถานประกอบการ2, 23 ต.ค.62)

“การที่จะทำให้บริษัทเข้าใจคนพิการมากขึ้นและในขณะเดียวกันตัวคนพิการเองก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ก็น่าจะต้องมีหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านการสอนงานคนพิการหรือมีการจัดทำแนวทางโดยเฉพาะ”

(สถานประกอบการ6, 25 ต.ค.62)

“...คือบางครั้งคนพิการมีปัญหาขณะทำงาน เราไม่รู้จะต้องทำอย่างไร ต้องให้ครอบครัวเขาเข้ามาช่วยจัดการเสมอ.....บางเรื่องก็ไม่อยากให้คนนอกมารู้ข้อมูล แต่ก็เลี่ยงไม่ได้ ถ้าเราสามารถรู้วิธีจัดการกับปัญหาของคนพิการขณะทำงานได้เองก็น่าจะดีกว่า”

(สถานประกอบการ4, 21 ต.ค.62)

2.3. หากมีหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาหรือช่วยประสานงานในการหาคนที่มีความพร้อมทำงาน คงส่งผลให้สถานประกอบการต่าง ๆ มั่นใจรับเด็กออทิสติเข้าทำงานมากยิ่งขึ้น ดังคำกล่าวเหล่านี้

“ไม่ได้มีประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการประเภทต่าง ๆ ก็ไม่รู้ว่าคนแต่ละประเภททำงานอะไรได้บ้าง ถ้ามีข้อมูลตรงนี้หรือมีหน่วยให้บริษัทติดต่อได้โดยตรง ก็จะทำให้บริษัทกล้าเปิดรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานได้มากขึ้น”

(สถานประกอบการ6, 25 ต.ค.62)

“บริษัทส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าต้องช่วยเหลือคนพิการแต่ละประเภทยังไงให้พวกเขาทำงานได้.....ถ้ามีข้อมูล หรือมีหน่วยงานให้คำปรึกษาก็จะดีมาก”

(สถานประกอบการ1, 23 ต.ค.62)

“.....ถ้ามีคนหรือหน่วยงานมาช่วยเหลือคนพิการหรือสอนให้รู้วิธีสอนช่วยให้เขาทำงานได้ก็จะเป็นผลดีกับบริษัทและตัวคนพิการเอง”

(สถานประกอบการ5, 27 ต.ค.62)

3. ความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่า

3.1. ต้องการให้เด็กออทิสติกได้รับการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีประสบการณ์ในทักษะที่จำเป็นพื้นฐานการทำงานเพิ่มเติมจากเนื้อหาตามหลักสูตรขณะเรียนอยู่ในสถานศึกษา ดังคำกล่าวเหล่านี้

“ถ้าลูก ๆ ได้มีโอกาสฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตั้งแต่ที่ยังเรียนหนังสือ พวกเขาน่าจะทำงานร่วมกับคนอื่นในที่ทำงานจริงได้ง่ายขึ้น”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

“รู้สึกว่เนื้อหาบางอย่างที่ลูกได้เรียนไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงาน...ถ้ามีแนวทางหรือเนื้อหาที่ทำให้เขานำมาใช้ในการทำงานได้ก็น่าจะดี”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

“อยากให้โรงเรียนสอนในเรื่องที่จะเอาไปใช้ในการทำงาน.....อยากให้มีความแนะนำในการช่วยเหลือให้ลูกได้ทำงาน”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

3.2 คาดหวังให้มีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมาย บุคลากร ทักษะที่จำเป็น ให้พร้อมสำหรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังคำกล่าวเหล่านี้

“อยากให้โรงเรียนช่วยครอบครัวในการวางแผนพัฒนาลูกในด้านการทำงานว่าต้องเรียนรู้ทักษะด้านใดบ้าง อย่างไร.....อยากได้คำแนะนำ ด้านแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำงานของลูกในอนาคต”

(ผู้ปกครอง2, 28 ต.ค.62)

“ก็อยากวางแผนเตรียมตัวให้ลูกสามารถทำงานได้นะ แต่ไม่รู้จะต้องเริ่มยังไง ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายชัดเจนได้เลยว่าลูกเรียนจบไปแล้วต้องไปไหนได้บ้าง”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

3.3 ต้องการให้มีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการฝึกทักษะการทำงานและด้านแรงงานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้หรือคำแนะนำรวมถึงประสานงานระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา และสถานประกอบการ ในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออกทิสติก ดังคำกล่าวเหล่านี้

“เราไม่มีความรู้เรื่องการหางานหรือการทำงานของลูกในอนาคตเลย ว่าต้องไปติดต่อที่ไหนบ้าง.....ถ้าโรงเรียน หรือ มีหน่วยงานสามารถให้ข้อมูลได้ก็จะดีมาก”

(ผู้ปกครอง3, 28 ต.ค.62)

“ยิ่งพอเขาใกล้จะเรียนจบ ก็ไม่รู้ว่าจะให้เขาทำอะไรต่อ ไม่ได้มีหน่วยงานไหนให้เราปรึกษาได้โดยตรง ครูเขาก็พยายามช่วยนะ แต่บางทีก็ไม่เหมาะกับลูกเรา หรืออยู่ไกลบ้านเราก็พาไปไม่ไหว ถ้ามีศูนย์ให้คำปรึกษาหรือหน่วยงานใกล้บ้านก็คงดี.....”

(ผู้ปกครอง1, 29 ต.ค.62)

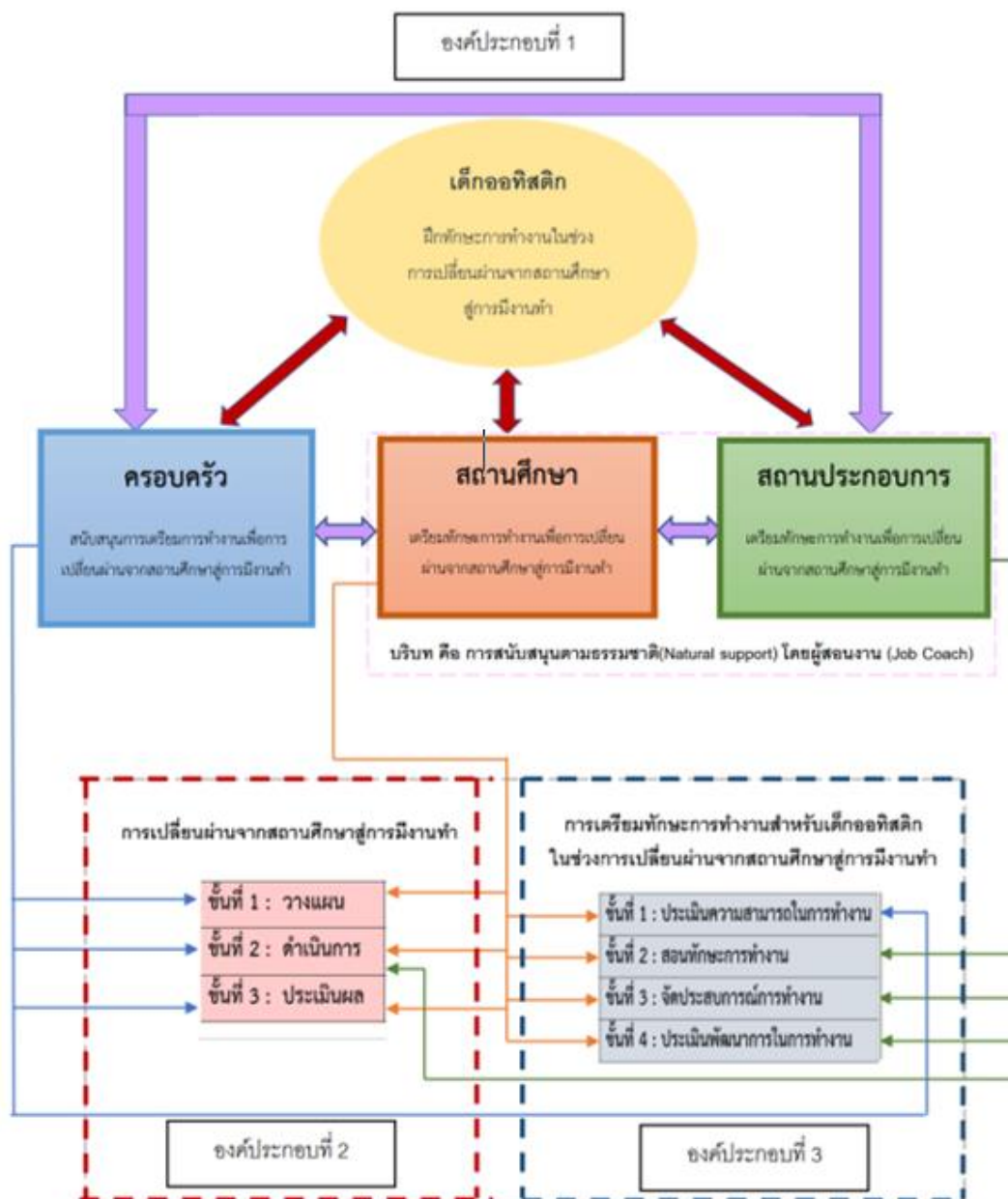
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานพบว่า รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานควรยึดตามแนวทางการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ สำหรับสถานศึกษา ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยได้ผนวกกับแนวคิดของกระบวนการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกโดยผู้สอนงาน(Job Coach) เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีความรู้ความสามารถเบื้องต้นและมีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในตอนนี้ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 2.1 ผลการพัฒนารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

ส่วนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

ส่วนที่ 2.1 ผลการพัฒนาาร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็ก
ออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ



ภาพประกอบ 15 ร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

จากภาพที่ 15 ร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นแนวปฏิบัติส่งเสริมให้เด็กออทิสติกมีความรู้และได้รับประสบการณ์จริงในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่เกิดจากการทำงานประสานกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่สถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการ ในการเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน(Hard Skills & Soft Skills) ตั้งแต่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนรวมถึงได้รับประสบการณ์จริงในสถานประกอบการโดยการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเพื่อให้เกิดการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน(Job coach) อันจะส่งผลให้เด็กออทิสติกมีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีพัฒนาการในทักษะที่ใช้สำหรับการประกอบอาชีพจำนวน ที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และการ (3) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก โดยในแต่ละโครงสร้างองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่สถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการ โดยในแต่ละภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ครอบครัว มีบทบาทในการสนับสนุนการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยทำหน้าที่ ประเมินความสามารถการทำงานปัจจุบันและค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนาด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกร่วมกับสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้วางแผนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับสถานศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาในทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ของเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้น และช่วยเหลือสถานประกอบการแก้ปัญหาเด็กออทิสติกขณะทดลองทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงสนับสนุนการสอนทักษะการทำงานโดยการเสริมสร้างกำลังใจให้เด็กออทิสติกมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

2. สถานศึกษา มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานศึกษา ทำหน้าที่คัดเลือก กำหนดหน้าที่ และกำกับติดตามครูผู้สอนให้เป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่คัดเลือกครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลเด็กออทิสติกมาทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา จากนั้นกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้สอนงานในสถานศึกษาทำหน้าที่วางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำและนำข้อกำหนดตามแผนมาพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงานรวมถึงกำกับติดตามให้ผู้สอนงานในสถานศึกษาดำเนินการในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) ด้วยวิธีการสอนและเทคนิคการสอนสำหรับเด็กออทิสติก

2.2 ครูผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการประเมินความสามารถการทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยวัดความสามารถปัจจุบันและค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนาด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก เพื่อนำไปวางแผนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับผู้ปกครองและกำหนดแนวทางการพัฒนาในทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ของเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้น ตลอดจนดำเนินการสอนทักษะการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวางแผนการเปลี่ยนผ่าน เพื่อพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงานในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) ด้วยวิธีการสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก ตามแผนการสอนทักษะการทำงานซึ่งเป็นการสอนที่บูรณาการการทักษะการทำงานด้านสมรรถนะทักษะ(Hard skills) และจรรยาทักษะ(Soft Skills) และจัดช่วงเวลาให้เด็กออทิสติกมีประสบการณ์ในการทำงานขณะอยู่ในสถานศึกษา รวมถึงประสานงานร่วมกับสถานประกอบการให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานและการฝึกงานในสถานประกอบการจริง พร้อมกับประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงาน โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับก่อนสอนว่ามีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านในปีถัดไป

3. สถานประกอบการ มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานประกอบการมีบทบาทการทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้แทนสถานประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานประกอบการ ทำหน้าที่สำรวจพื้นที่และเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ศึกษาดูงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ด้านการทำงาน

จากนั้นกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติก คัดเลือกและเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นผู้สอนงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6

3.2 บุคลากรในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก มีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานประกอบการ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการศึกษาดูงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และเป็นผู้สอนทักษะการทำงานโดยใช้แนวทางตามคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการ ในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) โดยผู้สอนงานรวมถึงประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงาน โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับก่อนสอนว่ามีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นมากน้อยอย่างไร

องค์ประกอบที่ 2 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

เป็นแนวปฏิบัติที่ได้จากทางการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ สำหรับสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับการศึกษาเอกสารและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สำหรับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ(Transition from school to work) ที่เป็นการร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัว และสถานประกอบการ เพื่อให้พฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพเกิดขึ้นกับเด็กออทิสติก รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและในสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน(Job coaches) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ในโรงเรียนเรียนรวม ได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานขณะศึกษาอยู่ในโรงเรียนและได้รับประสบการณ์โดยจริงในสถานประกอบการ

กระบวนการดำเนินงานตามแนวทางการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชี้นำวางแผน หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 กำหนดคณะกรรมการผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว และผู้แทนจากสถานประกอบการ(ถ้ามี)

1.2 วางแผนกำหนดเป้าหมายระยะยาว

1.3 วางแผนกิจกรรมการเตรียมทักษะการทำงาน

1.4 วางแผนด้านบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม

1.5 วางแผนระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม

2. ขั้นตอนการ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ดังนี้

2.1 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ ดังภาพที่

1) สถานศึกษา ดำเนินการประเมินความสามารถ สอนทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกและจัดเวลาให้เด็กออทิสติกได้รับประสบการณ์การทำงาน ตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

1.1) ประเมินความสามารถทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน

1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกทำงานในสถานศึกษา

1.4) จัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

2) สถานประกอบการ ดำเนินการ สนับสนุนสถานที่ให้เด็กออทิสติกเข้าศึกษา ดูงาน ตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

2.1) สำรวจพื้นที่และบุคลากรที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก

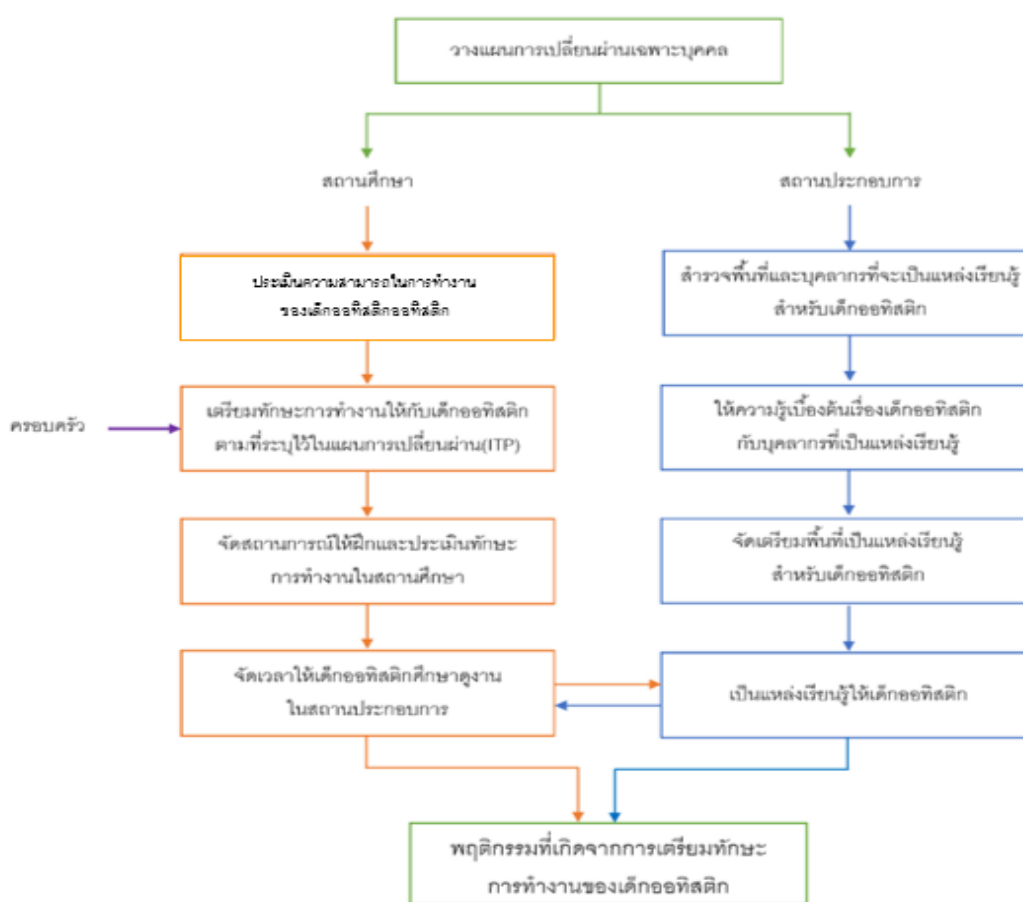
2.2) เตรียมความพร้อมบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นของเด็กออทิสติกสำหรับให้ความรู้และอธิบายขั้นตอนการทำงาน

2.3) จัดเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก

2.4) เป็นแหล่งเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก

3) ครอบคลุม ดำเนินการ ประเมินความสามารถ และพัฒนาเด็กออทิสติก ร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาในด้านทักษะการดำรงชีวิตตามที่ระบุในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

- 3.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 3.2) ส่งเสริมเด็กออทิสติกให้มีทักษะด้านการดำรงชีวิตเพื่อสนับสนุนทักษะการทำงาน
- 3.3) ให้กำลังใจเด็กออทิสติกในการฝึกทักษะ



ภาพประกอบ 16 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

2.2 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ

1) สถานศึกษา ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

- 1.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน
- 1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกการทำงานในโรงเรียน
- 1.4) ติดต่อสถานประกอบการและนำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงในระยะเวลา 2 สัปดาห์

2) สถานประกอบการ ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

2.1) สำรวจตำแหน่งงานที่เด็กออทิสติกสามารถทำได้และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ

2.2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน

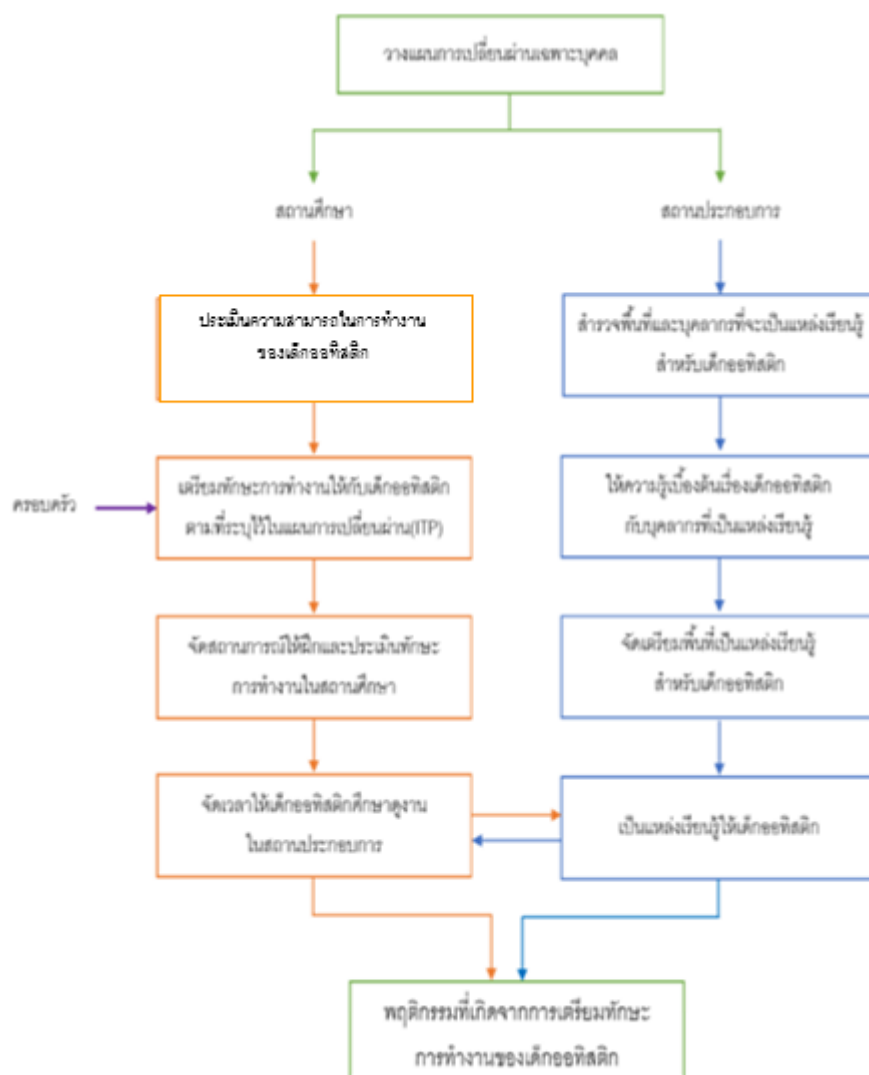
2.3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน

2.4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

3) ครอบครัว ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

- 3.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 3.2) ส่งเสริมเด็กออทิสติกให้มีทักษะด้านการดำรงชีวิตเพื่อสนับสนุนทักษะการทำงาน
- 3.3) ให้กำลังใจ รับฟังและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมเด็กหากมีปัญหา

3.4) ดูแลและสนับสนุนเด็กออทิสติกในเรื่องการเดินทางไป-กลับ ระหว่าง บ้านและสถานประกอบการ รวมถึงความสะอาดและความเรียบร้อยในการฝึกประสบการณ์



ภาพประกอบ 17 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

2.3 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ

1) สถานศึกษา ดำเนินการ

- 1.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน
- 1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกการทำงานในโรงเรียน
- 1.4) ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการและนำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน
- 1.5) จัดเวลาให้เด็กออทิสติกได้มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการจริง 4 สัปดาห์

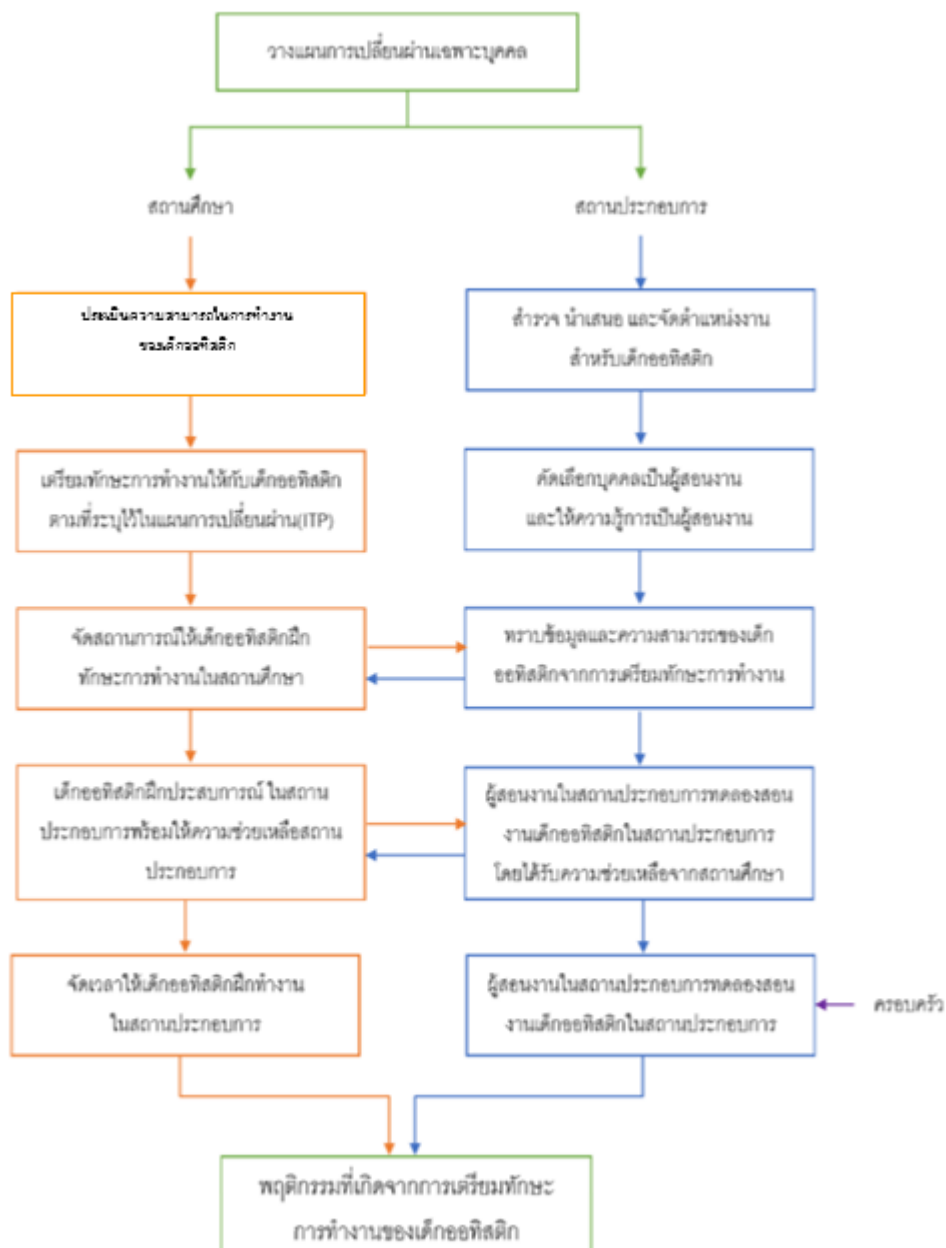
2) สถานประกอบการ ดำเนินการ

- 2.1) สรรวจจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานที่ขาดบุคลากรทำงาน จัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติกทำได้ และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ
- 2.2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน
- 2.3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน
- 2.4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาภายในสถานที่จริง
- 2.5) ผู้สอนงานทำหน้าที่ดูแลนักเรียนขณะฝึกทำงานในสถานประกอบการตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

3) ครอบครัว ดำเนินการ ประสานงานกับสถานประกอบการหลังจากผู้สอนงานในสถานศึกษาถอนตัวเมื่อพ้นกำหนดตามแผนในด้าน

- 3.1) ให้กำลังใจ รับฟัง และช่วยเป็นที่ปรึกษาหากเด็กออทิสติกเกิดปัญหาระหว่างฝึกประสบการณ์

3.2) ช่วยจัดเตรียมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้านเอกสาร รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่สถานประกอบการร้องขอ



ภาพประกอบ 18 กระบวนการทำงานของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3. **ขั้นประเมินผล** หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก และข้อค้นพบในขณะที่เด็กออทิสติกฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการจริง มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการตามที่ระบุในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) และสรุปเป็นภาพรวมของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การมีงานทำของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 3 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

เป็นการเตรียมความพร้อมและฝึกทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น ภายใต้บริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural Support) โดยผู้สอนงาน(Job Coach) ตามขั้นตอนของแผนบูรณาการสอนทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียม 1) สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรรยาวัตร(Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จการทำงาน จำนวน 4 ด้าน

กระบวนการดำเนินงานตามเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นประเมินความสามารถในการทำงาน** เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนและผู้ปกครองร่วมกันประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP)

2. **ขั้นสอนทักษะการทำงานเป็นขั้นตอนการสอนทักษะการทำงานที่บูรณาการสมรรถนะทักษะ(Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน และจรรยาวัตร(Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (2) การรับและใช้ข้อมูล (3) การวางแผนและการจัดระเบียบ และ (4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน โดยมีสถานศึกษาและสถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบดังนี้**

2.1 สถานศึกษาดำเนินการสอนทักษะการทำงานตามแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน ในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support) โดยผู้สอนงาน (Job Coach) ด้วยวิธีการสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย (1)การวิเคราะห์งาน (2)สื่อทางสายตา (3)การกระตุ้นเตือน ตามแนวทางคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานศึกษา

2.2 สถานประกอบการดำเนินการสอนทักษะการทำงานในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support) โดยผู้สอนงาน (Job Coach) ตามแนวทางคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการ

3. ชั้นจัดประสบการณ์การทำงานเป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การทำงานให้เด็กออทิสติก ดังนี้

3.1 สถานศึกษาจัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการสำหรับเด็กออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริงสำหรับเด็ก ออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6

3.2 สถานประกอบการดำเนินการ

3.2.1 เป็นแหล่งศึกษาดูงานให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการสำรวจพื้นที่และบุคลากรที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก อีกทั้งเตรียมความพร้อมบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นของเด็กออทิสติกสำหรับให้ความรู้และอธิบายขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนจัดเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก

3.2.2 เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 โดยรับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงานสำรวจตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติกร่วมกับองค์กรผู้สอนงาน รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน จากนั้นผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับองค์กรผู้สอนงาน และสอนงานเด็กออทิสติกด้วยตนเองตามแนวทางคู่มือผู้สอนงานเป็นลำดับถัดไป

4. ชั้นประเมินพัฒนาการในการทำงานเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษาและผู้สอนงานในสถานประกอบการประเมินพัฒนาการทักษะในการทำงานของเด็กออทิสติกมาเพื่อนำไปใช้

เป็นข้อมูลสำหรับสรุปผลการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำของเด็กออทิสติกแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบฯ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ จำนวน 5 คน พิจารณาตามมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 ด้าน (The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านความเหมาะสม ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 2.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในภาพรวม

ส่วนที่ 2.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในรายด้าน

ส่วนที่ 2.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเชิงปริมาณในลักษณะภาพรวม

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในลักษณะภาพรวม ผู้วิจัยได้จัดทำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบฯ พิจารณาตามมาตรฐาน 4 ด้าน (The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านความเหมาะสม ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยผลปรากฏดังตารางที่ 19

ตาราง 19 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกภาพรวม

ลำดับที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1	ด้านความถูกต้อง	4.52	มากที่สุด
2	ด้านความเหมาะสม	4.45	มาก
3	ด้านความเป็นประโยชน์	4.75	มากที่สุด
4	ด้านความเป็นไปได้	4.46	มาก
รวม		4.55	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.75) ด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.52) ด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และด้านความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเชิงปริมาณในลักษณะรายด้าน

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในลักษณะรายด้าน ผู้วิจัยได้จัดทำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนตรวจสอบคุณภาพโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบฯ พิจารณาตามมาตรฐาน 4 ด้าน (The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านความเหมาะสม ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ โดยผลปรากฏดังตารางที่ 20



ตาราง 20 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออกที่สตรีรายด้าน ตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 1 การวางแผน

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1. กำหนดคณะกรรมการผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผน และจัดทำแผนการเปลี่ยนจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำผ่านเฉพาะบุคคล	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.2	มาก
2. คณะกรรรมผู้ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติก ครอบครัวและ สถานประกอบการ(ถ้ามี)	4.4	มาก	4.4	มาก	4.4	มาก	4.2	มาก
3. กำหนดเป้าหมายระยะยาว	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
4. วางแผนกิจกรรมการเตรียมทักษะการทำงาน	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
5. วางแผนด้านบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
6. วางแผนระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม	4.4	มาก	4.4	มาก	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก
7. กำหนดสิ่งที่ใช้สนับสนุนในการทำแต่ละกิจกรรม	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.2	มาก
8. กำหนดการประเมินแต่ละผลกิจกรรม	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
รวม	4.52	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด	4.7	มากที่สุด	4.32	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 1 การวางแผน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.7) ด้านความถูกต้อง และ ด้านความเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 4.52) และด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) ตามลำดับ

ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า (1) การวางแผนระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมควรกำหนดเป็นช่วงเวลาเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรมเตรียมทักษะการทำงาน (2) การกำหนดสิ่งที่ใช้ในการสนับสนุนการทำงานแต่ละกิจกรรมอาจเพิ่มเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องใช้สิ่งสนับสนุนนั้น ๆ และ (3) การกำหนดการประเมินผลแต่ละกิจกรรมควรกำหนดเป็นพฤติกรรมที่ผู้ประเมินต้องดำเนินการลงในการวางแผน



ตาราง 21 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานทำขึ้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1. ประเมินความสามารถของทักษะในการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานทำ	4.6	มากที่สุด	4.2	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
2. เตรียมทักษะการทำงาน ตามที่ประชุมวางแผนและระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานทำ	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด
3. บันทึกพฤติกรรมเด็กออทิสติกขณะสอนเพื่อพัฒนาการ	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด
4. คณะกรรมการสำรวจสถานประกอบการที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์จริงให้กับเด็กออทิสติก	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	5.0	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด
5. คณะกรรมการประสานงานเพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและพื้นที่สำหรับเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์ให้กับเด็กออทิสติก	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	5.0	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด
6. จัดเวลาให้เด็กออทิสติกฝึกประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	5.0	มากที่สุด	4.4	มาก

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
7. บันทึกพฤติกรรมเพื่อพัฒนาการระหว่างฝึก ประสบการณ์	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด
รวม	4.57	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด	4.76	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด



จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.7) ด้านความถูกต้อง และ ด้านความเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 4.52) และด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) ตามลำดับ

ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า (1) การดำเนินการสำรวจสถานประกอบการและจัดเตรียมบุคลากรรวมถึงพื้นที่ในการฝึกประสบการณ์การทำงานควรเป็นสถานประกอบการที่มีพื้นที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษาหรือครอบครัวของเด็กออทิสติก เพื่อความสะดวกในการให้คำแนะนำช่วยเหลือหากเกิดปัญหา (2) การกำหนดสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์ควรมีตัวเลือกไว้สำรองที่หลากหลายไม่ควรกำหนดสถานที่ใดเฉพาะเจาะจง และ (3) การบันทึกพฤติกรรมในช่วงฝึกประสบการณ์ไม่ควรใช้ผลคะแนนมาตัดสินพัฒนาการเพียงอย่างเดียวควรพิจารณาบริบทอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ความมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน ความอดทนต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย เป็นต้น

ตาราง 22 แสดงผลการตรวจสุขภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้าน ตามองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1. ประเมินพัฒนาการของพฤติกรรมเด็กออทิสติกขณะฝึกทักษะการทำงานในโรงเรียนเพื่อผู้พัฒนาการเป็นรายบุคคล	4.8	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด
2. ประเมินพัฒนาการของพฤติกรรมเด็กออทิสติกขณะฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการจริงเพื่อผู้พัฒนาการระหว่างฝึกประสบการณ์เป็นรายบุคคล	4.8	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด
3. คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านฯ	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
4. จัดทำรายงานสรุปผลการเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลวางแผนต่อไปได้	4.4	มาก	4.0	มาก	4.5	มากที่สุด	4.4	มาก
รวม	4.6	มากที่สุด	4.45	มาก	4.8	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบที่ 3 การประเมินผล อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.8) ด้านความถูกต้อง และ ด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.6) และด้านความเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 4.45) ตามลำดับ

ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า (1) การประเมินผลพัฒนาการทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกควรดำเนินการแยกเป็นผลการพัฒนาในสถานศึกษาและผลการพัฒนาในสถานประกอบการ เนื่องจากผู้ประเมินเป็นผู้สอนงานของทั้งสองแห่งรวมถึงมีบริบทด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน (2) การจัดทำรายงานสรุปผลการเตรียมทักษะการทำงานควรดำเนินการเป็นกราฟเปรียบเทียบเพื่อความชัดเจนและสะดวกต่อคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนแผนใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปีถัดไป

ตาราง 23 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้าน ตามองค์ประกอบของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1. ทักษะการทำงาน เป็นการบูรณาการการสอน 2 ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ 1) สมรรถนะ ทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐาน ที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรรยา ทักษะ(Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็ก ออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่าง ราบรื่น	4.4	มาก	4.4	มาก	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก
2. ทักษะการทำงาน ประกอบด้วยพฤติกรรมที่เด็กออทิสติกแสดงออกว่ามีความรู้และมีสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น 4 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรม การปฏิบัติตามกฎระเบียบ 2) พฤติกรรมมารับและใช้ ข้อมูล 3) พฤติกรรมกรวางแผนและการจัดระเบียบ และ 4) พฤติกรรมกรปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
3. พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประกอบด้วย 1.การลงเวลาเข้า-ออก และการลา 2.การใช้พื้นที่และ อุปกรณ์ส่วนกลาง 3.สุขอนามัยและการแต่งกาย 4.ความ รับผิดชอบ 5.ความเป็นมืออาชีพ	4.4	มาก	4.4	มาก	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด
4. พฤติกรรมการรับและใช้ข้อมูล ประกอบด้วย 1.ปฏิบัติ ตามนโยบายสั่งให้ทำและประโยชน์ห้าม 2.กรอกข้อมูล ส่วนตัวหรือความคิดเห็นของตนเองหรือข้อมูลการ ปฏิบัติงานลงในแบบฟอร์ม 3.การสื่อสาร	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก
5. พฤติกรรมวางแผนและการจัดระเบียบ ประกอบด้วย 1.ตรวจสอบและเริ่มปฏิบัติตามตารางกิจกรรมจนถึงเวลาพัก และเวลากลับ 2.วางแผนเวลาและกิจกรรมในช่วงพัก 3. การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	4.4	มาก	4.4	มาก	4.6	มากที่สุด	4.4	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
6. พฤติกรรมการปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน ประกอบด้วย 1.ปฏิบัติตามงานที่ต้องทำร่วมกับบุคคลอื่นได้ 2.ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ผู้สอนแนะนำหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายได้ 3.การทำงานร่วมกับผู้อื่น 4.ทัศนคติและเจตคติ	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด	4.6	มากที่สุด
7. ใช้การสื่อสารร่วมกับภาคีการศึกษาเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์งาน 2)สื่อทางสายตา 3) การกระตุ้นเตือน	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
รวม	4.57	มากที่สุด	4.52	มากที่สุด	4.76	มากที่สุด	4.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.76) ด้านความถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.57) ด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และด้านความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.52) ตามลำดับ

ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า (1) การเตรียมทักษะในการทำงานแต่ละด้านควรเนื้อหาที่มีความแตกต่างกันสำหรับเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นเพื่อเด็กออทิสติกจะสามารถนำไปเชื่อมโยงในการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการได้ง่ายขึ้น โดยควรเขียนรายละเอียดเนื้อหาลงในแผนการสอนในแต่ละระดับชั้นเพื่อครูผู้สอนงานจะสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ง่าย และ (2) การใช้สื่อทางสายตาควรเลือกใช้รูปภาพที่เหมาะสมกับระดับความสามารถในการรับรู้ภาพของเด็กออทิสติก ซึ่งอาจต้องประเมินความเข้าใจภาพก่อนว่าเด็กออทิสติกมีความเข้าใจภาพในลักษณะใด เช่น ภาพการ์ตูน หรือ ภาพที่เป็นลักษณะของจริง เป็นต้น

ตาราง 24 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงาน
ในทางการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออกนอกระบบ



รายการ	ด้านความถูกต้อง		ด้านความเหมาะสม		ด้านความเป็นประโยชน์		ด้านความเป็นไปได้	
	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ระดับ
1. ครอบคลุมประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และสถานประกอบการ	4.2	มาก	4.0	มาก	4.8	มากที่สุด	4.2	มาก
2. สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับครอบครัว และสถานประกอบการ	4.2	มาก	4.0	มาก	4.8	มากที่สุด	4.2	มาก
3. สถานประกอบการประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและครอบครัว	4.2	มาก	4.0	มาก	4.8	มากที่สุด	4.4	มาก
4. ครอบคลุมสถานศึกษา และสถานประกอบการ ควรดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่จึง นำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน	4.4	มาก	4.0	มาก	4.8	มากที่สุด	4.2	มาก
รวม	4.25	มาก	4.0	มาก	4.8	มากที่สุด	4.25	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกรายด้านตามองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 4.8) ด้านความถูกต้อง และ ด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และด้านความเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 4.0) ตามลำดับ

ทั้งนี้จากข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ในบริบทประเทศไทยอาจต้องพิจารณาการทำงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และครอบครัว ว่าสามารถดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด ด้วยข้อจำกัดด้านข้อมูลและสถานประกอบการมิได้มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนากลุ่มเด็กที่มีความต้องการพิเศษ สถานศึกษาบางแห่งอาจไม่มีข้อมูลเพียงพอในการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ รวมถึงครอบครัวบางครอบครัวอาจมีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือสถานประกอบการระหว่างที่เด็กออทิสติกฝึกประสบการณ์

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวทางการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ผนวกกับการศึกษาข้อมูลตามสภาพจริง ปัญหา และความคาดหวังในการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งการนำเสนอข้อมูลในตอนนี้นำประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 3.1 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานศึกษา

ส่วนที่ 3.2 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3.1 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานศึกษา

พบว่าทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ตาราง 25 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ

รายการทักษะการทำงาน	ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ		หลังการทดลองใช้รูปแบบ	
	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ
ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ				
1. ปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อตกลง ในการลงเวลาปฏิบัติงาน	9 (60%)	พอใช้	12 (80%)	ดีมาก
2. ใช้พื้นที่และสิ่งของส่วนกลาง	6 (60%)	พอใช้	8 (80%)	ดีมาก
3. ใช้ของส่วนกลาง	18 (60%)	พอใช้	27 (90%)	ดีเยี่ยม
4. การแต่งกายและสุขอนามัย	20 (57.14%)	พอใช้	28 (80%)	ดีมาก
ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล				
1. ประกาศ	3 (30%)	ปรับปรุง	8 (80%)	ดีมาก
2. ข้อมูล	31 (77.50%)	ดี	38 (95%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ				
1. ช่วงการทำงาน	9 (60%)	พอใช้	12 (80%)	ดีมาก
2. ช่วงการพัก	12 (60%)	พอใช้	19 (95%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน				
1. รายละเอียดงาน	18 (51.43%)	พอใช้	29 (82.86%)	ดีมาก
2. ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน	4 (40%)	ปรับปรุง	8 (80%)	ดีเยี่ยม

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สูงขึ้นกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบก่อนทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมาก - ดีเยี่ยม ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุงและดี หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมากและดีเยี่ยม ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมาก และดีเยี่ยม และ ด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงานมีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้และปรับปรุง หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมากและดีเยี่ยม

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ดังนี้

1. เด็กออทิสติกไม่ให้ความร่วมมือในการฝึกทักษะการทำงานที่ต่อเนื่องตามที่วางแผนไว้ สืบเนื่องจากจำนวนครั้งที่มีการลาหรือขออนุญาตกลับบ้านเร็วก่อนกำหนดการใช้แผนการสอนอยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยและสร้างข้อตกลงร่วมกันกับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ว่าหากวันใดมีความจำเป็นที่ไม่สามารถฝึกทักษะช่วงหลังเลิกเรียนได้ให้ฝึกเพิ่มเติมในช่วงพักกลางวัน

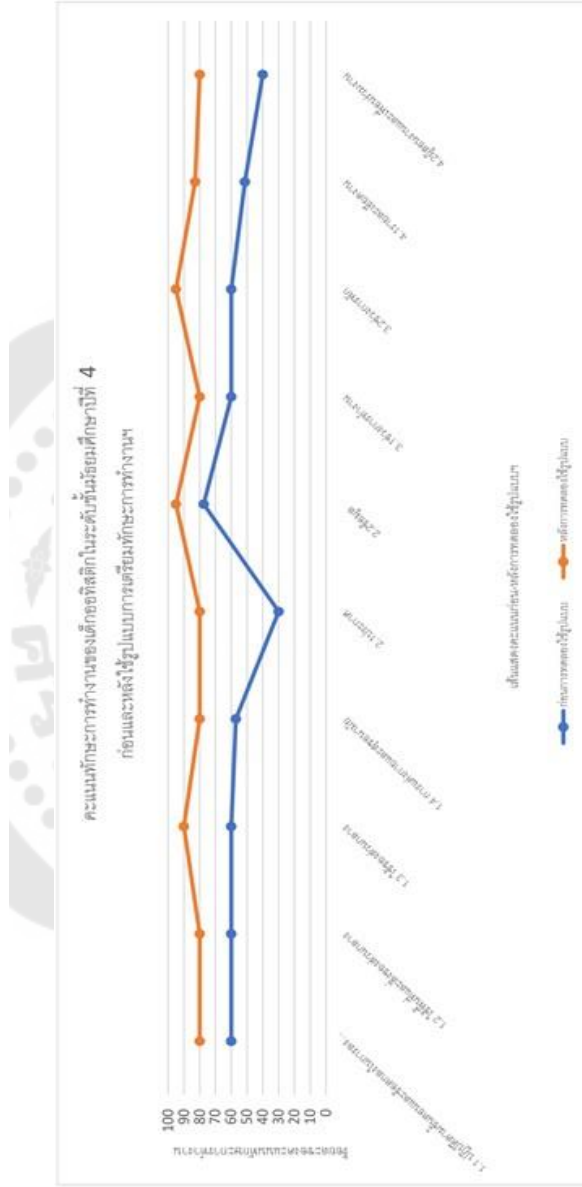
2. เด็กออทิสติกมีความอายเพื่อนทั่วไปที่ต้องมารับการฝึกทักษะการทำงานในห้องการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเด็กออทิสติกให้เห็นความสำคัญของการฝึกทักษะการทำงานและสร้างข้อตกลงใหม่โดยให้ครูผู้สอนงานดำเนินการฝึกทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 บริเวณพื้นที่ที่เป็นห้องแนะแนวแทน

3. เด็กออทิสติกไม่ยอมให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเด็กออทิสติกและผู้ปกครองถึงความสำคัญของการศึกษาดูงานว่าเด็กออทิสติกจะได้รับประสบการณ์ตรงจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่เด็กสนใจ แต่เด็กออทิสติกยังไม่สามารถให้ความร่วมมือได้เนื่องจากเป็นช่วงเวลาปิดเทอม เด็กออทิสติกแจ้งความประสงค์ว่าอยากพักผ่อนอยู่ที่บ้าน ผู้วิจัยจึงได้เสนอให้เด็กออทิสติกดูคลิปวิดีโอที่เกี่ยวกับการทำงานในสายงานที่เด็กออทิสติกสนใจ ซึ่งได้แก่ด้านคอมพิวเตอร์ 4 สายงาน

ประกอบด้วย (1) การผลิตคอมพิวเตอร์ (2) การซ่อมคอมพิวเตอร์ (3) การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ (โปรแกรมเมอร์) และ (4) การให้บริการซ่อมคอมพิวเตอร์ และพูดคุยกับเด็กออทิสติกเกี่ยวกับเนื้อเรื่องในวีดีโอคลิปผ่านทางโปรแกรมสนทนาออนไลน์แทนการศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริง



ภาพประกอบ 19 กราฟแสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการ
ทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ



จากภาพที่ 19 พบว่า หลังทดลองใช้รูปแบบเด็กออกทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีระดับทักษะการทำงานหลังจากทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล เรื่องข้อมูล และด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ เรื่องช่วงการพักมีระดับคะแนนหลังการทดลองสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เรื่อง การใช้ของส่วนกลาง ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 90 และด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน เรื่องรายละเอียดงาน ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 82.86 ตามลำดับ



2. ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1

ตาราง 26 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ

รายการทักษะการทำงาน	ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ		หลังการทดลองใช้รูปแบบ	
	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ
ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ				
1. ปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อตกลงในการลงเวลาปฏิบัติงาน	21 (60%)	พอใช้	32 (91.43%)	ดีเยี่ยม
2. ใช้พื้นที่และสิ่งของส่วนกลาง	7 (70%)	ดี	9 (90%)	ดีเยี่ยม
3. ใช้อุปกรณ์ของส่วนกลาง	20 (66.67%)	พอใช้	29 (96.67%)	ดีเยี่ยม
4. การแต่งกายและสุขอนามัย	16 (64%)	พอใช้	21 (84%)	ดีมาก
ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล				
1. ประกาศ	18 (60%)	พอใช้	13 (86.67%)	ดีเยี่ยม
2. ข้อมูล	13 (65%)	พอใช้	19 (95%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ				
1. ช่วงการทำงาน	10 (66.67%)	พอใช้	13 (86.67%)	ดีมาก
2. ช่วงการพัก	14 (93.33%)	ดีเยี่ยม	20 (100%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน				
1. รายละเอียดงาน	9 (60%)	พอใช้	13 (86.67%)	ดีมาก
2. ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน	10 (66.67%)	พอใช้	12 (80%)	ดีมาก

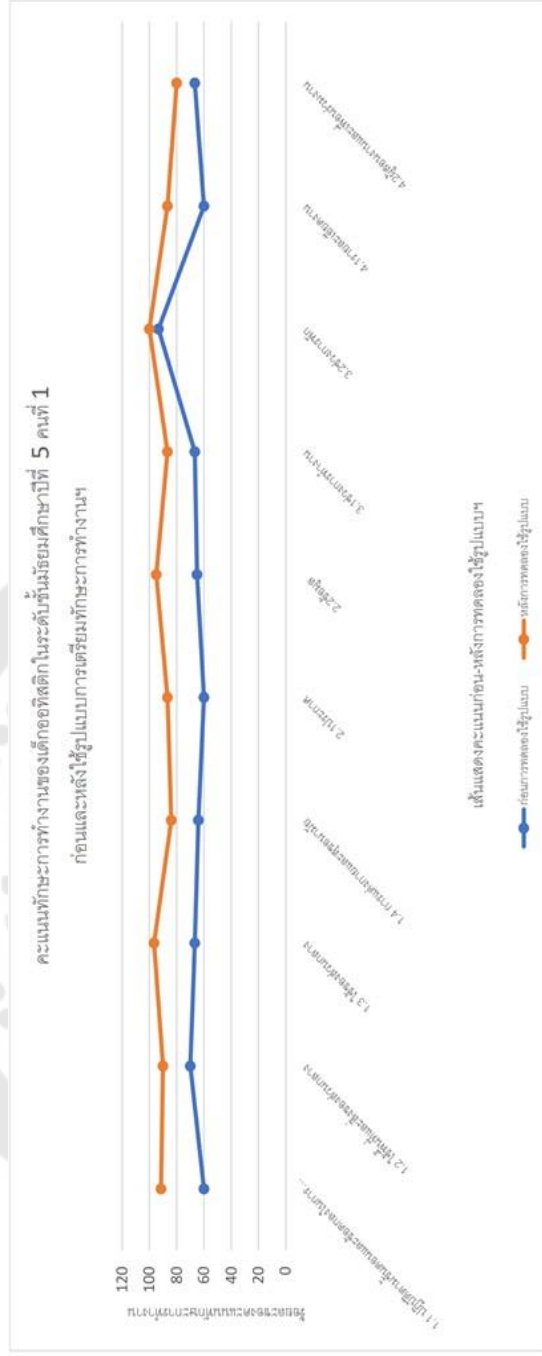
จากตารางที่ 26 แสดงว่า ทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สูงขึ้นกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบก่อนทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ - ดี หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมาก - ดีเยี่ยม ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้และดีเยี่ยม หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมากและดีเยี่ยม และด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมาก

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ดังนี้

1. ในบางวันเด็กออทิสติกมีรายวิชาตามหลักสูตรที่ต้องเรียนจนถึงเวลา 16.10 น. ส่งผลให้สามารถมารับบริการฝึกทักษะการทำงานได้ไม่ถึง 1 ชั่วโมง ก็ถึงเวลาที่ต้องกลับบ้านเนื่องด้วยข้อเหตุผลความจำเป็นด้านเวลาการมารับ-ส่ง ของผู้ปกครอง ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยและสร้างข้อตกลงร่วมกันกับเด็กออทิสติกว่าหากวันใดมีความจำเป็นที่ไม่สามารถฝึกทักษะช่วงหลังเลิกเรียนได้ให้ฝึกเพิ่มเติมในช่วงพักกลางวัน

2. เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 มีความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการฝึกทักษะได้เร็วกว่าเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 เขาจึงสามารถช่วยเหลือครูผู้สอนงานในให้คำแนะนำเพื่อนได้อีกทางหนึ่ง ผู้วิจัยจึงพูดคุยให้เขาช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยงและให้คำแนะนำเพื่อนในระหว่างการฝึกทักษะด้วย

ภาพประกอบ 20 กราฟแสดงคะแนนการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ก่อนและ หลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วง
การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ



จากภาพที่ 20 แสดงว่า หลังทดลองใช้รูปแบบเด็กออกทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 มีระดับทักษะการทำงานหลังจากทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ เรื่องช่วงการพัก มีระดับคะแนน หลังการทดลองสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เรื่อง การใช้ของส่วนกลาง ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 96.67 และด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล เรื่อง ข้อมูล ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 95 ตามลำดับ



3) ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2

ตาราง 27 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ

รายการทักษะการทำงาน	ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ		หลังการทดลองใช้รูปแบบ	
	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ
ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ				
1. ปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อตกลงในการลงเวลาปฏิบัติงาน	17 (48.57%)	ปรับปรุง	30 (85.71%)	ดีมาก
2. ใช้พื้นที่และสิ่งของส่วนกลาง	6 (60%)	พอใช้	8 (80%)	ดีมาก
3. ใช้ของส่วนกลาง	20 (66.67%)	พอใช้	28 (93.33%)	ดีเยี่ยม
4. การแต่งกายและสุขอนามัย	11 (44%)	ปรับปรุง	19 (76%)	ดี
ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล				
1. ประกาศ	8 (26.67%)	ปรับปรุง	24 (80%)	ดีมาก
2. ข้อมูล	6 (30%)	ปรับปรุง	15 (75%)	ดี
ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ				
1. ช่วงการทำงาน	6 (40%)	ปรับปรุง	12 (80%)	ดีมาก
2. ช่วงการพัก	11 (55%)	พอใช้	18 (90%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน				
1. รายละเอียดงาน	5 (33.33%)	ปรับปรุง	12 (80%)	ดีมาก
2. ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน	8 (53.33%)	พอใช้	13 (80%)	ดีมาก

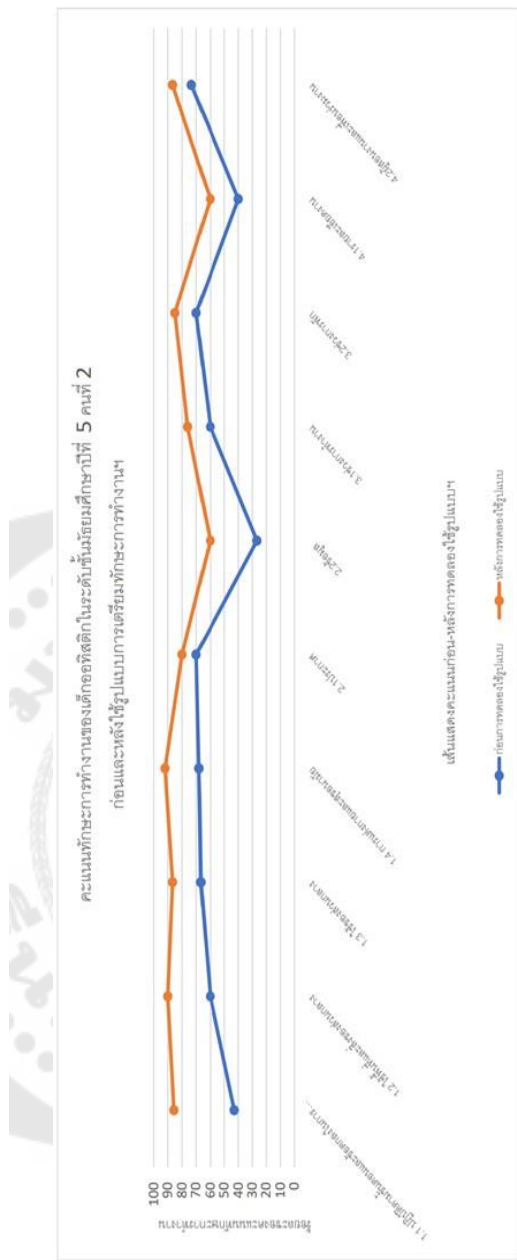
จากตารางที่ 27 แสดงว่า ทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สูงขึ้นกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบก่อนทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุง -พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดี - ดีเยี่ยม ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุง หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดี และดีมาก ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุงและพอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมากและดีเยี่ยม และด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุงและพอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีมาก

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 ดังนี้

1. ในบางวันเด็กออทิสติกมีรายวิชาตามหลักสูตรที่ต้องเรียนจนถึงเวลา 16.10 น. และจากเหตุผลความจำเป็นของเพื่อน ส่งผลให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 มีความประสงค์รับบริการฝึกทักษะการทำงานเช่นเดียวกันกับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยร่วมกันกับเด็กออทิสติกและปรับเวลาการรับบริการในวันที่มีตารางเรียนเลิกเรียนให้ฝึกเพิ่มเติมในช่วงพักกลางวัน

2. เด็กออทิสติกมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 มีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเล่นเกมนจนถึงตีส่งผลให้ในช่วงเข้าก่อนเข้าเรียนและช่วงเวลาพักกลางวันเด็กออทิสติกใช้เวลานอนหลับ ซึ่งบางวันที่ได้กำหนดให้ฝึกทักษะการทำงานในช่วงพักกลางวันเด็กออทิสติกไม่มีความพร้อมในการรับบริการ ผู้วิจัยแก้ปัญหาโดยการพูดคุยกับเด็กออทิสติกและผู้ปกครองให้ช่วยกำกับและติดตามพฤติกรรมการเล่นเกมและเวลาการเข้านอนของเด็กออทิสติก

ภาพประกอบ 21 กราฟแสดงคะแนนที่ภาคการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในเชิงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การปฏิบัติงาน



จากภาพที่ 21 แสดงว่า หลังทดลองใช้รูปแบบเด็กออสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 1 มีระดับทักษะการทำงานหลังจากทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เรื่อง การใช้ของส่วนกลาง มีระดับคะแนนหลังการทดลองสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.33 รองลงมาคือ ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ เรื่อง ช่วงการพัก ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 90 และด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบเรื่อง การปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อตกลงในการลงเวลาปฏิบัติงาน ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 85.71 ตามลำดับ



4) ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

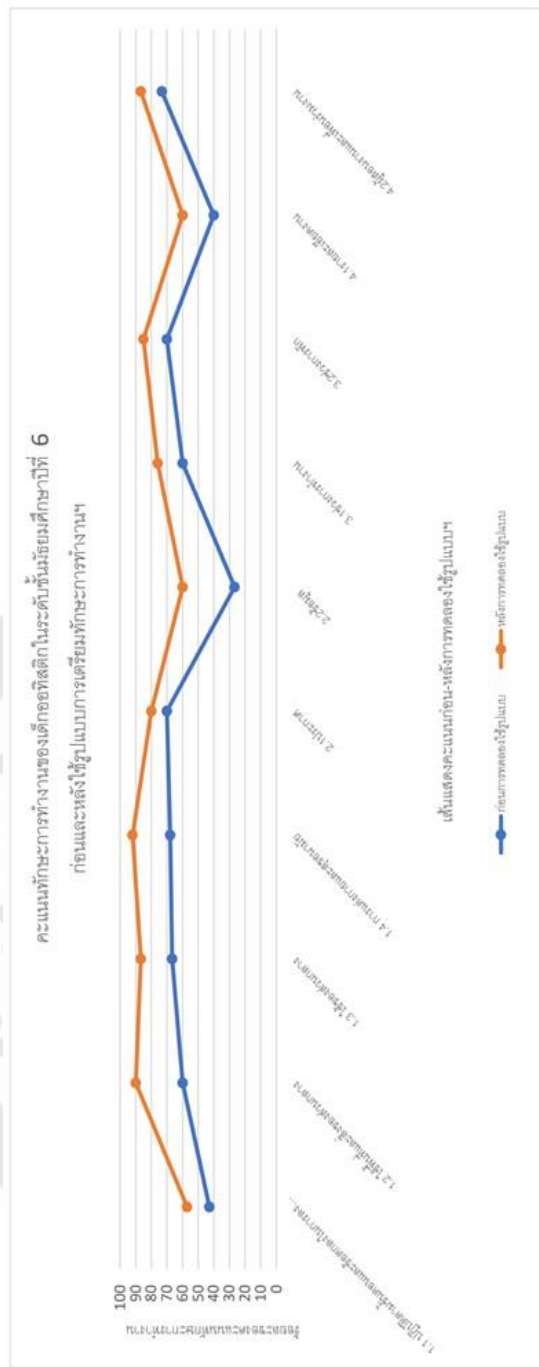
ตาราง 28 แสดงคะแนนทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านฯ

รายการทักษะการทำงาน	ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ		หลังการทดลองใช้รูปแบบ	
	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพ
ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ				
1. ปฏิบัติตามขั้นตอนและข้อตกลง ในการลงเวลาปฏิบัติงาน	15 (42.85%)	ปรับปรุง	20 (57.14%)	พอใช้
2. ใช้พื้นที่และสิ่งของของส่วนกลาง	6 (60%)	พอใช้	9 (90%)	ดีเยี่ยม
3. ใช้ของส่วนกลาง	10 (66.67%)	พอใช้	13 (86.67%)	ดีมาก
4. การแต่งกายและสุขอนามัย	17 (68%)	พอใช้	23 (92%)	ดีเยี่ยม
ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล				
1. ประกาศ	14 (70%)	ดี	16 (80%)	ดีมาก
2. ข้อมูล	4 (26.67%)	ปรับปรุง	9 (60%)	พอใช้
ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ				
1. ช่วงการทำงาน	15 (60%)	พอใช้	19 (76%)	ดี
2. ช่วงการพัก	14 (70%)	ดี	17 (85%)	ดีมาก
ด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน				
1. รายละเอียดงาน	6 (40%)	ปรับปรุง	9 (60%)	พอใช้
2. ผู้สอนงานและเพื่อนร่วมงาน	11 (73.33%)	ดี	13 (86.67%)	ดีมาก

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลังจากทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สูงขึ้นกว่าก่อนทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบก่อนทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุง -พอใช้ หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้ - ดีเยี่ยม ด้านที่ 2 การรับและใช้ข้อมูล มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุงและดี หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้และดีมาก ด้านที่ 3 การวางแผนและการจัดระเบียบ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้และดี หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ดีและดีมาก และด้านที่ 4 การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ ปรับปรุงและดี หลังทดลองใช้รูปแบบฯ มีคะแนนความสามารถที่ระดับคุณภาพ พอใช้และดีมาก

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ว่ามีความสามารถในการรับรู้ข้อมูลส่วนตัวของตนเองน้อยมากส่งผลให้การฝึกทักษะเกี่ยวกับด้านข้อมูลโดยเฉพาะการทำเอกสารแนะนำตนเอง ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ที่นานมากกว่าที่กำหนดไว้ในแผน ผู้วิจัยและผู้สอนงานในสถานศึกษาจึงปรับวิธีการฝึกทักษะด้านนี้เหลือเพียงให้เด็กออทิสติกคัดลอกข้อมูลของตนเองตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ถูกต้อง และแจ้งกับผู้ปกครองให้ช่วยเน้นย้ำให้เด็กออทิสติกได้รับทราบและใช้ข้อมูลส่วนตัวให้ถูกต้องเพิ่มมากขึ้น

ภาพประกอบ 22 กราฟแสดงคะแนนทักษะการงานของเด็กออทิสติกในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อนและหลังใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงาน ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีรายละเอียดดังนี้



จากภาพที่ 22 แสดงว่า หลังทดลองใช้รูปแบบเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีระดับทักษะการทำงานหลังจากทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เรื่อง การแต่งกายและสุขอนามัย มีระดับคะแนนหลังการทดลองสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมาคือ เรื่อง การแต่งกายและสุขอนามัย ที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 92 และเรื่อง การใช้พื้นที่และสิ่งของส่วนกลางที่มีระดับคะแนนหลังการทดลอง คิดเป็นร้อยละ 90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3.2 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ

การเตรียมทักษะการทำงานในสถานประกอบการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 วงจร ได้แก่ 1) ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2) ผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก 3) ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบบ P-A-O-R ซ้ำ 2 รอบ เพื่อนำผลสะท้อนที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ไปวางแผนดำเนินการในระยะที่ 2 ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 29 สรุปผลการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ (วงจรที่ 1)

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ผลที่เกิดขึ้น
การวางแผน	<p>วัตถุประสงค์ 1 เดือนมีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ ได้ร่วมกันสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมทั้งเด็ก ออทีสติก และผู้ปกครองเข้าร่วมกันเพื่อ ออทีสติก และนัดประชุมร่วมกันเพื่อ อธิบายถึงรายละเอียดงานวิจัยแล้ว ร่วมกันวางแผนหาแนวทางดำเนินการ เตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทีสติกในระยะที่ 1</p>	<p>วัตถุประสงค์ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ ได้มีประชุมร่วมกันครั้งที่ 2 ผู้วิจัย และผู้แทนสถานประกอบการได้ เน้นย้ำให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจในการ ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงาน สำหรับเด็กออทีสติก แล้วร่วมกัน กำหนดแผนในการดำเนินการวิจัย ในระยะที่ 2</p>	<p>1) ผู้ที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบแนวทาง ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงาน ให้เด็กออทีสติกระยะที่ 2 ดังนี้</p> <p>1.1) ผู้วิจัยทำหน้าที่รับ-ส่งเด็กออทีสติกและเตรียมพร้อมดำเนินการตาม ผู้แทนสถานประกอบการร้องขอ รวมถึงให้คำแนะนำผู้สอนงานทาง โทรศัพท์</p> <p>1.2) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทำหน้าที่สอนงานเด็ก ออทีสติกตามแนวทางของผู้มีอ ผู้สอนงาน และสามารถขอรับ คำแนะนำจากผู้วิจัยได้ทุกเมื่อ</p> <p>1.3) ผู้แทนสถานประกอบการทำ หน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกให้ผู้สอน งานและเด็กออทีสติก</p>

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ผลที่เกิดขึ้น
การปฏิบัติ	<p>วันจันทร์ที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563 ผู้วิจัยเน้นย้ำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีการเข้าพบผู้แทนสถานประกอบการ ชะงว้างจากภารกิจ เพื่อสัมภาษณ์พูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานและเปิดโอกาสให้ซักถามเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยใน ระยะที่ 1</p>	<p>วันพุธที่ 18 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563 ผู้วิจัยได้ปฏิบัติเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ เน้นย้ำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการโทรศัพท์สอบถามผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงาน เพื่อพูดคุยสอบถามกิจกรรมที่แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติ และสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการ ระยะที่ 2</p>	<p>1) ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามแผน ดังนี้ 1.1) ผู้วิจัยเตรียมพร้อมดำเนินการตามผู้แทนสถานประกอบการร้อง และให้คำแนะนำผู้สอนงาน-ทางโทรศัพท์ 1.2) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทำหน้าที่สอนงานเด็ก อธิสติกตามแนวทางของคู่มือผู้สอนงาน และสามารถขอรับคำแนะนำจากผู้วิจัยได้ทุกเมื่อ 1.3) ผู้แทนสถานประกอบการทำ ช่วยดูแลอำนวยความสะดวกให้ผู้สอนงานและเด็ก อธิสติก</p>

ตาราง 29 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม			
	ระยะที่ 1		ระยะที่ 2	
	วันจันทร์ที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563	วันจันทร์ที่ 18 และ วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
การสังเกต	ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงาน ตั้งแต่เริ่มวางแผนการทำงาน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดในครั้งที่ 1	ผู้วิจัยได้ทราบความสามารถของผู้สอนงานในสถานประกอบการของสถานให้เด็กออทิสติกในเรื่องการใช้ระดับภาษา และแนวทางการสอนการทำงานให้เด็กออทิสติกโดยการทำให้อุปกรณ์ตัวอย่าง	ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงาน ตั้งแต่เริ่มวางแผนการทำงาน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดในครั้งที่ 2	1) ผู้วิจัยและผู้แทนสถานประกอบการได้รับทราบความสามารถของผู้สอนงานว่าสามารถสอนการทำงานให้เด็กออทิสติกได้ โดยการปฏิบัติตามคู่มือผู้สอนงาน 2) จากการทำผู้แทนสถานประกอบการขอคำแนะนำจากผู้ช่วยในการบริหารจัดการยี่ดยี่น เวลาพักให้เด็กออทิสติก และจัดพื้นที่ให้พักเล่นโดยเฉพาะให้เด็กออทิสติกผ่อนคลายในสถานประกอบการ

ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม				
ขั้นตอนการวิจัย	ระยะที่ 1		ระยะที่ 2	
	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น	วิธีดำเนินงาน	
การสะท้อนผล	<p>วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้พิจารณาผลจากแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออกทัศนคติในสถานประกอบการ แล้วได้สะท้อนผลการเตรียมทักษะของเด็กออกทัศนคติให้ผู้แทนสถานประกอบการได้รับทราบ และสะท้อนผลการสังเกตสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้แทน</p>	<p>1) ผู้วิจัยได้สะท้อนผลการทดลองงานให้เด็กออกทัศนคติกับผู้สอนและผู้แทนสถานประกอบการ ดังนี้</p> <p>1.1) ผู้สอนงานสามารถใช้ระดับภาษาที่ง่าย หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เทคนิค หรือศัพท์ต่างประเทศ</p> <p>1.2) ผู้สอนงานควรเน้นการทำให้อุปกรณ์ตัวอย่างน้อย 2-3 ตัวอย่างก่อนมอบหมายงานให้เด็กออกทัศนคติ</p> <p>1.3) ผู้แทนสถานประกอบการอาจพิจารณายืดหยุ่นเวลาในการพักรับประทานอาหารกลางวันให้เด็กออกทัศนคติ</p>	<p>วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้สรุปผลจากแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออกทัศนคติในสถานประกอบการ แล้วได้สะท้อนผลการเตรียมทักษะของเด็กออกทัศนคติให้ผู้แทนสถานประกอบการได้รับทราบ และสะท้อนผลการสังเกตสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้แทน</p> <p>สถานประกอบการสะท้อนผลกลับให้แก่ผู้วิจัยเช่นกัน</p>	<p>1) ผู้วิจัยได้สะท้อนผลการทดลองงานให้ผู้สอนทัศนคติกับผู้สอนงานและผู้แทนสถานประกอบการ ดังนี้</p> <p>1.1) ผู้สอนงานสามารถปรับวิธีการสอนการทำงานให้เด็กออกทัศนคติได้ด้วยการใช้คู่มือผู้สอนงานในการสอนทักษะ</p> <p>2) ผู้แทนสถานประกอบการมีความกังวลใจเกี่ยวกับผลกระทบต่อมาตรการป้องกันสุขภาพสำหรับเด็กออกทัศนคติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา จึงลดภาระงานที่ให้ทำลงและพิจารณาจำกัดการเข้าถึงบางพื้นที่ในสถานประกอบการ</p>

ตาราง 30 สรุปผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก (วงจรถี 2)

ขั้นตอน การวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ผลที่เกิดขึ้น
การวางแผน	<p>วัตถุประสงค์ 1 เดือนมีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยและผู้สอนงานในสถานประกอบการได้ร่วมกันสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก และนัดสำหรับเด็กออทิสติก และนัดประชุมร่วมกันเพื่ออธิบายถึงรายละเอียดงานวิจัยแล้วร่วมกันวางแผนหาแนวทางดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกในระยะเวลาที่ 1</p>	<p>วัตถุประสงค์ 1 เดือนมีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยและผู้สอนงานในสถานประกอบการ ได้นัดประชุมร่วมกันครั้งที่ 2 ผู้วิจัยและผู้สอนงานประชุมการได้เน้นย้ำให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจในการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก แล้วร่วมกันกำหนดแผนในการดำเนินการวิจัยในระยะเวลาที่ 2</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจความสำคัญของการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก</p> <p>ครั้งที่ 1 ดังนี้</p> <p>1.1) ผู้วิจัยให้คำปรึกษาคำแนะนำผู้สอนงานและเด็กออทิสติกโดยช่องทางโทรศัพท์</p> <p>1.2) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทำหน้าที่สอนงานเด็กออทิสติก</p>

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	
	วิธีดำเนินงาน	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
การปฏิบัติ	<p>วันจันทร์ที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยเน้นย้ำให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการเข้าพบผู้สอนงานในสถานประกอบการระหว่างจากภาคกิจ เพื่อสัมภาษณ์ พูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานและเปิด</p>	<p>วันพุธที่ 18 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้ปฏิบัติเช่นเดียวกันกับวันที่ 1 คือ เน้นย้ำให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการโทรศัพท์สอบถาม เพื่อพูดคุยสอบถามกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้สอนงานในสถาน ผู้วิจัย และเด็กออทิสติก ดำเนินการระยะที่ 1 ดังนี้</p> <p>1.1) ผู้วิจัยจะต้องเตรียมพร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำผู้สอนงานทางโทรศัพท์ตลอดเวลา</p> <p>1.2) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทำหน้าที่สอนงานเด็กออทิสติกก่อนเริ่มงานในทุกเช้า</p> <p>1.3) เด็กออทิสติกสามารถโทรศัพท์ขอคำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยได้ทุกเมื่อที่ต้องการ</p>

ขั้นตอน การวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม			
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ผลที่เกิดขึ้น	
การสังเกต	<p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>วันจันทร์ที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้สอนงาน ตั้งแต่ต้นวางแผนการทำงาน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดในระยาะที่ 1</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้วิจัยได้ทราบความสามารถของผู้สอนงานในสถานประกอบการขณะทดลองสอนการทำงานให้เด็กออทิสติกในการใช้ระดับภาษา และวิธีการสอน</p> <p>2) ผู้วิจัยได้ทราบความสามารถของเด็กออทิสติกในขณะทำงาน ว่าเด็กออทิสติกสามารถเรียนรู้การทำงานได้จากการทำงานวิจัยหรือผู้สอนงานทำให้ดูเป็นตัวอย่างไม่พบว่าเด็กออทิสติกบางคนยังไม่คุ้นเคยกับการผู้สอนงานและมาขอความช่วยเหลือให้ผู้วิจัยเป็นตัวกลางสื่อสารกับผู้สอนงาน</p>	<p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>วันพุธที่ 18 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้ปฏิบัติเช่นเดียวกันกับระยะที่ 1 คือ เน้นย้ำให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการโทรศัพท์สอบถาม เพื่อพูดคุยสอบถามกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติ และสอบถามถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการระยะที่ 2</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้วิจัยได้รับทราบความสามารถของของผู้สอนงานว่าสามารถสอนการทำงานให้เด็กออทิสติกได้ โดยการปฏิบัติตามคู่มือผู้สอนงาน</p> <p>2) ผู้วิจัยพบว่าผู้สอนงานมีความกังวลใจในเรื่องเวลาและปริมาณงานที่ได้เด็กทำว่าเพิ่มพหรือไม่</p> <p>3) เด็กออทิสติกบางคนไม่แน่ใจคำแนะนำในเรื่องเวลาการพักและสถานที่พักก่อนที่ผู้สอนงานแนะนำจึงได้โทรขอคำแนะนำจากผู้วิจัยอีกครั้งหนึ่ง</p>

ขั้นตอน การวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	
	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น	วิธีดำเนินงาน
การสะท้อนผล	<p>วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้วิจัยได้พิจารณาผลจากแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ แล้วได้สะท้อนผลการเตรียมทักษะของเด็กออทิสติกให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการได้รับทราบ และสะท้อนผลการสังเกตสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้สอนงานในสถานประกอบการสะท้อนผลกลับให้แก่ผู้วิจัยเช่นกัน</p>	<p>1) ผู้วิจัยได้รับทราบพัฒนาการด้านการทำงานของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคลจากการดำเนินการในครั้งที่ 1 ดังนี้</p> <p>1.1) เด็กออทิสติกทุกคนมีการปรับตัวทางสังคมได้ดี ไม่มีการแสดงพฤติกรรมรบกวนผู้อื่นในระหว่างการทำงาน</p> <p>1.2) เด็กออทิสติกบางคนได้รับคำชื่นชมในเรื่องการปฏิบัติงานต่อได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน</p> <p>1.3) เด็กออทิสติกบางคนขอหยุดการมาฝึกปฏิบัติงาน</p>	<p>1) ผู้วิจัยได้รับทราบพัฒนาการด้านการทำงานของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคลจากการดำเนินการในครั้งที่ 2 ดังนี้</p> <p>1.1) เด็กออทิสติกบางคนได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน</p> <p>1.2) เด็กออทิสติกทุกคนได้รับคำชื่นชมในเรื่องการปฏิบัติงานต่อได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน</p> <p>1.3) เด็กออทิสติกบางคนขอหยุดการมาฝึกปฏิบัติงาน</p> <p>2) ผู้สอนงานบางคนมีความกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาที่อาจส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการฝึกงานที่ว่างแผนไว้</p>

ตาราง 31 สรุปผลกระทบจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก (วงจรที่ 3)

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ผลที่เกิดขึ้น
การวางแผน	<p>วัตถุประสงค์ 1 เดือนมีนาคม 2563</p> <p>ผู้สอนงานในสถานประกอบการ ศึกษาข้อมูลความสามารถพื้นฐานของเด็กออทิสติก รวมถึงเด็กออทิสติกก็ทราบข้อมูลพื้นฐานของลักษณะงาน หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ</p>	<p>วัตถุประสงค์ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้สอนงานนำผลสะท้อนอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการวิจัยในระยะเวลาที่ 1 ที่ได้สะท้อนร่วมกับผู้วิจัย และผู้แทนสถานประกอบการ นำมาวางแผนการวิจัยในระยะเวลาที่ 2 ต่อไป</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้สอนงานศึกษาเรียนรู้ แนวทางการงานให้เด็กออทิสติกเพิ่มเติมจากคู่มือ และขอคำปรึกษาจากผู้วิจัย เพื่อปรับรูปแบบและภาษาที่ใช้สอนการทำงาน</p> <p>2) ผู้สอนงานปรับเวลา</p> <p>3) เด็กออทิสติกวางแผนการทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการ</p>

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม			
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
การปฏิบัติ	<p>วันที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้สอนงานได้ปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในระยะที่ 1</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้สอนงานให้คำแนะนำรวมถึงแสดงตัวอย่างการปฏิบัติหน้าที่ให้กับเด็กออทิสติก - ผู้สอนงานแนะนำสถานที่กฎระเบียบ เวลาพัก โดยแสดงตัวอย่างให้กับเด็กออทิสติก 	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้สอนงานนำเด็กออทิสติกที่มีความสามารถสอดคล้องกับลักษณะงานไปแนะนำและเรียนรู้การทำงานนั้นเบื้องต้น</p> <p>2) เด็กออทิสติกที่ทราบข้อมูลพื้นฐานของลักษณะงานหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบรายบุคคล ประกอบด้วย</p> <p>2.1) งานกรรอกข้อมูลตัวเลขในคอมพิวเตอร์ โดยกรรอกตัวเลขที่ได้จากแบบฟอร์มการบันทึกด้วยการเขียนกรรอกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์</p> <p>2.2) งานจัดเรียงเอกสาร ของแผนจัดซื้อ</p> <p>2.3) งานบริการลูกค้ากับ หรือ วันที่ของเอกสารนั้น ๆ</p>	<p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>วันพุธที่ 18 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p> <p>ผู้สอนงานได้ปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในระยะที่ 2</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้สอนงานให้เด็กออทิสติกปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้การแนะนำช่วยเหลือบางครั้งเท่าที่จำเป็น - ผู้สอนงานให้เด็กออทิสติกปฏิบัติตามกฎระเบียบ และพักตามเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง โดยให้การแนะนำช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น 	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) ผู้สอนงานสอนให้เด็กออทิสติกทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการสอนและให้ความช่วยเหลือตามคู่มือ</p> <p>2) เด็กออทิสติกทำงานที่ได้รับมอบหมายรายบุคคล ประกอบด้วย</p> <p>2.1) งานกรรอกข้อมูลตัวเลขในคอมพิวเตอร์ โดยกรรอกตัวเลขที่ได้จากแบบฟอร์มการบันทึกด้วยการเขียนกรรอกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์</p> <p>2.2) งานจัดเรียงเอกสาร ของแผนจัดซื้อ โดยกรรอกตัวเลขตามเลขกำกับ หรือ วันที่ของเอกสารนั้น ๆ</p> <p>2.3) งานบริการทั่วไป ของแผนบุคคล โดยให้บริการเบื้องต้น ทำความสะอาดถ่ายเอกสาร และเดินเอกสารของแผน</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		
	วิธีดำเนินงาน	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2
การปฏิบัติ (ต่อ)	วิธีดำเนินงาน	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>3) ผู้สอนแนะนำเด็กออกทัศนิกให้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเวลา ดังนี้</p> <p>3.1) เวลาเช้า: 8.30 น.</p> <p>3.2) พักกลางวัน: 12.00-13.00 น.</p> <p>3.3) เวลาเลิกงาน: 16.00 น.</p> <p>4) ผู้สอนแนะนำเด็กออกทัศนิกให้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่และอื่น ๆ ดังนี้</p> <p>4.1) รับประทานอาหาร: ที่โรงอาหารสถานที่ประกอบมัสวีตติการข้าวฟรี แต่ต้องซื้อข้าว</p> <p>4.2) พักผ่อน: นั่งพักผ่อนได้บริเวณไม้ร่ม ๆ อาคาร โดยห้ามขึ้นไปบนอาคารเด็ดขาด</p> <p>4.3) น้ดื่ม: ซื้อได้ที่โรงอาหาร หรือ จัดหาเอง หรือ หาแก้วหรือขวดมากมอกนำมาจากที่บริเวณที่จัดไว้ให้</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>3) ผู้สอนนำให้คำแนะนำเรื่องเวลาหากเด็กออกทัศนิกร้องขอ ดังนี้</p> <p>3.1) เวลาเช้า: 8.30 น.</p> <p>3.2) พักกลางวัน: 11.45-13.00 น.</p> <p>3.3) เวลาเลิกงาน: 16.00 น.</p> <p>4) ผู้สอนนำให้คำแนะนำเรื่องสถานที่หรือเรื่องอื่น ๆ หากเด็กออกทัศนิกร้องขอ ดังนี้</p> <p>4.1) รับประทานอาหาร: ที่โรงอาหารสถานที่ประกอบมัสวีตติการข้าวฟรี แต่ต้องซื้อข้าว</p> <p>4.2) พักผ่อน: นั่งพักผ่อนได้บริเวณโรงหนังห้องบุคคล ห้ามเข้าไปในห้องทำงานก่อนเวลา 13.00 น.</p> <p>4.3) น้ดื่ม: ซื้อได้ที่โรงอาหาร หรือ จัดหาเอง หรือ หาแก้วหรือขวดมากมอกนำมาจากที่บริเวณที่จัดไว้ให้</p>

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม			
	ระยะที่ 1		ระยะที่ 2	
	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
การสังเกต	วันจันทร์ที่ 16 และ วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563 ผู้สอนงานทำการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของเด็กออทิสติกในการฝึกปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ในระยะที่ 1	1) ผู้สอนงานสังเกตพฤติกรรมของเด็กออทิสติกในการฝึกปฏิบัติงาน และบันทึกพฤติกรรมลงในแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะตามคู่มือผู้สอนงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1.1) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ 1.2) พฤติกรรมด้านการรับและใช้ข้อมูล 1.3) พฤติกรรมด้านการวางแผน และการจัดระเบียบ 1.4) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ตามรายละเอียดของลักษณะงาน	วันพุธที่ 18 และวันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563 ผู้สอนงานทำการสังเกตและบันทึกผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดของเด็กออทิสติกใน ระยะที่ 2	1) ผู้สอนงานสังเกตพฤติกรรมของเด็กออทิสติกในการฝึกปฏิบัติงาน และบันทึกพฤติกรรมลงในแบบบันทึกพฤติกรรมเตรียมทักษะตามคู่มือผู้สอนงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1.1) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ 1.2) พฤติกรรมด้านการรับและใช้ข้อมูล 1.3) พฤติกรรมด้านการวางแผน และการจัดระเบียบ 1.4) พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ตามรายละเอียดของลักษณะงาน 1.5) พฤติกรรมอื่น ๆ ตามที่ปรากฏ

ขั้นตอนการวิจัย	ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม		ระยะที่ 2	
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	วิธีดำเนินงาน	ผลที่เกิดขึ้น
การสะท้อนผล	<p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>วันอังคารที่ 17 มีนาคม 2563</p> <p>1. เด็กออทิสติกสะท้อนความรู้สึกในการเตรียมทักษะให้ผู้สอนงานรับทราบ</p> <p>2. ผู้สอนงานสะท้อนผลการสังเกต การรับฟังความคิดเห็นของเด็กออทิสติก และผลการอบรมที่กพบพฤติกรรมมาร และผลการปรับที่กพบพฤติกรรมของเด็กออทิสติก</p> <p>เตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกให้ที่ประชุมทราบ</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) เด็กออทิสติกบางคนมีความสุขและสนุกในการทำงาน</p> <p>2) เด็กออทิสติกส่วนใหญ่สนุกสนานตื่นเต้นกับการนั่งรถรับส่งพนักงานหลังเลิกงานเพื่อกลับบ้านด้วยตนเอง</p>	<p>วิธีดำเนินงาน</p> <p>วันศุกร์ที่ 20 มีนาคม 2563</p> <p>1. เด็กออทิสติกสะท้อนความรู้สึกในการเตรียมทักษะให้ผู้สอนงานรับทราบ</p> <p>2. ผู้สอนงานสะท้อนผลการสังเกต การรับฟังความคิดเห็นของเด็กออทิสติก และผลการบันทึกพฤติกรรมมารเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกให้ที่ประชุมทราบ</p>	<p>ผลที่เกิดขึ้น</p> <p>1) เด็กออทิสติกบางคนมีความสุขและสนุกในการทำงาน</p> <p>2) เด็กออทิสติกส่วนใหญ่สนุกสนานตื่นเต้นกับการนั่งรถรับส่งพนักงานหลังเลิกงานเพื่อกลับบ้านด้วยตนเอง</p> <p>3) ผู้สอนงานกล่าวชื่นชมเด็กออทิสติกทุกคนในความตั้งใจทำงานและประพฤติตนได้ตามระเบียบที่กำหนดไว้ และขอขอบคุณที่ทุกคนช่วยเหลืองานได้มาก</p>

ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ได้ดำเนินการหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้ที่โรงเรียนปทุมคงคา โรงเรียนในโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา และสถานประกอบการเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ประกอบธุรกิจกรรมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยในระหว่างการทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวผู้บริหาร คณะครู ครอบครัวยุ และสถานประกอบการได้ดำเนินการตามรูปแบบทั้ง 3 องค์ประกอบ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้ให้คำปรึกษาและร่วมดำเนินการตลอดช่วงระยะเวลาในการทดลองใช้อย่างใกล้ชิด ซึ่งหลังจากครบระยะเวลาตามกำหนด ได้มีการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานระหว่างการทดลองใช้ในภาพรวมซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นด้วยกับดำเนินการตามรูปแบบ โดยมีรายละเอียดในการนำไปใช้จริงได้ และมีประโยชน์สำหรับสถานศึกษาทำให้มีแนวทางการดำเนินการเตรียมทักษะให้เด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งหลังจากการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้มีการปรับรายละเอียดของรูปแบบบางประเด็นตามผลการทดลองใช้และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ หลังจากการปรับปรุงจึงประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นแนวปฏิบัติส่งเสริมให้เด็กออทิสติกมีความรู้และได้รับประสบการณ์จริงในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ที่เกิดจากการทำงานประสานกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่สถานศึกษา ครอบครัวยุ และสถานประกอบการในการเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน (Hard Skills & Soft Skills) โดยมีผู้วิจัยซึ่งเปรียบเสมือนองค์กรผู้สอนงานเป็นตัวกลางในการประสานข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการและด้านแรงงาน เพื่อให้ครอบครัว สถานศึกษาและสถานประกอบการมีความเข้าใจด้านการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนรวมถึงได้รับประสบการณ์จริงในสถานประกอบการโดยการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเพื่อให้เกิดการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน (Job coach) อันจะส่งผลให้เด็กออทิสติกมีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีพัฒนาการในทักษะที่ใช้สำหรับการประกอบอาชีพจำนวน ที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ การ (3) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก และ (4) ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ โดยในแต่ละโครงสร้างองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ สถานศึกษา ครอบครัว สถานประกอบการ และหน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน โดยในแต่ละภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ครอบครัว มีบทบาทในการสนับสนุนการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยทำหน้าที่ ประเมินความสามารถการทำงานปัจจุบันและค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนาด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกร่วมกับสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้วางแผนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับสถานศึกษาและกำหนดแนวทางการพัฒนาในทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ของเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้น และสนับสนุนการสอนทักษะการทำงานโดยการเสริมสร้างกำลังใจให้เด็กออทิสติกมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

2. สถานศึกษา มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานศึกษา ทำหน้าที่คัดเลือก กำหนดหน้าที่ และกำกับติดตามครูผู้สอนให้เป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา โดยทำหน้าที่คัดเลือกครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลเด็กออทิสติกมาทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา จากนั้นกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้สอนงานในสถานศึกษาทำหน้าที่วางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำและนำข้อกำหนดตามแผนมาพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงานรวมถึงกำกับติดตามให้ผู้สอนงานในสถานศึกษาดำเนินการในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) ด้วยวิธีการสอนและเทคนิคการสอนสำหรับเด็กออทิสติ

2.2 ครูผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้สอนงาน(Job Coach)ในสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการประเมินความสามารถการทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยวัดความสามารถปัจจุบันและค้นหาสิ่ง

ที่ต้องพัฒนาด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก เพื่อนำไปวางแผนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับผู้ปกครองและกำหนดแนวทางการพัฒนาในทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ ของเด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้น ตลอดจนดำเนินการสอนทักษะการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวางแผนการเปลี่ยนผ่าน เพื่อพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงานในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) ด้วยวิธีการสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก ตามแผนการสอนทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการสอนที่บูรณาการการทำงานด้านสมรรถนะทักษะ(Hard skills) และจรรยาบรรณทักษะ(Soft Skills) และจัดช่วงเวลาให้เด็กออทิสติกมีประสบการณ์ในการทำงานขณะอยู่ในสถานศึกษาและการฝึกงานในสถานประกอบการจริง พร้อมกับประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงาน โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับก่อนสอนว่ามีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นมากหรือน้อยอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้ไปประเมินผลที่ได้จากการวางแผนการเปลี่ยนผ่านร่วมกับผู้ปกครอง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านในปีถัดไป

3. สถานประกอบการ มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานประกอบการมีบทบาทการทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้แทนสถานประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานประกอบการ ทำหน้าที่สำรวจพื้นที่และเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ศึกษาดูงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ด้านการทำงาน จากนั้นกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติก คัดเลือกและเตรียมความพร้อมบุคลากรเป็นผู้สอนงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5-6

3.2 บุคลากรในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก มีบทบาทเป็นผู้สอนงาน (Job Coach) ในสถานประกอบการ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการศึกษาดูงานสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และเป็นผู้สอนทักษะการทำงานโดยใช้แนวทางตามคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ(Natural support) โดยผู้สอนงานรวมถึงประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงาน โดยวัดจากพฤติกรรมการทำงานที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับก่อนสอนว่ามีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นมากน้อยอย่างไร

4. องค์กรผู้สอนงาน(Job Coach Organization) มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและให้ความรู้ความเข้าใจสถานศึกษา สถานประกอบการในการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยอาจเป็นกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ที่เป็นผู้มีความรู้ทั้งในด้านเด็กออทิสติก ด้านการสอนงานและฝึกทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติก และด้านการทำงานกับสถานประกอบการ เข้ามาช่วยเป็นผู้ประสานงาน ทำหน้าที่คล้ายกับผู้วิจัยในการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กออทิสติก ซึ่งได้แก่ สถานศึกษา สถานประกอบการ ครอบครัว หน่วยงานของรัฐด้านสวัสดิการสังคมและด้านแรงงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้กระบวนการตามขั้นตอนของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกสามารถดำเนินไปได้ทั้งนี้โดยเฉพาะสถานศึกษาและครอบครัวมีข้อเสนอแนะว่าการปฏิบัติจริงในขั้นตอนติดต่อสถานประกอบการนำเด็กออทิสติกเข้าฝึกประสบการณ์จริง อาจมีความยุ่งยากหากสถานศึกษาหรือครอบครัวจะเป็นผู้นำเด็กออทิสติกเข้าไปฝึกประสบการณ์เอง เนื่องจากขาดความรู้และเครือข่ายในการติดต่อประสานกับสถานประกอบการโดยตรง รวมถึงประสานงานเชื่อมโยงข้อมูลระดับความสามารถด้านการทำงานของเด็กออทิสติก ถ่ายทอดความรู้พื้นฐานอำนวยความสะดวก และให้คำแนะนำด้านเทคนิคการสอนงานเด็กออทิสติกให้กับผู้สอนงานในสถานประกอบ สำหรับการฝึกประสบการณ์ในสถานการจริงในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) เพื่อให้การเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นมากที่สุด

ทั้งนี้พันธกิจขององค์กรผู้สอนงานควรสามารถเพิ่มแรงจูงใจด้านผลตอบแทนให้กับสถานประกอบการ โดยจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยได้เพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนแก่สถานประกอบการในรูปแบบการเสนอตนเองเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่พนักงานของสถานประกอบการโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายเพื่อเป็นการจำลองผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์กรผู้สอนงานจะให้โดยตรงแก่สถานประกอบการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้สถานประกอบการต้องการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงาน อีกทั้งองค์กรผู้สอนงานควรสามารถบังคับใช้กฎหมายแรงงานได้ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยใช้สายสัมพันธ์ส่วนตัวในการขอรับรองบังคับผู้ประกอบการต้องรับเด็กออทิสติกเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อทดลองฝึกงานทำให้สถานประกอบการจึงได้ตอบรับการทดลองฝึกงานในการทำวิจัยนี้ หากเทียบสถานประกอบการซึ่งไม่ได้ใช้ทั้งผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงและสภาพบังคับ เช่นที่กล่าวมานี้ ก็เป็นการยากที่สถานประกอบการจะรับเด็กออทิสติกเข้าทำการทดลองฝึกงาน เพราะเป็นการเพิ่มภาระแก่สถานประกอบการโดยสถานประกอบการไม่ได้ประโยชน์จากการ

ทดลองในครั้งนี้อาจเป็นรูปธรรมอย่างเช่นที่ พรบ.ส่งเสริมฯ มาตรา 33 จะทำให้ประโยชน์จากการเข้าทำงานแก่สถานประกอบการ รวมถึงองค์กรผู้สอนงานควรมีงบประมาณเสริมเป็นค่าตอบแทนการทำงานของผู้สอนงานที่ทำหน้าที่ในสถานประกอบการ โดยพิจารณาจากการที่ผู้วิจัยได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในสถานประกอบการผู้ซึ่งจะทำหน้าที่เกินกว่าหน้าที่ปกติของเขาในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งพบว่าผู้สอนงานเด็กออทิสติกในสถานศึกษาและในสถานประกอบการมีความใส่ใจในการหน้าที่ ดังนั้นหากมีหน่วยงานดังกล่าวก็จะทำให้การดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบดำเนินไปได้อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

เป็นแนวปฏิบัติที่ได้จากทางการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ สำหรับสถานศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับการศึกษาเอกสารและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ สำหรับการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ(Transition from school to work) ที่เป็นการร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัว และสถานประกอบการ เพื่อให้พฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพเกิดขึ้นกับเด็กออทิสติก รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและในสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน(Job coaches) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 ในโรงเรียนเรียนรวม ได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมให้มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานขณะศึกษาอยู่ในโรงเรียนและได้รับประสบการณ์โดยจริงในสถานประกอบการ

กระบวนการดำเนินงานตามแนวทางการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว มีรายละเอียด ดังนี้

- 1.1 กำหนดคณะกรรมการผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน เด็กออทิสติกและครอบครัว

- 1.2 วางแผนกำหนดเป้าหมายระยะยาว

- 1.3 วางแผนกิจกรรมการเตรียมทักษะการทำงาน

- 1.2 วางแผนด้านบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม

- 1.3 วางแผนระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม

2. ^{ขั้น}ดำเนินการ หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ดังนี้

2.1 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ ดังภาพที่

1) สถานศึกษา ดำเนินการประเมินความสามารถ สอนทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกและจัดเวลาให้เด็กออทิสติกได้รับประสบการณ์การทำงาน ตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

1.1) ประเมินความสามารถทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน

1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกทำงานในสถานศึกษา

1.4) จัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

2) สถานประกอบการ ดำเนินการ สนับสนุนสถานที่ให้เด็กออทิสติกเข้าศึกษาดูงาน ตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

2.1) สำรวจพื้นที่และบุคลากรที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก

2.2) เตรียมความพร้อมบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นของเด็กออทิสติกสำหรับให้ความรู้และอธิบายขั้นตอนการทำงาน

2.3) จัดเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก

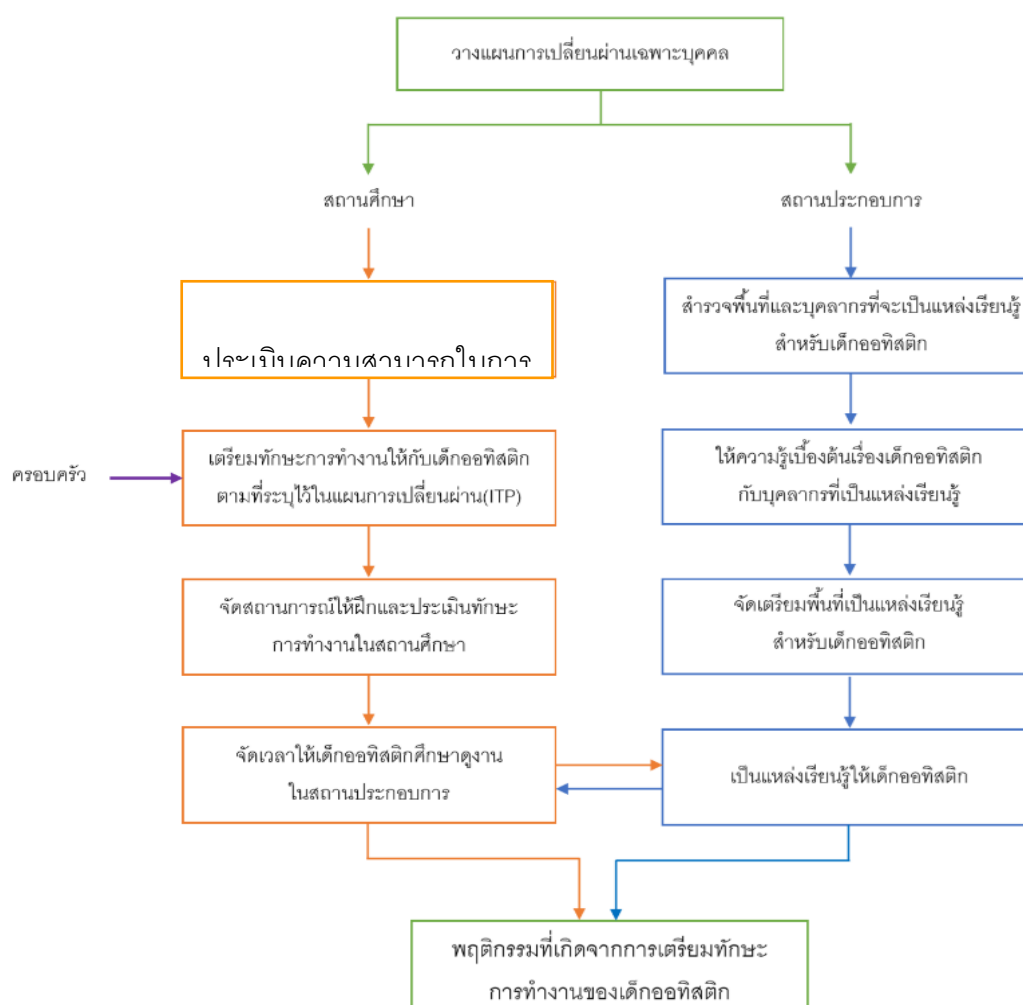
2.4) เป็นแหล่งเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก

3) ครอบครัวย ดำเนินการ ประเมินความสามารถ และพัฒนาเด็กออทิสติก ร่วมกับผู้สอนงานในสถานศึกษาในด้านทักษะการดำรงชีวิตตามที่ระบุในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

3.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก

3.2) ส่งเสริมเด็กออทิสติกให้มีทักษะด้านการดำรงชีวิตเพื่อสนับสนุนทักษะการทำงาน

3.3) ให้กำลังใจเด็กออทิสติกในการฝึกทักษะ



ภาพประกอบ 23 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

2.2 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ

1) สถานศึกษา ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

- 1.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
- 1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน
- 1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกการทำงานในโรงเรียน
- 1.4) ติดต่อสถานประกอบการและนำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงในระยะเวลา 2 สัปดาห์

2) สถานประกอบการ ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

2.1) สำรวจตำแหน่งงานที่เด็กออทิสติกสามารถทำได้และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ

2.2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ.ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน

2.3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน

2.4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

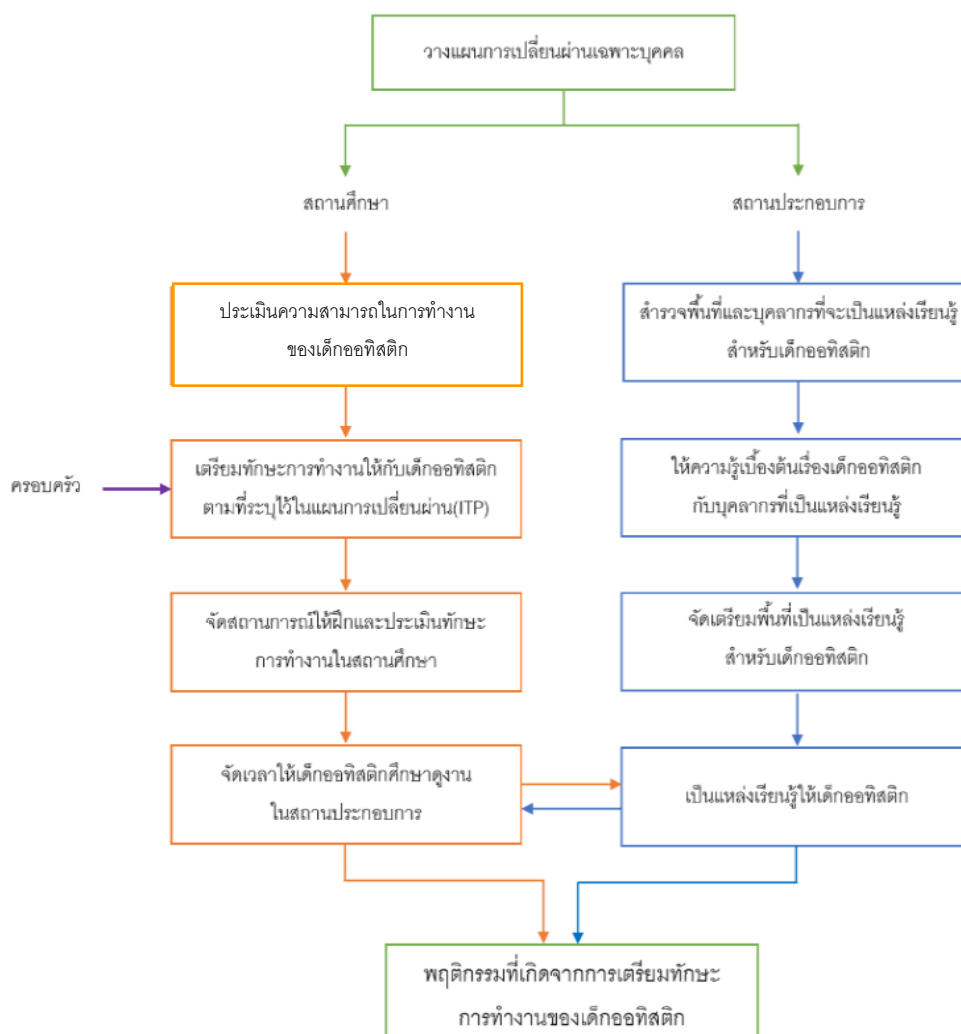
3) ครอบคลุม ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

3.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก

3.2) ส่งเสริมเด็กออทิสติกให้มีทักษะด้านการดำรงชีวิตเพื่อสนับสนุนทักษะการทำงาน

3.3) ให้กำลังใจ รับฟังและช่วยปรับปรุงพฤติกรรมเด็กหากมีปัญหา

3.4) ดูแลและสนับสนุนเด็กออทิสติกในเรื่องการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านและสถานประกอบการ รวมถึงความสะอาดและความเรียบร้อยในการฝึกประสบการณ์



ภาพประกอบ 24 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

2.3 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ตามบทบาทที่ตนเองรับผิดชอบ

1.สถานศึกษา ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

1.1) ประเมินความสามารถในการทำงานของเด็กออทิสติก
1.2) เตรียมทักษะการทำงานโดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน

1.3) จัดสถานการณ์ให้ฝึกการทำงานในโรงเรียน

1.4) ติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการและนำเด็กออทิสติกทดลองทำงานร่วมกับผู้สอนงานในสถานประกอบการภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

1.5) จัดเวลาให้เด็กออทิสติกได้มีประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการจริง 4 สัปดาห์

2) สถานประกอบการ ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ดังนี้

2.1) สำรวจจำนวนพนักงานและตำแหน่งงานที่ขาดบุคลากรทำงาน จัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติกทำได้ และนำเสนอตำแหน่งงานให้กับผู้สอนงานในสถานศึกษาและเด็กออทิสติก รวมถึงกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ผู้สอนงานในสถานประกอบการ

2.2) สร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ. ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน

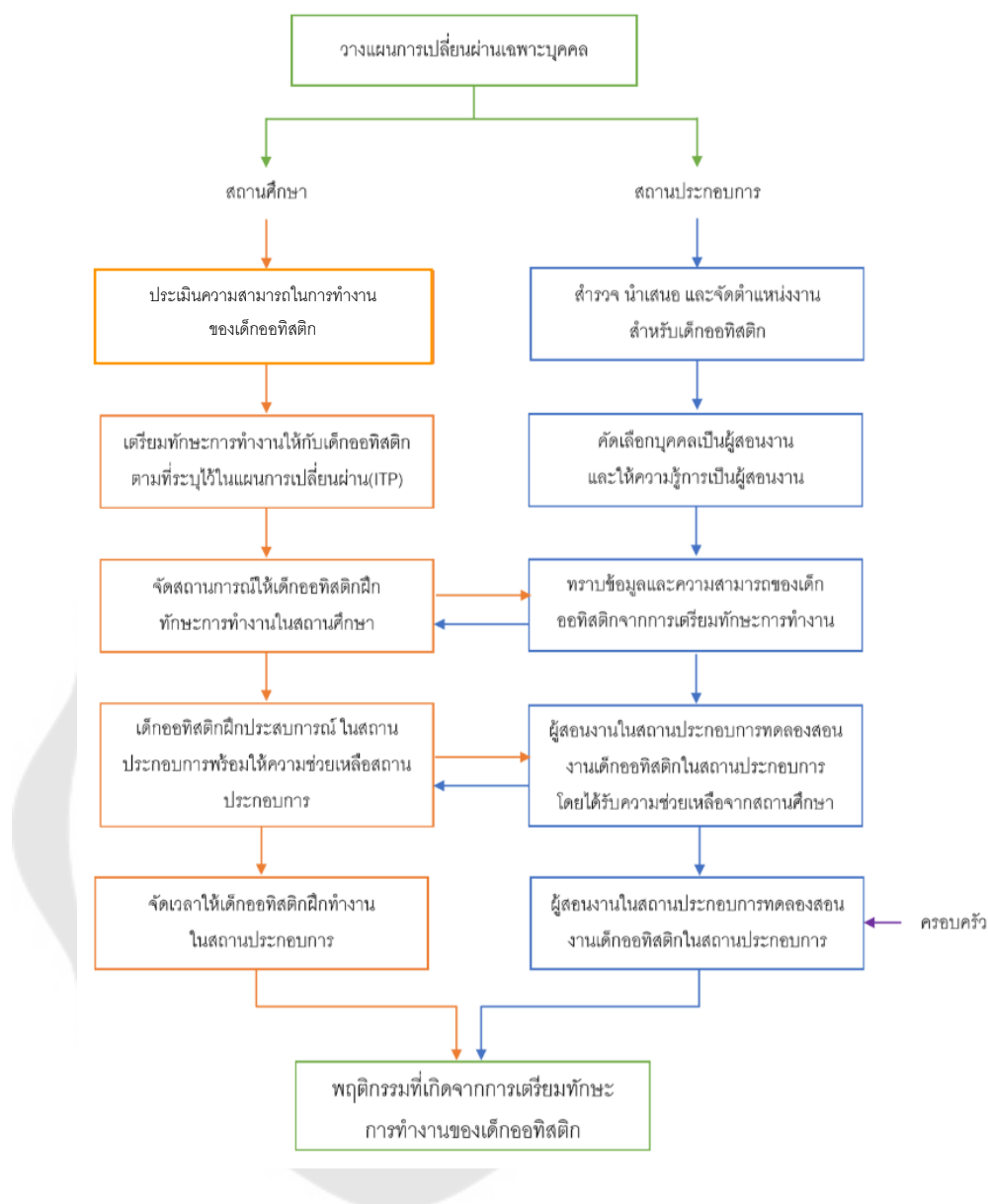
2.3) รับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงาน

2.4) ผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกภายในสถานที่จริงตามแนวทางคู่มือผู้สอนงาน

3) ครอบคลุม ดำเนินการ ประสานงานกับสถานประกอบการหลังจากผู้สอนงานในสถานศึกษาถอนตัวเมื่อพ้นกำหนดตามแผนในด้าน

3.1) ให้กำลังใจ รับฟัง เด็กออทิสติกในระหว่างฝึกประสบการณ์

3.2) ช่วยจัดเตรียมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานด้านเอกสาร(ถ้ามี)



ภาพประกอบ 25 การดำเนินการสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3. ชั้นประเมินผล หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก และข้อค้นพบในขณะที่เด็กออทิสติกฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการจริง มาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการตามที่ระบุในแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) และสรุปเป็นภาพรวมของการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำของเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 3 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น ภายใต้บริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) โดยผู้สอนงาน (Job Coach) ตามขั้นตอนของแผนบูรณาการสอนทักษะการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียม 1) สมรรถนะทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรณทักษะ (Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จการทำงาน จำนวน 4 ด้าน

กระบวนการดำเนินงานตามเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนและผู้ปกครองร่วมกันประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP)

2. ขั้นสอนทักษะการทำงานเป็นขั้นตอนการสอนทักษะการทำงานที่บูรณาการสมรรถนะทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน และจรณทักษะ (Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (2) การรับและใช้ข้อมูล (3) การวางแผนและการจัดระเบียบ และ (4) การปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน โดยมีสถานศึกษาและสถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบดังนี้

2.1 สถานศึกษาดำเนินการสอนทักษะการทำงานตามแผนบูรณาการการเตรียมทักษะการทำงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support) โดยผู้สอนงาน (Job Coach) ด้วยวิธีการสอนตรงร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์งาน (2) สื่อทางสายตา (3) การกระตุ้นเตือน ตามแนวทางคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานศึกษา

2.2 สถานประกอบการดำเนินการสอนทักษะการทำงานในบริบทการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support) โดยผู้สอนงาน (Job Coach) ตามแนวทางคู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถานประกอบการ

3. **ขั้นจัดประสบการณ์การทำงานเป็นขั้นตอนที่สถานศึกษาและสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การทำงานให้เด็กออทิสติก ดังนี้**

3.1 **สถานศึกษาจัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการสำหรับ**

เด็กออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริงสำหรับเด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6

3.2 **สถานประกอบการดำเนินการ**

3.2.1 เป็นแหล่งศึกษาดูงานให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการสำรวจพื้นที่และบุคลากรที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก อีกทั้งเตรียมความพร้อมบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นของเด็กออทิสติกสำหรับให้ความรู้และอธิบายขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนจัดเตรียมพื้นที่สำหรับเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กออทิสติก และเป็นแหล่งเรียนรู้ให้เด็กออทิสติก

3.2.2 เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 โดยรับทราบข้อมูลเด็กออทิสติกและแลกเปลี่ยนข้อมูลรายละเอียดการทำงานสำรวจตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติกร่วมกับองค์กรผู้สอนงาน รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจบุคลากรในหน่วยงานให้รับทราบถึงความจำเป็นในการรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานตาม พรบ. ส่งเสริมฯ ม.33 อีกทั้งแนะนำลักษณะและการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในขณะทำงาน จากนั้นผู้สอนงานในสถานประกอบการทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกร่วมกับองค์กรผู้สอนงานและสอนงานเด็กออทิสติกด้วยตนเองตามแนวทางคู่มือผู้สอนงานเป็นลำดับถัดไป

4. **ขั้นประเมินพัฒนาการในการทำงานเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษาและผู้สอนงานในสถานประกอบการประเมินพัฒนาการทักษะในการทำงานของเด็กออทิสติกมาเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสรุปผลการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำของเด็กออทิสติกแต่ละบุคคล**

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำให้ประสบผลสำเร็จ นอกเหนือจาก 2 องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบแล้ว อาจต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาเป็นตัวเสริมประสิทธิภาพผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ครอบครัว สถานศึกษา สถานประกอบการ และองค์กรผู้สอนงาน ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านองค์ความรู้: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีองค์ความรู้ด้านการดูแลช่วยเหลือเด็กออทิสติกและองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิด้านแรงงานสำหรับเด็กออทิสติก
- 2) ปัจจัยด้านข้อมูล: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ประกอบด้วย สถานศึกษาและครอบครัวควรมีข้อมูลความสามารถพื้นฐานและข้อจำกัดของเด็กออทิสติก ในขณะเดียวกันสถานประกอบการควรมีข้อมูลตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติก จากนั้นองค์กรผู้สอนงานเป็นผู้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อมาวางแผนจัดตำแหน่งงานสำหรับฝึกประสบการณ์ให้เด็กออทิสติกได้อย่างเหมาะสมต่อไป
- 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสื่อสารกันอยู่เสมอๆ ในการเตรียมทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก เพื่อรับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
- 4) ปัจจัยด้านการฝึกฝน: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการฝึกฝนปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญในการดำเนินงานตามขั้นตอน
- 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุน: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีให้การสนับสนุนให้เด็กออทิสติกได้รับการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
- 6) ปัจจัยด้านความเชื่อใจ: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความเชื่อใจว่าเด็กออทิสติกสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถทำงานประกอบอาชีพได้
- 7) ปัจจัยด้านงบประมาณ: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีกำหนดงบประมาณในการส่งเสริมให้เด็กออทิสติกเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
- 8) ปัจจัยด้านการติดตาม: ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการติดตามผลการดำเนินงานตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น



ภาพประกอบ 26 รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กดอทคอมในช่วงการเปลี่ยนแปลงผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเรียนรวม ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำทางการศึกษาพิเศษ และการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)
3. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ จัดกลุ่มประเด็นที่มีความคล้ายกันโดยผลลัพธ์ที่ได้ในขั้นตอนนี้ คือ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ระยะที่ 2 สร้างร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีกระบวนการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ (Transition from school to work) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก (Pre-Vocational for Autism) และการสร้างรูปแบบ

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหา ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ที่ได้จากการสัมภาษณ์

3. ออกแบบและสร้างแบบแผนและจัดองค์ประกอบของรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

4. นำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ประกอบด้วย

4.1 แผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเฉพาะบุคคล (ITP)

4.2 แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงาน

4.3 คู่มือการเป็นผู้สอนงาน

4.4 แบบประเมินความสามารถในการทำงาน

5. จัดทำแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ พิจารณามาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 ด้าน (The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation) ประกอบด้วย ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านความเหมาะสม ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ และ ด้านที่ 4 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ สำหรับตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบฯ

โดยผลลัพธ์ที่ได้ในขั้นตอนนี้ คือ โครงร่างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1. เลือกสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนเรียนรวมและมีเด็กออทิสติกศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

2. เลือกสถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษา

3. ติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและสถานประกอบการเพื่อชี้แจงการใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

4. ทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

5. ปรับปรุงรูปแบบให้ตรงกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้จริง

โดยผลลัพธ์ที่ได้ในขั้นตอนนี้ คือ รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำฉบับสมบูรณ์

สรุปผล

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การศึกษาพบว่า การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในปัจจุบัน เริ่มต้นที่สถานศึกษาเป็นหลักในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือและช่วยให้คำแนะนำช่วงให้กับเด็กออกทิสติก ด้วยการสร้างความตระหนักและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะอาชีพกับบทเรียนตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีผู้ปกครองในช่วยสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพตามที่สถานศึกษาร้องขอในบางครั้ง แต่จะมีส่วนสำคัญในกิจกรรมการฝึกทักษะการช่วยเหลือตนเองและทักษะการดำรงชีวิตเมื่อเด็กออกทิสติกอยู่ที่บ้าน ในขณะที่สถานประกอบการรับเด็กออกทิสติกเข้าทำงานตามที่ข้อกำหนดกำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละกลุ่มมีผลดังต่อไปนี้

1.1 สภาพปัจจุบันการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1.1.1 สถานศึกษา

1.1.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยได้สอดแทรกไปในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด โดยส่วนใหญ่ดำเนินการในลักษณะชุมนุมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความถนัดของตนเองและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ และมีการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพการผลิตผลงานศิลปะ งานประดิษฐ์ งานอาหารและขนม และงานขายสินค้าที่ผลิตเป็นส่วนใหญ่ ตลอดจนงานแนะแนวด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับเด็กออกทิสติกโดยครูการศึกษาพิเศษทำงานร่วมกับครูแนะแนว หรือ ครูแนะแนวทำงานร่วมกับผู้ปกครอง

1.1.1.2 สถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะโครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานรายปีงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจากครูจากหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อร่วมกันบูรณาการความรู้สำหรับจัดกิจกรรม ทั้งนี้บางแห่งมีการประสานงานกับชุมชน โรงเรียนฝึกอาชีพ

ของกรุงเทพมหานคร วิทยาลัยการอาชีพเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือนำเด็กออทิสติกทัศนศึกษาเพื่อรับประสบการณ์ด้านการทำงาน อีกทั้งในทุกสถานศึกษายังไม่มีกรวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่เป็นรูปธรรม และโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยรู้จักแผนการเปลี่ยนผ่าน

1.1.2 สถานประกอบการ

1.1.2.1 สถานประกอบการทุกแห่งรับเด็กออทิสติกเข้าทำงานเนื่องจากปฏิบัติตามกฎหมายพระราชบัญญัติส่งเสริมและฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 โดยการติดต่อรับเด็กออทิสติกที่มีบัตรประจำตัวผู้พิการเข้าทำงานผ่านบุคคลที่รู้จัก

1.1.2.2 ก่อนงานมอบหมายหน้าที่ในการทำงานจะสอบถามความสามารถของเด็กจากบุคคลที่เป็นคนกลางหรือเริ่มทดลองให้ทำงานจากระดับง่ายไม่ซับซ้อน ในบางกรณีอาจมีการปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของเด็กออทิสติกภายหลัง

1.1.3 ผู้ปกครอง

1.1.3.1 ผู้ปกครองมีบทบาทอย่างมากในการวางแผนอนาคตสำหรับเด็กออทิสติก โดยขอคำแนะนำจากครู ซึ่งผู้ปกครองจะแจ้งความคาดหวังของตนเองรวมถึงร่วมกันวิเคราะห์ความสามารถและจุดอ่อนของเด็กในความปกครองของตนเพื่อเลือกแผนการเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.1.3.2 ผู้ปกครองจะเป็นผู้สนับสนุนและสนับสนุนเด็กออทิสติกตามที่สถานศึกษาร้องขอ และมีบทบาทสำคัญในการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระในบ้าน การดูแลรักษาความสะอาดร่างกาย การเดินทาง การใช้จ่าย และกิจกรรมนันทนาการให้กับเด็กออทิสติก

1.2 ปัญหาการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

1.2.1 สถานศึกษา

1.2.1.1 เด็กออทิสติกที่เรียนรวมในโรงเรียนจำเป็นต้องมีชั่วโมงเรียนและเรียนเนื้อหาวิชาการตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ จึงส่งผลให้เวลาสำหรับการฝึกทักษะอื่นอาจมีน้อยลง และในขณะเดียวกันคุณครูที่รับผิดชอบดูแลเด็กที่มีความต้องการพิเศษรวมถึงเด็กออทิสติกในโรงเรียนเรียนรวมส่วนใหญ่เป็นครูแนะแนวที่ทำหน้าที่เสริมจากงานประจำในบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะแนวการศึกษาต่อสำหรับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

1.2.1.2 ครูแนะแนวเหล่านี้มีประสบการณ์ด้านฝึกทักษะอาชีพเด็กออทิสติกไม่เกิน 5 ปี มีเพียงร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั้งหมดเท่านั้นที่มีครูการศึกษาพิเศษหรือครูที่มี

ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานสนับสนุนด้านการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่

1.2.1.3 บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญการทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ และไม่มีแนวทางที่ชัดเจนว่าจำเป็นต้องฝึกทักษะการทำงานลักษณะใดให้เด็กออทิสติก รวมถึงขาดวัสดุ-อุปกรณ์ งบประมาณ และพื้นที่สำหรับฝึก

1.2.2 สถานประกอบการ

1.2.2.1 สถานประกอบการยังขาดความรู้ความเข้าใจลักษณะของเด็กออทิสติกทำให้การสอนงาน การจัดการกับปัญหาพฤติกรรมของเด็กออทิสติกมีความยุ่งยากในระยะแรก ตลอดจนไม่มีข้อมูลความสามารถและข้อจำกัดของเด็กออทิสติกที่ชัดเจนส่งผลให้การมอบหมายงานมีความล่าช้าและบางครั้งมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมให้กับเด็กออทิสติก

1.2.2.2 เพื่อนร่วมงานของเด็กออทิสติกมีความกังวลและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขาในช่วงแรก

1.2.2.3 สถานประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะ ความสามารถ และข้อจำกัดของเด็กออทิสติก รวมถึงขาดข้อมูลด้านหน่วยงานที่สามารถให้ความรู้และให้คำปรึกษากับสถานประกอบการสำหรับการทำงานกับกลุ่มคนพิการ รวมถึงประเภทออทิสติก

1.2.3 ผู้ปกครอง

1.2.3.1 เมื่อใกล้ถึงเวลาที่เด็กออทิสติกจะจบการศึกษาผู้ปกครองต้องช่วยเลือกหางานให้โดยการประสานงานผ่านคนรู้จักหรือขอให้สถานศึกษาแนะนำ ทำให้ต้องรอเวลาและงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของเด็กออทิสติก

1.2.3.2 ในการทำงานเด็กออทิสติกใช้ทักษะที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน ส่งผลให้ต้องใช้เวลาช่วงแรกในสถานประกอบการสำหรับการเรียนรู้ทักษะเบื้องต้นสำหรับการทำงาน และในบางกรณีผู้ปกครองต้องเข้าไปช่วยเป็นผู้สอนงานในช่วงนั้นด้วย

1.2.3.3 ผู้ปกครองพบว่าเด็กออทิสติกบางคนส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการดำรงชีวิตอิสระ การดูแลรักษาความสะอาด การเดินทางไปทำงาน การใช้จ่าย และกิจกรรมนันทนาการ ผู้ปกครองจึงยังคงต้องให้คำแนะนำในให้กับเด็กออทิสติกอยู่อย่างต่อเนื่อง

1.3 ความคาดหวังการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

1.3.1 สถานศึกษา

1.3.1.1 คาดหวังให้มีแนวทางการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีขั้นตอนที่ครูในโรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาทักษะด้านการงานให้เด็กออทิสติกได้อย่างสะดวก ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดกิจกรรมและช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันของทีมงานที่เกี่ยวข้อง

1.3.1.2 คาดหวังให้มีการกำหนดเนื้อหาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานที่ครอบคลุมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และทักษะสำหรับการปรับตัว การสื่อสาร และเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนคาดหวังให้มีการกำหนดแนวทางการวัดผลที่สามารถประเมินได้โดยง่ายและสื่อให้เห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานที่ชัดเจน

1.3.1.4 คาดหวังให้มีการกำหนดแนวทางการวัดผลที่สามารถประเมินได้โดยง่ายและสื่อให้เห็นพัฒนาการด้านทักษะการทำงานที่ชัดเจน

1.3.1.5 คาดหวังให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหรือให้คำปรึกษาด้านการฝึกทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ช่วยในการติดต่อประสานงาน ให้ความรู้ และให้คำปรึกษาในการดำเนินการ เนื่องจากบางเรื่องโดยเฉพาะการติดต่อหน่วยงานครูผู้สอนไม่มีเวลาออกไปติดต่อประสานงานได้โดยตรง

1.3.2 สถานประกอบการ

1.3.2.1 คาดหวังจะได้รับการถ่ายทอดความรู้และได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติและความสามารถของเด็กออทิสติกและคนพิการแต่ละประเภทที่ได้ฝึกให้ทำงานมาบ้างแล้วก็จะส่งผลให้บริษัทต่าง ๆ เชื่อมันว่าคนพิการทำงานได้

1.3.2.2 หากมีการจัดทำแนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกสำหรับสถานประกอบการที่มีองค์ความรู้ครอบคลุมถึงประเด็นข้อมูลด้านลักษณะเด็กออทิสติก การมอบหมายงาน การสอนงานให้กับเด็กออทิสติก และแนวทางการรับมือเมื่อเกิดปัญหา ก็น่าจะส่งผลให้การทำงานกับเด็กออทิสติราบรื่นขึ้น

1.3.2.3 หากมีหน่วยงานที่สามารถให้คำปรึกษาหรือช่วยประสานงานในการหาคนที่มีความพร้อมทำงาน คงส่งผลให้สถานประกอบการต่าง ๆ มั่นใจรับเด็กออทิสติเข้าทำงานมากยิ่งขึ้น

1.2.3 ผู้ปกครอง

1.2.3.1 ต้องการให้เด็กออทิสติกได้รับการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีประสบการณ์ในทักษะที่จำเป็นพื้นฐานการทำงานเพิ่มเติมจากเนื้อหาตามหลักสูตรขณะเรียนอยู่ในสถานศึกษา

1.2.3.2 คาดหวังให้มีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมาย บุคลากร ทักษะที่จำเป็นให้พร้อมสำหรับการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.3.3 ต้องการให้มีหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการฝึกทักษะการทำงานและด้านแรงงานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้หรือคำแนะนำรวมถึงประสานงานระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา และสถานประกอบการ ในการดำเนินการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ผลการพัฒนารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นการบูรณาการแนวทางการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการ สำหรับสถานศึกษา ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้วิจัยได้ผนวกกับแนวคิดของกระบวนการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกโดยผู้สอนงาน (Job Coach) เพื่อให้เกิดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีความรู้ความสามารถเบื้องต้นและมีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

โดยในแต่ละภาคส่วนซึ่งได้แก่สถานศึกษา ครอบครัว และสถานประกอบการ มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ครอบครัว มีบทบาทในการสนับสนุนการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก และช่วยเหลือสถานประกอบการแก้ปัญหาเด็กออทิสติกขณะทดลองทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงสนับสนุนการสอนทักษะการทำงานโดยการเสริมสร้างกำลังใจให้เด็กออทิสติกมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

2. สถานศึกษา มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานศึกษา ทำหน้าที่คัดเลือก กำหนดหน้าที่ และกำกับติดตามครูผู้สอนให้เป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา

2.2 ครูผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษา ทำหน้าที่ในการประเมินความสามารถการทำงานร่วมกับผู้ปกครองโดยวัดความสามารถปัจจุบันและค้นหาสิ่งที่ต้องพัฒนาด้านทักษะการทำงานของเด็กออทิสติก ตลอดจนดำเนินการสอนทักษะการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวางแผนการเปลี่ยนผ่าน เพื่อพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงาน พร้อมกับประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงานเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านในปีถัดไป

3. สถานประกอบการ มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยบุคลากรในสถานประกอบการมีบทบาทการทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้แทนสถานประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานประกอบการ เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ และบุคลากรเป็นผู้สอนงานสำหรับเด็กออทิสติก

3.2 บุคลากรในสถานประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก มีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานประกอบการ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการศึกษาดูงาน และเป็นผู้สอนทักษะการทำงาน รวมถึงประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงานว่ามีพัฒนาการด้านทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นมากน้อยอย่างไร

องค์ประกอบที่ 2 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก

เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นมีความรู้และมีความสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : ประเมินความสามารถในการทำงาน ครูผู้สอนและผู้ปกครองร่วมกันประเมินระดับความสามารถของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานปัจจุบันของเด็กแต่ละ

คน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเลือกจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล

ขั้นที่ 2 : สอนทักษะการทำงาน มุ่งเน้นการเตรียมทักษะการทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ 1)สมรรถนะทักษะ(Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออกทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2)จรณทักษะ(Soft Skills) คือ ความสามารถในการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออกทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงานร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออกทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์งาน 2)สื่อทางสายตา 3)การกระตุ้นเตือน

ขั้นที่ 3 : จัดประสบการณ์การทำงาน สถานศึกษาประสานงานและทำงานร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับเด็กออกทิสติก โดยการจัดเวลาให้เด็กออกทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ตนเองสนใจ และจัดเวลาเด็กออกทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 - 6 ทดลองฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง

ขั้นที่ 4 : ประเมินพัฒนาการในการทำงาน ระหว่างฝึกทักษะการทำงานให้กับเด็กออกทิสติกผู้สอนงานทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการสังเกตพฤติกรรมและผลการปฏิบัติของนักเรียนขณะฝึกปฏิบัติเป็นคะแนนระดับทักษะการทำงาน เพื่อประเมินผลดูพัฒนาการของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือต่อไป

ระยะที่ 3. ผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

ผลการทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในสถานศึกษาเพื่อเตรียมทักษะการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการรับและใช้ข้อมูล ด้านการวางแผนและการจัดระเบียบ และด้านการปฏิบัติตามรายละเอียดของลักษณะงาน โดยการทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออกทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษา สู่การทำงาน พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบเด็กออกทิสติกมีระดับคะแนนความสามารถในการทำงานสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองในทุกระดับชั้นโดยมีระดับคุณภาพสูงสุดที่ระดับดีเยี่ยม

3.2 ผลการดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติก ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ 6 ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 วงจร ได้แก่ 1) ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2) ผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก 3) ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก พบว่า

3.2.1 เด็กออทิสติกบางคนมีความสุขและสนุกในการฝึกประสบการณ์การทำงาน ในขณะที่บางคนรู้สึกเหนื่อยและล้มเลิกการฝึกประสบการณ์ในครั้งนี้ระหว่างที่ดำเนินการกระบวนการวิจัย

3.2.2 ผู้สอนงานในสถานประกอบการสามารถสอนทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกได้ด้วยจากปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้วิจัยและจากการศึกษาตามคู่มือการเป็นผู้สอนงาน

3.2.3 ผู้แทนสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการฝึกประสบการณ์ให้กับเด็กออทิสติก ส่งผลให้มีเจตคติที่ดีต่อเด็กออทิสติกและคนพิการว่าสามารถทำงานได้

3.2.4 ผู้วิจัยได้ทราบกระบวนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านแรงงาน หน่วยงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ หน่วยงานสถานประกอบการเอกชน และได้ทดลองสอนการทำงานในสถานการณ์จริง

ทั้งนี้ในขณะที่การวิจัยในระยะนี้ดำเนินไปได้ 1 สัปดาห์ก็ได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สถานประกอบการจำเป็นต้องเพิ่มมาตรการการเฝ้าระวังโรค มีการจำกัดและคัดกรองบุคคลเข้าออกอย่างเข้มข้น และท้ายที่สุดคือต้องขอความร่วมมือผู้วิจัยให้ยุติการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากสถานประกอบการมีความกังวลหากต้องรับผิดชอบเด็กออทิสติกที่เข้าฝึกงานแล้วมีการติดเชื้อโรคดังกล่าว จึงส่งผลให้การฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการสำหรับเด็กออทิสติกทำได้เพียง 1 สัปดาห์ จากที่วางแผนไว้ 2-4 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงต้องยุติการนำเด็กออทิสติกเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการและปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินการคือมอบหมายงานให้เด็กออทิสติกได้ลองฝึกปฏิบัติที่บ้านตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามความสมัครใจเป็นรายบุคคล ผลเป็นดังนี้

1. เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เนื่องจากที่บ้านมีความพร้อมด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตจึงมอบหมายให้ค้นหาตำแหน่งงานตามความสนใจของ

ตนเองหรือตรงกับคุณสมบัติของตนเองในรูปแบบออนไลน์ เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ เมื่อเวลาสิ้นสุดลงได้พูดคุยซักถามและคุยสรุปผ่านโปรแกรมสื่อสารออนไลน์

2. เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 คนที่ 2 มอบหมายงานให้ช่วยงานบ้านและดูแลน้องช่วยครอบครัว เป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ เมื่อเวลาสิ้นสุดลงได้พูดคุยซักถามและคุยสรุปผ่านโปรแกรมสื่อสารออนไลน์

3. เด็กออทิสติกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ขอยุติการเข้าร่วมกระบวนการวิจัยเนื่องจากผู้ปกครองได้รับผลกระทบด้านการประกอบอาชีพจากสถานการณ์การแพร่เชื้อของไวรัสโคโรนา จึงทำให้ยังไม่มีความแน่นอนเรื่องการดูแลช่วยเหลือให้เด็กออทิสติกฝึกประสบการณ์ต่อได้

3.3 ผลการปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่ได้ดำเนินการหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้ โดยได้มีการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปผลการดำเนินงานระหว่างทดลองใช้ในภาพรวมซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นด้วยกับดำเนินการตามรูปแบบ โดยมีรายละเอียดในการนำไปใช้จริงได้ และมีประโยชน์สำหรับสถานศึกษาทำให้มีแนวทางการดำเนินการเตรียมทักษะให้เด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับรายละเอียดของรูปแบบบางประเด็นตามผลการทดลองใช้และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ 8 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านองค์ความรู้ 2.ปัจจัยด้านข้อมูล 3.ปัจจัยด้านการสื่อสาร 4.ปัจจัยด้านการฝึกฝน 5.ปัจจัยด้านการสนับสนุน 6.ปัจจัยด้านความเชื่อใจ 7.ปัจจัยด้านงบประมาณ และ 8.ปัจจัยด้านการติดตาม รวมถึงเพิ่มประเด็น 2) หน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน โดยอาจเป็นกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ที่เป็นผู้มีความรู้ทั้งในด้านเด็กออทิสติก ด้านการสอนงานและฝึกทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติก และด้านการทำงานกับสถานประกอบการเข้ามาเป็นผู้ประสานงาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีหัวข้อที่นำมาอภิปรายผลอยู่ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ 2) การสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก และ 3) การทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง การเตรียมทักษะการทำงาน ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การทำงาน

จากการศึกษา พบว่าสถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการดูแลช่วยเหลือและช่วยให้คำแนะนำช่วงเริ่มต้นให้กับเด็กออทิสติก โดยการสร้างความตระหนักและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะอาชีพกับบทเรียนตามหลักสูตร สำหรับผู้ประกอบการมีส่วนในการช่วยสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับทักษะอาชีพตามที่สถานศึกษาร้องขอในบางครั้ง แต่มีส่วนสำคัญในกิจกรรมการฝึกทักษะการดำรงชีวิตเมื่อเด็กออทิสติกอยู่ที่บ้าน สอดคล้องกับพรพรรณ สมบูรณ์ (2552) ที่ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงานของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษาและพบว่าองค์ประกอบด้านกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่บริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการ ควบคุม ดูแล อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตลอดจนการประสานความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรและแหล่งความรู้ นั้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่สูงกับองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถของนักเรียนพิการ

ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยได้สอดแทรกไปในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรกำหนด ในลักษณะกิจกรรมชุมนุมและมีการฝึกปฏิบัติในวิชาชีพการผลิตผลงานและงานขายสินค้าที่ผลิต ตลอดจนการแนะแนวด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับเด็กออทิสติก อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งได้ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะโครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานรายปีงบประมาณของสถานศึกษา โดยสอดคล้องกับอัษฎลี สารรัตน์ (2559) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะทางการเข้าถึงการจ้างงานสำหรับคนพิการทางออทิสติก ว่าสถานศึกษาโดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษา ควรจัดให้มีรายวิชาที่เตรียมพื้นฐานด้านอาชีพให้นักเรียนออทิสติกเพื่อให้นักเรียนได้เตรียมตัวหรือพัฒนาศักยภาพสำหรับเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวะหรือนำไป ประกอบอาชีพอิสระ นอกจากนี้สถานศึกษาบางแห่งมีการประสานงานกับชุมชน โรงเรียนฝึกอาชีพของกรุงเทพมหานคร วิทยาลัยการอาชีพเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้ หรือ นำเด็กออทิสติกทัศนศึกษาเพื่อรับประสบการณ์ด้านการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Kohler's Model (1996) ที่จัดให้มีองค์ประกอบของการทำงานประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา ครอบครัว และชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม

ในขณะที่ผู้ปกครองเป็นผู้ตัดสินใจในการวางแผนอนาคตสำหรับเด็กออทิสติก โดยระหว่างที่เด็กยังศึกษาในโรงเรียนผู้ปกครองจะทำหน้าที่ผู้สนับสนุนตามที่สถานศึกษาร้องขอ และยังมีบทบาทสำคัญในการฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ การเดินทาง การใช้จ่าย และกิจกรรมนันทนาการของเด็กออทิสติก สอดคล้องกับพีโรสวร จินดาสวัสดิ์. (2558) ในการศึกษาการเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้คนพิการ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการสร้างความเข้มแข็งให้แก่คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน การมีงานทำ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมควรเริ่มตั้งแต่ทัศนคติของครอบครัว

ทั้งนี้สถานประกอบการยินดีรับคนพิการรวมถึงเด็กออทิสติกเข้าทำงานและต้องการได้ประโยชน์จากการจ้างงานคนพิการเหล่านั้นมากกว่าส่งเงินเข้ากองทุนฯ เพียงอย่างเดียว โดยเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 ที่ได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของกิจการและหน่วยงานของรัฐพิจารณาจ้างคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษ ที่มากกว่า 50 คน ให้จ้างคนพิการเพิ่มอีก 1 คน ซึ่งหากไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จำเป็นต้องนำส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานคนพิการ หรือบริการสนับสนุนอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ(CRPD) ที่เป็นกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิคนพิการภาครัฐภาคีทั่วโลกที่รับรองสิทธิคนพิการในการมีงานทำบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป(วิทยาลัยราชสุดา. 2558)

ด้านสภาพปัญหาที่มีมากที่สุดในทุก 3 กลุ่ม คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการเตรียมทักษะการทำงานและการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของอัญชลี สารรัตน์และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นด้านอาชีพและปัญหาในการฝึกอาชีพสำหรับผู้พิการทางออทิสติกจากครูและผู้ปกครองศูนย์วิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษาพิเศษ แบบเรียนรวมสำหรับเด็กออทิสติก โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่ายังไม่มีหลักสูตรพื้นฐานอาชีพสำหรับนักเรียนออทิสติกที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ มีเพียงแนวคิดและกิจกรรมระยะสั้น เฉพาะกิจและนำสินค้าจำหน่ายในโอกาสต่าง ๆ โดยจัดขึ้นมาเพื่อฝึกอาชีพสำหรับนักเรียนออทิสติกเท่านั้น

อีกทั้งทุกสถานศึกษายังไม่มีการวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสถานภาพที่แตกต่างจาก Institute on Community Integration. (2018) ได้กล่าวว่าการวางแผนเปลี่ยนผ่านเป็นระบบที่จะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้จากชั้นเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้จากการทำงานเข้าด้วยกัน ทั้งนี้

เด็กออทิสติกที่เรียนรวมในโรงเรียนมีชั่วโมงเรียนเนื้อหาวิชาการตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ จึงส่งผลให้เวลาสำหรับการฝึกทักษะอื่นอาจมีน้อยลง แต่หากมีการวางแผนที่เหมาะสมก็ย่อมส่งผลให้เด็กออทิสติกได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาและทักษะอื่นควบคู่กันไป สอดคล้องกับ Chris Filler และ Madeline Rosenshein (2012) ก็ได้กล่าวว่าการวางแผนกิจกรรมทางการศึกษาพิเศษควรมุ่งเน้นให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษได้ปรับหรือเตรียมทักษะการการศึกษา ทักษะที่จำเป็นรวมถึงทักษะการทำงาน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตที่เป็นอิสระมากขึ้นสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต

ส่งผลให้เมื่อใกล้เวลาจบการศึกษาผู้ปกครองไม่มีข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแหล่งงาน คุณสมบัติเกี่ยวกับการทำงาน หรือแม้กระทั่งความสามารถที่แท้จริงของเด็กออทิสติก ทำให้งานส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการของเด็กออทิสติก ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี สารรัตน์และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการด้านอาชีพของผู้พิการกรณีศึกษาบุคคลออทิสติกพบว่าผู้ปกครองมีความต้องการความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ รวมถึงความรู้ด้านสิทธิและความเสมอภาคในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาให้ผู้พิการพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต ผู้ปกครองจึงคาดหวังให้เด็กออทิสติกได้รับการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการหางานและมีประสบการณ์ในทักษะที่จำเป็นพื้นฐานการทำงานเพิ่มเติมจากเนื้อหาตามหลักสูตรขณะเรียนอยู่ในสถานศึกษา ตลอดจนคาดหวังให้มีการวางแผนเกี่ยวกับทักษะการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ในมุมมองของสถานประกอบการเองก็ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจลักษณะของเด็กออทิสติก ส่งผลให้เกิดปัญหาในการสอนงานและการจัดการกับปัญหาพฤติกรรมของเด็กออทิสติก รวมถึงไม่มีความเชื่อมั่นในการรับบุคคลประเภทนี้เข้าทำงาน สอดคล้องกับเมษินทร์ เมธาวิบูล และคณะ (2556) ที่ได้ศึกษาการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 พบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติด้านฐานข้อมูลของคนพิการยังไม่ชัดเจนครบถ้วน อาทิ ขาดประเด็นความต้องการด้านการทำงาน ความสามารถในการทำงาน การศึกษาและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับทักษะอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงยังไม่มีการจำแนกตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท อีกทั้งยังพบว่าในช่วงแรกนายจ้างและเพื่อนร่วมงานของเด็กออทิสติกมีความกังวลและไม่เชื่อมั่นในความสามารถของพวกเขา

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก

การสร้างรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ (1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ (3) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการดำเนินการของรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำนั้นเกิดจากการทำงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งได้แก่สถานศึกษา ครอบครัว สถานประกอบการ และหน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน สอดคล้องกับกรรวิการ์ หงส์งาม (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ควรมีองค์ประกอบด้านความร่วมมือระหว่างองค์กรและการทำงานเป็นทีม (Interagency Collaboration and Teamwork) โดยในแต่ละภาคส่วนมีบทบาทและมีส่วนร่วมตามบริบทของตนเอง ดังนี้

2.1.1 ครอบครัว มีบทบาทในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก สอดคล้องกับเลวินสันน์และพาลเมอร์(Levinson&Palmer,2005) ได้กล่าวถึงบทบาทของครอบครัวที่มีต่อการเตรียมพร้อมสู่อาชีพไว้ว่า ครอบครัวสามารถให้ข้อมูล ความสนใจ ความสามารถ จุดแข็งและข้อจำกัดของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) และแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี และสามารถมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการฝึกอาชีพที่สอดคล้องกับโอกาสหรือความเหมาะสมของครอบครัว รวมถึงสนับสนุนการสอนทักษะการทำงาน โดยการเสริมสร้างกำลังใจให้เด็กออทิสติกมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการเปลี่ยนผ่านของโคเลอร์ (Kohler,1996) ที่ได้ให้มุมมองในการเปลี่ยนผ่านว่าการมีส่วนร่วมของครอบครัว(Family Engagement) คือ การสร้างพลังอำนาจและช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน

2.2.2 สถานศึกษา มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับพรพรรณีย์ สมบูรณ์ (2552) ที่ได้ค้นพบและเสนอองค์ประกอบของการบริการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วม

ผู้ทำงานของนักเรียนพิจารณาว่าผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีนโยบาย การเปลี่ยนผ่านที่สอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายของรัฐ เพื่อให้เกิดการส่วนร่วมในการเปลี่ยน ผ่าน ครูผู้สอน มีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษาโดยการพัฒนาเด็กออทิสติกให้มีพฤติกรรม ที่แสดงออกว่ามีความรู้ความสามารถเบื้องต้นในการทำงาน และจัดช่วงเวลาให้เด็กออทิสติกมี ประสบการณ์ในการทำงานขณะอยู่ในสถานศึกษาและการฝึกงานในสถานประกอบการจริง พร้อมกับประเมินพัฒนาการการทำงานหลังจากดำเนินการสอนทักษะการทำงานเพื่อนำไปใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านในปีถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการเปลี่ยนผ่านของ โคลเลอร์ (Kohler, 1996) ที่ได้ให้มุมมองในการเปลี่ยนผ่านว่าโรงเรียนต้องให้การศึกษาศึกษาและสอน อาชีพผ่านหลักสูตรที่มีให้เลือกอย่างหลากหลายกำหนด ให้นักเรียนทุกคนใช้ประโยชน์จากการ ประเมินที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการสอนจัดหาประสบการณ์การทำงานเมื่อจำเป็น

2.2.3 สถานประกอบการ มีบทบาทในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการ เปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก โดยผู้แทนสถานประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษาผู้สอนงานในสถานประกอบการ สอดคล้องกับ Hagner & Cooney, 2005; Hendricks, 2010; Howlin, 2003 ที่ได้ให้ความเห็นว่าหัวหน้างานหรือผู้แทน นายจ้างควรให้คำแนะนำตารางเวลาและผลที่ตามมาที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้เด็กออทิสติก ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ให้การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคลากรในสถานประกอบการที่ได้รับ การคัดเลือกมีบทบาทเป็นผู้สอนงานในสถานประกอบการ(Job Coach) การทำหน้าที่สอนทักษะการ ทำงาน สอดคล้องกับลีและคาร์เตอร์ (Lee&Carter, 2012) ที่ได้ศึกษาและเสนอองค์ประกอบของ การเตรียมพร้อมบุคคลออทิสติกเพื่อเข้าสู่การทำงาน ว่าหากจัดให้มีการสนับสนุนหรือการ ช่วยเหลือระหว่างการทำงาน มีการช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ บุคคลออทิสติกสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

2.2 การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นแนวทางที่เกิดจากความ ร่วมมือกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัว และสถานประกอบการ เพื่อให้ เด็กออทิสติกเกิดพฤติกรรมและประสบการณ์สำหรับการประกอบอาชีพ รวมทั้งสร้างความรู้ความ เข้าใจบุคลากรในสถานศึกษาและในสถานประกอบการให้เป็นผู้สอนงาน(Job coach) ซึ่งจะเป็น การส่งเสริมให้เด็กออทิสติกได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมให้มีทักษะที่จำเป็นและได้รับ ประสบการณ์ในการทำงานขณะศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Alwell & Cobb (2006) และ Test, Aspel, & Everson (2006) ที่กล่าวว่าแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการวางแผนการ เปลี่ยนผ่านควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน นักเรียน ครอบครัว ชุมชน และการพัฒนา

แผนการเปลี่ยนผ่านเป็นรายบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของนักเรียนที่เชื่อมโยงกับความต้องการ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานบริการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : วางแผน เป็นกระบวนการสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนและจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล(ITP) ซึ่งสอดคล้องกับKarrie A.S. & Anthony J. P.(2012) ที่ศึกษาพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับการเลือกบริการและเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษ ผู้ปกครองและนักเรียน โดยเป็นการวางแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นการกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา และบุคคล สอดคล้องกับBillstedt et al., (2005) และ Wehmeyer & Palmer. (2003) ที่กล่าวว่า การวางแผนการเปลี่ยนผ่านจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจลักษณะและการกำหนดกิจกรรมที่ความเหมาะสมตามเป้าหมายสำหรับนักเรียนพิการแต่ละคน

ขั้นที่ 2 : ดำเนินการ ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการปฏิบัติตามที่วางแผน ดังนี้

- 1) สถานศึกษา ดำเนินการเตรียมทักษะการทำงานโดยการสอนทักษะการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Karrie A. S. & Anthony J. P.(2012) ที่กล่าวว่าโรงเรียนควรจัดการสอนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านโดยเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรของการศึกษาและเป้าหมายการเปลี่ยนผ่านตามโปรแกรมการศึกษา สำหรับนักเรียนที่ออทิสติกหรือความพิการอื่น ๆ
- 2) สถานประกอบการ สรรวจ จัดเตรียมหน้าที่ และทดลองสอนงานให้เด็กออทิสติกในสถานที่จริง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Gerhardt PF et al.(2014) และ Nicholas DB et al.(2015) ที่กล่าวสอดคล้องกันว่าความสามารถในการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกที่มากขึ้นเกิดจากการช่วยเหลือสนับสนุนของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการช่วยเหลือล่วงหน้า เช่น การฝึกอาชีพในสถานการณ์จริงสามารถช่วยให้การบรรลุเป้าหมายของการจ้างงานมีความมั่นคงมากขึ้น
- 3) ครอบครัว สนับสนุนช่วยเหลือตามที่สถานศึกษาและสถานประกอบการร้องขอ และฝึกทักษะการดำรงชีวิตอิสระ การใช้จ่ายเงิน การเดินทาง ให้กับเด็กออทิสติก สอดคล้องกับ Kurth & Mastergeorge. (2010) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาเป้าหมายที่สะท้อนความต้องการของเด็กออทิสติกในการเปลี่ยนผ่านว่าผู้ปกครองควรเข้าร่วมและมีส่วนร่วมแก้ปัญหาระหว่างการดำเนินการนั้นด้วย

ขั้นที่ 3 : ประเมินผล ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนซึ่งสอดคล้องกับ Blalock et al. (2003) & Lehman et al., (2002) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการเปลี่ยนผ่านที่นอกจากต้องประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานให้การ

สนับสนุนโดยตรงแก่นักเรียนและครอบครัวเด็กออทิสติกแล้ว ยังจำเป็นต้องร่วมกันสรุปผลการดำเนินการเพื่อคาดการณ์แนวโน้มความสำเร็จในชีวิตหลังจบการศึกษาของเด็กออทิสติก

2.3 การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมและฝึกให้เด็กออทิสติกในแต่ละระดับชั้นมีความรู้และมีสามารถพื้นฐานในการทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นขณะทำงานได้อย่างราบรื่น โดยมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : ประเมินความสามารถในการทำงาน ครูผู้สอนและผู้ปกครองร่วมกันประเมินระดับความสามารถปัจจุบันของเด็กแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเลือกจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็กเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับ Scanlon et al, (2013) ที่ศึกษาวิจัยและพบว่าหากผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินความสามารถส่วนบุคคลอย่างมีวิจารณญาณจะช่วยให้เด็กออทิสติกสามารถเข้าสู่โลกแห่งการทำงานได้โดยง่าย

ขั้นที่ 2 : สอนทักษะการทำงาน มุ่งเน้นการเตรียมทักษะการทำงาน 2 ทักษะ ได้แก่ 1) สมรรถนทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรณทักษะ (Soft Skills) คือ ความสามารถในด้านการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ NCWD/Youth. (2012) ที่กล่าวว่าทักษะการทำงานเป็นส่วนผสมของ “ Hard Skills” ทักษะพื้นฐานที่นายจ้างต้องการ และ “Soft Skills” ทักษะในชีวิตประจำวันที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จสำหรับการเข้ากับคนอื่น ๆ โดยใช้แผนบูรณาการการสอนทักษะการทำงานตามแนวทางการสอนตรงที่มุ่งเน้นทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกขณะเตรียมทักษะการทำงานในสถานศึกษา ร่วมกับการเทคนิคการสอนเด็กออทิสติก 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์งาน ซึ่งสอดคล้องกับ The Ohio State University. (2014) ที่ได้ใช้การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการฝึกให้ผู้สอนงานใช้สำหรับสอนการทำงานในทักษะที่ซับซ้อนเกินไปโดยเป็นการย่อยทักษะใหญ่ให้เล็กลง 2) สื่อทางสายตา สอดคล้องกับ Mechling & Savidge. (2010) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการใช้สื่อทางสายตาโดยการตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จของนักเรียนมัธยมที่ได้รับการแจ้งเตือนโดยรูปภาพ, ภาพและการอธิบาย, และวิดีโอ ผลการศึกษาพบว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานให้สำเร็จมากขึ้น 3) การกระตุ้นเตือน โดยสอดคล้องกับแนวทางของ Mueller, Palkovic & Maynard (2007) ที่ได้อธิบายว่าการกระตุ้นเตือนเป็นเทคนิคหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนเด็กออทิสติกในการสร้างพฤติกรรมใหม่เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้เด็กสร้างทางเลือกที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 3 : จัดประสบการณ์การทำงาน สถานศึกษาทำงานร่วมกับสถานประกอบการพัฒนาทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติก โดยการจัดเวลาให้เด็กออทิสติกศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่ตนเองสนใจ และทดลองฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง สอดคล้องกับ Geraldine S. & Annelies K. (2016) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การฝึกงานในสถานการณืจริงช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และความมั่นใจของพนักงาน รวมถึงเพิ่มความเข้าใจและสร้างความพร้อมให้นายจ้างจะ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสร้างขีดความสามารถให้ผู้ประสานงานทางการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยมีผู้สอนงานในสถานประกอบการเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ

ขั้นที่ 4 : ประเมินพัฒนาการในการทำงาน ระหว่างฝึกทักษะการทำงานให้กับเด็กออทิสติกผู้สอนงานทั้งในสถานศึกษาและสถานประกอบการสังเกตพฤติกรรมและผลการปฏิบัติของนักเรียนขณะฝึกปฏิบัติเป็นคะแนนระดับทักษะการทำงาน เพื่อประเมินผลดูพัฒนาการของนักเรียน และนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือต่อไป สอดคล้องกับ Jan Rosemergy et al, (2010) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการช่วยเหลือเด็กออทิสติกในการทำงานว่า การประเมินสามารถช่วยให้เด็กออทิสติกและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถระบุประเด็นที่น่าสนใจและความสามารถ และสามารถเป็นข้อมูลช่วยในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยการกำหนดเป้าหมายที่สองที่สามารถวัดได้ภายหลัง

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

การทดลองใช้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ เป็นกระบวนการการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบ โดยทำการทดสอบในสภาพจริงซึ่งพบว่าเด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานสูงขึ้น แสดงว่าร่างรูปแบบมีความเหมาะสมและมีประโยชน์ในการนำไปใช้ จากนั้นดำเนินการปรับปรุงจนได้รูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่มีคุณภาพซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในสถานศึกษาในแต่ละด้านก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นรายบุคคล พบว่า เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงานสูงขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนในฐานะเป็นผู้สอนงานในสถานศึกษาเป็นผู้ฝึกฝนและเตรียมทักษะ

การทำงานให้เด็กออทิสติกโดยใช้แผนการสอนแบบบูรณาการที่เป็นการบูรณาการระหว่างการเตรียม 1) สมรรถนทักษะ (Hard Skills) คือ ความรู้และความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับเด็กออทิสติกนำไปใช้ในการทำงาน 2) จรณทักษะ (Soft Skills) คือ ความสามารถในการสื่อสาร สังคม และการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กออทิสติกทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในขณะที่ทำงานได้อย่างราบรื่นส่งผลให้งานสำเร็จการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ NCWD/Youth. (2012) ที่กล่าวว่าทักษะการทำงานเป็นส่วนผสมของ “ Hard Skills” ทักษะพื้นฐานที่นายจ้างต้องการ และ “Soft Skills” ทักษะในชีวิตประจำวันที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จสำหรับการเข้ากับคนอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับ Test, Mazotti, et.al. , 2009 ที่ได้เสนอว่าหากหน่วยงานฟื้นฟูอาชีพจัดให้มีการฝึกอบรมความพร้อมในสถานที่ทำงานให้กับนักเรียนที่มีความพิการเป็นกิจกรรมที่เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมและการใช้ชีวิตอิสระเช่นทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความรู้ทางการเงิน ทักษะทำความเข้าใจความคาดหวังของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้นักเรียนพิการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น ขณะที่อยู่โรงเรียนในบริบทที่เป็นการสนับสนุนตามธรรมชาติ สอดคล้องกับ ที่กล่าวว่าการศึกษาการเรียนการสอนในการสนับสนุนตนเองตามธรรมชาติตามความสามารถของแต่ละบุคคลในการสื่อสารถ่ายทอดการเจรจาต่อรองหรือยืนยันผลประโยชน์และ / หรือความต้องการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การกำหนดตของบุคคลที่มีความพิการมีอิสระในการวางแผนชีวิตของตนเองกำหนดเป้าหมายและติดตามสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อพวกเขาและเพื่อสัมผัสกับโอกาสในชีวิตเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ ในชุมชน ทั้งนี้ผู้ปกครองสนับสนุนบุตรหลานในเรื่องการเดินทาง การใช้เงิน สุขอนามัย และการจัดหาหรือจัดเตรียมอาหารขณะอยู่ที่บ้าน ตามกิจกรรมที่ระบุในแผนการเปลี่ยนแปลงเฉพาะบุคคลที่ได้วางแผนร่วมกัน สอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่อง (The Individuals with Disabilities Education Act of 2004,2004) ที่ระบุว่า การวางแผนการเปลี่ยนแปลงผ่านเป็นกระบวนการทำให้บริการสนับสนุนที่เน้นผลที่จะเกิดขึ้นต่อตัวคนพิการ โดยเน้นการช่วยเหลือ ให้คนพิการมีพัฒนาการทางวิชาการ และการใช้ชีวิตประจำวันในระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงผ่านจากโรงเรียน ประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญ หรือการศึกษาสายอาชีพ รวมทั้งการฝึกประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต ด้วยตนเองและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในฐานะผู้ใหญ่คนหนึ่ง กระบวนการที่เน้นความต้องการเฉพาะบุคคลของคนพิการ และคำนึงถึงศักยภาพ ความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล กระบวนการที่รวมถึงการเรียนการสอน การให้บริการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางสังคม การประกอบอาชีพและปรับตัวสู่เข้าสู่ วัยผู้ใหญ่ มีจุดประสงค์เพื่อมอบประสบการณ์การ

ประสานงานและการพัฒนาทักษะที่เตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการประสบความสำเร็จในการศึกษาหรือการฝึกอบรมระดับหลังมัธยมศึกษาซึ่งเป็นอาชีพที่พวกเขาเลือก

และเมื่อพิจารณาจากการการพูดคุยกับครูผู้สอน และการสังเกตการณ์ขณะเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในสถานศึกษา และการศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริงสำหรับเด็กออทิสติกเป็นรายบุคคล พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้เด็กออทิสติกมีทักษะการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความพร้อมด้านสุขภาพของเด็กออทิสติกและครอบครัว ซึ่งหากเด็กออทิสติกและบุคคลในครอบครัวมีสุขภาพแข็งแรงก็ส่งผลต่อร่างกายที่มีความพร้อมในการฝึกปฏิบัติในลักษณะต่าง ๆ และจิตใจที่มุ่งมั่นในสิ่งที่ปฏิบัติไม่มีสิ่งที่ต้องกังวลในการเตรียมทักษะการทำงาน 2) ช่วงวัยของเด็กออทิสติก โดยเฉพาะในเด็กออทิสติกที่เป็นวัยรุ่นที่มีความต้องการและมีความเป็นตัวของตัวเองสูงส่งผลให้ในการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างเด็กออทิสติกบางคนแสดงพฤติกรรมต่อต้านหรือเขินอาย รวมถึงการควบคุมอารมณ์ของตนเองหากได้รับสิ่งกระตุ้นที่ไม่ชอบก็ส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ก็จำเป็นต้องใช้เวลายาวนานขึ้นกว่าจะสามารถดำเนินกิจกรรมในแต่ละครั้งได้ตามแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับ Goodman & Scott. (2012) ที่กล่าวว่าเด็กออทิสติกวัยรุ่นอาจมีความสามารถในการปรับตัวที่จะเข้าสู่สังคมได้ค่อนข้างยากลำบาก รวมถึงหรืออาจพบว่าเขายังไม่มีความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เหมาะสม แม้แต่กับคนในครอบครัวหรือกับเพื่อนที่เคยเรียนด้วยกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางฮอร์โมนเช่นเดียวกันกับเด็กวัยรุ่นทั่วไป 3) ทักษะและความเข้มแข็งทางจิตใจของผู้ปกครองในการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก ในการเตรียมทักษะการทำงานให้เด็กออทิสติกผู้ปกครองนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเด็กออทิสติกส่วนใหญ่ยังต้องให้ผู้ปกครองและครอบครัวเป็นผู้ชี้นำในการตัดสินใจ หรือการแสดงความสามารถในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งหากผู้ปกครองครอบครัวใดมีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจมากเพียงพอก็ส่งผลให้เด็กออทิสติกมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมถึงมีความอดทนในการฝึกฝนและปฏิบัติกิจกรรมด้วยความเต็มใจและมีความสุข ในขณะที่หากผู้ปกครองมีความเข้มแข็งทางจิตใจไม่เพียงพอ มีความวิตกกังวลหวงบุตรหลานจนเกินไป ไม่เชื่อมั่นว่าเด็กออทิสติกสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ก็จะส่งผลให้เด็กออทิสติกคนนั้นขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความอดทน และไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการเปลี่ยนผ่านของ โคลเลอร์ (Kohler, 1996) ที่กล่าวว่าครอบครัวคือพลังอำนาจในการเตรียมความพร้อมเด็ก ซึ่งมีผลอย่างมากในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนผ่าน

3.2 การเตรียมทักษะการทำงานของเด็กออทิสติกในสถานประกอบการ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ระหว่าง 1)ผู้วิจัย ผู้แทนสถานประกอบการ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ 2)ผู้วิจัย ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก 3)ผู้สอนงานในสถานประกอบการ และเด็กออทิสติก พบว่าผู้แทนสถานประกอบการและผู้สอนงานในสถานประกอบการให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี รวมถึงได้ใช้เอกสารคู่มือการเป็นผู้สอนงาน สำหรับสถานประกอบการเป็นแนวทางในการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงหารเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติก สอดคล้องกับ Solberg, Howard, Gresham, & Carter, 2012 ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการให้นักเรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ทำงานในลักษณะติดตามชีวิตของพนักงานที่มีความสามารถในการทำงานในแต่ละวัน (Job Shadowing) เป็นการชั่วคราวที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนในสถานประกอบการในสาขาอาชีพที่นักเรียนสนใจ ซึ่งนักเรียนจะเห็นสภาพแวดล้อมการทำงานความสามารถในการจ้างงานและทักษะการประกอบอาชีพในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้แทนสถานประกอบการและผู้สอนงานในสถานประกอบการได้มีการสะท้อนให้ผู้วิจัยทราบว่า ด้วยบริบทด้านสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการอาจส่งผลไม่สามารถให้เด็กออทิสติกได้ทดลองฝึกปฏิบัติงานเพื่อเตรียมทักษะการทำงานได้อย่างเต็มตามความมุ่งหวังของการวิจัย รวมถึงข้อชี้วัดบางประเด็นตามแบบบันทึกพฤติกรรมก็ไม่สามารถบันทึกผลได้ ดังนั้นควรมีการติดต่อประสานงานสถานประกอบการที่ใช้เป็นสถานที่ฝึกงานให้มีความสอดคล้องกับความมุ่งหวังของการวิจัยและประเด็นตามแบบบันทึกพฤติกรรม รวมถึงวัฒนธรรมองค์ของสถานประกอบการบางประการที่อาจเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมในการวิจัยได้ทั้งหมด อีกทั้งปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอนงานในสถานประกอบการแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนงานเด็กออทิสติกในสถานประกอบการก็อาจส่งผลถึงประสบการณ์การเตรียมทักษะการทำงานที่เด็กออทิสติกจะได้รับด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ WINTAC, 2016 ที่ชี้ให้เห็นว่าข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการและนายจ้างรวมถึงแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจและความต้องการบุคลากรของนายจ้างในพื้นที่ของตนเองและที่อื่น ๆ เป็นข้อมูลที่สามารถช่วยนักเรียนในการค้นหาโอกาสในการทำงานรวมถึงการตัดสินใจประกอบอาชีพในอนาคตได้

3.3 การปรับปรุงรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ได้ดำเนินการหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบไปทดลองใช้ที่โรงเรียนปทุมคงคา โรงเรียนในโครงการโรงเรียนต้นแบบเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา และสถานประกอบการเอกชน

แห่งหนึ่ง ที่ประกอบธุรกิจกรรมเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งหลังจากครบระยะเวลาตามกำหนด ได้มีการดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อสรุปผลการดำเนินงานระหว่างการทดลองใช้ในภาพรวมซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเห็นด้วยกับดำเนินการตามรูปแบบ โดยมีรายละเอียดในการนำไปใช้จริงได้ และมีประโยชน์สำหรับสถานศึกษาทำให้มีแนวทางการดำเนินการเตรียมทักษะให้เด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ซึ่งหลังจากการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้มีการปรับรายละเอียดของรูปแบบบางประเด็นตามผลการทดลองใช้และข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่เกิดจากองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีหน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน (Job Coach Organization) (2) การเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ (3) การเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก และ เพิ่มเติมองค์ประกอบที่ (4) ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ ในส่วนที่ปรับปรุงมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีหน่วยงานองค์กรผู้สอนงาน (Job Coach Organization) ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและให้ความรู้ความเข้าใจสถานศึกษา สถานประกอบการในการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สอดคล้องกับ Carnevale & Desrochers, 2003; Leonhardt, 2011; Marcotte, Bailey, Borkoski, และ Kiensl, 2005 ที่ได้กล่าวถึงการให้บริการฟื้นฟูอาชีพโดยรัฐบาลกลาง ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งหน่วยงานฟื้นฟูอาชีพจะทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลการเสนอหลักสูตรตัวเลือกอาชีพ การฝึกอบรมทางวิชาการและการประกอบอาชีพที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้ปกครอง หรือตัวแทนสถานประกอบการเกี่ยวกับข้อมูลและทรัพยากรที่ใช้สำหรับสนับสนุนความสำเร็จของนักเรียนแต่ละคนในการศึกษา การฝึกอบรมรวมถึงบริการที่สนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน และยังคงสอดคล้องกับลีและคาเทอร์ (Lee & Carter, 2012) ที่ได้ศึกษาและเสนอองค์ประกอบของการเตรียมพร้อมบุคคลออทิสติกเพื่อเข้าสู่การทำงาน ว่านายจ้างทั้งหลายควรจะต้องได้รับการอบรมจากผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) เกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นและเทคนิคการสอนงานที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ

3.3.2 ปัจจัยเสริมประสิทธิภาพ คือปัจจัยที่ช่วยเสริมให้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำประสบความสำเร็จอันประกอบด้วยปัจจัยที่ 1 ด้านองค์ความรู้ และปัจจัยที่ 2 ด้านข้อมูล ซึ่งมีความ

สอดคล้องกับ Chris F. & Madeline R. (2012.) ที่ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนผ่านบุคคลออทิสติกสู่การจ้างงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้การสนับสนุนบุคคลออทิสติกควรมีความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ข้อจำกัด และการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับออทิสติก ในด้านปัจจัยที่ 3 ด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ Quintero N and McIntyre LL. (2011). ที่กล่าวว่า การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและละเอียดระหว่างผู้มีที่เกี่ยวข้องเป็นกระบวนการซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษในช่วงดำเนินการเปลี่ยนผ่าน ส่วนปัจจัยที่ 4 ด้านการฝึกฝน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) กล่าวว่า คณะกรรมการจำเป็นต้องตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้ดำเนินงานในแต่ละงานอย่างไร และจะประสบความสำเร็จเมื่อไร ดังนั้นสมาชิกของคณะกรรมการแต่ละคนจะได้รับมอบหมายในแต่ละด้านและแต่ละคนจะรับผิดชอบในการฝึกฝนทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ในปัจจัยที่ 5 ด้านการสนับสนุนและปัจจัยที่ 6 ด้านความเชื่อใจ สอดคล้องกับ Taymans, J.M., & West, L.L. (Eds.). (2000). ที่ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่การมีงานทำสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษว่าตามหลักการแล้วนักเรียนที่มีความพิการจะได้เรียนรู้บางสิ่งเกี่ยวกับการสนับสนุนจากพ่อแม่และครูของพวกเขาตลอดช่วงมัธยมศึกษา ถึงกระนั้นก็ควรได้รับการสนับสนุนตนเองของเขา / เธอ และเป็นพันธมิตรที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาของพวกเขา อีกทั้งปัจจัยที่ 7 ด้านงบประมาณ สอดคล้องกับ Chris F. & Madeline R. (2012.) ที่ได้กล่าวว่าการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านบุคคลออทิสติกสู่การจ้างงานควรมีกองทุนสนับสนุนหน่วยงานในการให้บริการ โดยจัดหาเงินทุนหรือหาแหล่งเงินทุนเพื่อให้ครอบครัว โรงเรียน และผู้ให้บริการเข้าใจวิธีการเข้าถึงเงินทุน ตลอดจนถึงปัจจัยที่ 8 ด้านการติดตาม สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่กล่าวว่า การดำเนินการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการจำเป็นต้องมีกระบวนการติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการแต่ละคน ซึ่งยังนับว่าเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนการเปลี่ยนผ่านอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ มีความเหมาะสมสำหรับเด็กออทิสติกที่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาพูด สามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี รวมถึงมีความสามารถในการอ่านเขียนไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แต่หากจะนำไปใช้กับเด็กออทิสติกที่มีความสามารถต่างไปจากที่

กล่าวมาแล้วนั้น อาจต้องพิจารณาด้านความพร้อมของสถานประกอบการและความพร้อมของเด็กออทิสติก

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องควรศึกษารูปแบบและคู่มือการทำงานของผู้สอนให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก่อนเริ่มกระบวนการตามรูปแบบ เพื่อให้สามารถทำความร่วมมือกันได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

3. ครูผู้สอนอาจต้องพิจารณาด้านความพร้อมของสถานประกอบการ และบริบทของสถานประกอบการที่มีความเหมาะสมกับประเด็นในการบันทึกพฤติกรรมในการเตรียมทักษะการทำงาน

4. ครูผู้สอนที่จะนำรูปแบบไปใช้จำเป็นต้องศึกษาเอกสารคู่มือต่าง ๆ อย่างละเอียดเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาเด็กออทิสติกให้ได้มากที่สุด รวมถึงจำเป็นต้องมีทักษะสืบค้นหาแหล่งงานหรือสถานประกอบการเพื่อเป็นที่ฝึกงานของเด็กออทิสติก ตลอดจนฝึกทักษะการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน

5. การคัดเลือกผู้สอนงานควรคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ (1) มีความสนใจและสมัครในการดูแลและฝึกทักษะให้เด็กออทิสติก (2) มีความเสียสละ (3) มีความอดทน (4) มีความสามารถในการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย และ (5) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

6. ผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องพิจารณาคัดเลือกครูผู้สอนหรือบุคคลกรอื่นในโรงเรียนให้เป็นผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนและสถานประกอบการในเรื่องข้อมูลและการสร้างความเข้าใจ

7. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารและเครือข่ายในการประสานงานสถานประกอบการเพื่อให้ได้มาซึ่งสถานที่สำหรับฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบของเด็กออทิสติก

8. รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ ยังมีความไม่สมบูรณ์ตามที่ได้วางแผนไว้เนื่องจากในระหว่างดำเนินการวิจัยได้เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้การดำเนินการตามรูปแบบทำได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้วางแผนไว้ และได้มีการปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังนั้นหากนำรูปแบบไปใช้อาจต้องปรับตามบริบทของสังคมในขณะนั้นด้วย

9. การดำเนินการตามรูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในครั้งนี้นับว่ามีเด็กออทิสติกจำนวน 1 คนได้ถอนตัวระหว่างการวิจัย ดังนั้นอาจต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยให้มีจำนวนมากขึ้นหรือกำหนดมาตรการการรับมือกลุ่มเป้าหมายถอนตัวรองรับไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษประเภทอื่น ๆ เนื่องจากในแต่ละกลุ่มมีความสามารถและความต้องการในบริบทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำในระดับการศึกษาอื่นนอกเหนือจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น ในระดับอาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย
3. ควรศึกษารูปแบบการค้นหาและการตระหนักรู้ด้านอาชีพเพื่อนำมาสู่การเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำสำหรับเด็กออทิสติกหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระดับชั้นต่าง ๆ
4. ควรศึกษาการเตรียมทักษะที่จำเป็นในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การเข้าสู่วัยผู้ใหญ่สำหรับเด็กออทิสติกหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
5. ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมให้ผู้ปกครองการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กออทิสติกหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษในระดับชั้นต่าง ๆ
6. ควรศึกษารูปแบบการเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษพิเศษทุกประเภทในลักษณะออนไลน์หรือรูปแบบอื่น ในกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สามารถเข้าไปฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริงได้
7. ควรศึกษารูปแบบการจัดตั้งองค์กรผู้สอนงานและการดำเนินงานของผู้สอนงานสำหรับเด็กออทิสติกหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย

บรรณานุกรม

- Association, A. P. (2013). *Desk reference to the diagnostic criteria from DSM-5TM(5thed, text revision)*. Arlington: American Psychiatric Association.
- Association., A. P. (2013). *Desk reference to the diagnostic criteria from DSM-5TM* (5th, text revision). Arlington, VA: American Psychiatric Association.
- Baric, V. B., และ Hemmingsson, H. (2017). The Occupational Transition Process to Upper Secondary School, Further Education and/or Work in Sweden: As Described by Young Adults with Asperger Syndrome and Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(3, March 2017), 667-679.
- Carol M.Schall.et., a. (2015). Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, Dec;45(12).
- Davis, M. (2016). *Success beyond high school: effective transition to college for students with ASD*. (Ph.D). Texas Woman's University, Texas ,United States
- Education, U. S. D. o. (2017). A Transition Guide to Postsecondary Education and Employment for Students and Youth with Disabilities. สืบค้นจาก <https://www2.ed.gov/about/offices/list/osers/transition/products/postsecondary-transition-guide-2017.pdf>
- Filipek, P. A., Accardo, P.J., Ashwal, S., Baranek, G.T., Cook, Jr, E.H., Dawson, G., Gordon, B., , และ Gravel, J. S., Johnson, C.P., Kallen, R.J., Levy, S.E., Minshew, N.J., Ozonoff, S., Prizant, B.M., & CCC-SLP; Rapin, I. (2011). Practice parameter: screening and diagnosis of autism: report of the Quality Standards Subcommittee of the American Academy of Neurology and the Child Neurology Society. *Neurology*, Aug 22; 55(4), 68-79.
- Goodman, R. a. S., S. (2012). *Child and Adolescent Psychiatry* (3rd Edition). New York, United States: John Wiley & Sons Inc.
- Hirano, K. (2019). *Transition to Adulthood: Employment & Postsecondary Education. Persentation*. United States Illinois State University.

- Institute on Community Integration. (2018). Transition from School to Work. สืบค้นจาก <http://ici.umn.edu/schooltowork/factsheet/html>
- Karola Dillenburger , E. M., Marea de Bruijn and Hanns Röttgers. (2019). *Job Coaches for Adults with Disabilities*. London, UK: Jessica Kingsley
- Lee, G., และ Carter, E. (2012). Preparing transition-age students with high-function: Fifteen plus years later. *Psychology in the school*, 49(10, December 2012), 988–1000.
- Lorenz T., F. C., Cuadros R. and Heinitz K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *Public Library of Science one*, 11(1).
- Mannix, D. (2009). *Life Skills Activities for Secondary Students with Special Needs: Grades 6-12*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morningstar, M. E., et., al. (2018). *Your complete guide to transition planning and services*. Maryland., U.S.A.: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Osborne, J. L. a. S. (2017). *Teaching Pre-Employment Skills to 14–17-Year-Olds: The Autism Works Now!® Method*. London, UK: Jessica Kingsley
- Purcell, K. R. (2014). *Help wanted : Perceptions of employment by young adults with autism and their parents a dissertation*. (Doctor of Education). California State University, CN, United States
- Roger Pierangelo, และ Giuliani, G. A. (2004). *Transition services in special education : a practical approach*. Boston, MA, U.S.A.: Pearson Education, Inc.
- Sanada Fujiko. (ม.ป.ป). ผู้สอนงาน คู่มือการทำงานศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีงานอาชีพ (*Transition Work Center*). ลพบุรี, โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล: (ถ่ายเอกสาร).
- Szymanski, E. M., และ Parker, R. (1995). *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement*. Austin, TX: PRO-ED.
- Wehman Paul., S., M., & Schall, C. (2009). *Autism and the transition to adulthood: Success beyond the classroom*. MD, United States: Baltimore.
- Wilczynski, S. M., Trammell, B., และ Clarke, L. S. (2013). Improving employment outcomes among adolescents and adults on the autism spectrum *Psychology in the school*,

50(9, November 2013), 876–887.

- เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี. (2018). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทักษะศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนเรียนรวม จังหวัดชัยภูมิ. *JHSSRRU Special*, 20((Septemper-October) 2018), 185-197.
- กรมการจัดหางาน. (2560) หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพคนพิการ(Job Coach) ภายใต้โครงการจัดตั้งศูนย์แนะแนวและพัฒนาศักยภาพการทำงานของคนพิการในประเทศไทย(Job Coach Thailand Center) ระยะที่ 2. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานส่งเสริมและสนับสนุนการบริการจัดหางาน กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. .
- กรรวิภากร หงษ์งาม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. (ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ. (สาขาการบริหารการศึกษาพิเศษ).
- กัญญาณัฐ สิทธิยศ. (2559). การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปกครองในการปรับพฤติกรรมเด็กออทิสติก. วารสารวิทยาลัยราชสุดาเพื่อการวิจัยและพัฒนาคนพิการ, ปีที่ 12.
- ฉัตรพล พิมพา. (2560). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องล้างหัวมันเทศของชุมชนตำบล อำเภอ บางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่, 9(2 , มีนาคม - เมษายน 2560), 81-89.
- ชนิศา ตันติเฉลิม, และ คนอื่นๆ. (2559). คู่มือแนวทางการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้ในสายอาชีพเพื่อการมีงานทำ กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ จันทยานนท์. (2551). รูปแบบการจัดศูนย์การเรียนรู้สำหรับบุคคลออทิสติก. (ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ดารณี ศักดิ์ศิริผล, และ คนอื่นๆ. (2554) คู่มือฝึกอบรมการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ทีศนา แคมมณี. (2553). ศาสตร์การสอนคือองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปณัสยา น้ารัก. (2550). ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อเด็กออทิ สติกของเพื่อนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในชั้นเรียนที่มีโครงการเรียนร่วมของโรงเรียน สาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (คณะแพทยศาสตร์ สาขาวิชาสุขภาพจิต).

- ปนัดดา วงศ์จันตา. (2554). การพัฒนารูปแบบการอบรมผู้ปกครองของบุคคลออทิสติกโดยใช้
เครือข่ายอินเทอร์เน็ต. (ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
(คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน).
- ประดิษฐ์ เหล่าเนตร์ และ ณัฐภัสสร เหล่าเนตร์. (2554). การจัดกระบวนการเรียนรู้บูรณาการแบบ
องค์รวม. กรุงเทพฯ: เป็นภาษาและศิลปะ.
- พรพรรณ สมบูรณ์. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนเรียนร่วมสู่การทำงาน
ของนักเรียนพิการระดับมัธยมศึกษา. (ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
นครปฐม. (คณะศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา).
- พรรณราย ธนสัตย์สถิตย์. (2553). วิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง
และครูนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นทักษะชีวิต. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. (คณะครุศาสตร์).
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพุทธศักราช 2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม
ที่ 125 ตอนที่ 28 ก.).
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการพุทธศักราช 2550. (2550). ราชกิจจา
นุเบกษา (เล่มที่ 124 ตอนที่ 61 ก.).
- รพี ปิละมานนท์. (2555). สื่อสนับสนุนการเรียนรู้เรื่องคำศัพท์สำหรับเด็กออทิสติก. (ศิลป
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม. (สาขาวิชาการออกแบบนิเทศศิลป์).
- วิสุวรณ์ บุญสิทธิ. (2559). บทที่ 42 โรคออทิซึมสเปกตรัม (Autism Spectrum Disorder) จิตเวช ศิริ
ราช DSM-5 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์นไทยการพิมพ์.
- วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล, และ กิจการเพื่อสังคมในสังคม. (2558). โอกาสในการ
ทำงานที่เหมาะสมกับความพิการ = *Employment opportunities for persons with
disabilities*. นครปฐม:
- สถาบันราชานุกูล. (2555). เด็กแอลดีคู่มือสำหรับพ่อแม่/ผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ: ปิยอนต์พับลิชชิง.
- สถาบันราชานุกูล. (2560). คู่มือการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทาง
สติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน. กรุงเทพฯ: ปิยอนต์พับลิชชิง.
- สมเกต อุทธโยธา. (2560). การเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนปกติ (พิมพ์
ครั้งที่ 13). เชียงใหม่: ส.อินฟอร์เมชันเทคโนโลยี
- สมพร หวานเสวีจ. (2552). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับผู้ปกครองบุคคลออทิสติก
ในศูนย์การศึกษาพิเศษ. ขอนแก่น: ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 9 จังหวัดขอนแก่น.

- สัญญา ยี่อราน, และ ศิวีไลซ์ วนรัตน์วิตร. (2561). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สู่ความสำเร็จการเปลี่ยนแปลงนโยบายในระบบสุขภาพ. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5(2, พฤษภาคม - สิงหาคม 2561).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). รายงานวิจัยเรื่องรูปแบบในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กและเยาวชนพิการ. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับบุคคลออทิสติก. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). คู่มือการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ. ม.ป.พ. : (ถ่ายเอกสาร).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. .
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ป). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: (ถ่ายเอกสาร).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557a). จรณะทักษะ.
<http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0%E0%B9%92%E0%B9%90%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B9%92%E0%B9%95%E0%B9%95%E0%B9%97>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557b). ทักษะ.
<http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0%E0%B9%91%E0%B9%99%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B9%92%E0%B9%95%E0%B9%95%E0%B9%97>
- สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2556). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้าน

คนพิการในประเทศไทย.

สุธีัญญา อภัยยานุกร และคณะ. (2556). การพัฒนารูปแบบบริการส่งเสริมพัฒนาการเด็กออทิสติก
ในโรงพยาบาลศูนย์. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, ปีที่ 27 (ฉบับที่ 2).

สุภาพร วาปีโส. (2560). การพัฒนาระบบการส่งเสริมทักษะชีวิตนักเรียนระดับมัธยมศึกษาใน
โรงเรียนเอกชนการกุศลโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วารสารการวัดผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(2, ธันวาคม 2560).

อวิรุทธ์ ฉัตรมาลาทอง. (2555). การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการฝึกและพัฒนาอาชีพเพื่อ
ส่งเสริมศักยภาพแรงงานคนพิการไทยในเขตภาคกลาง. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., กรุงเทพฯ. (คณะครุศาสตร์ สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน).

อัญชลี สารรัตน์, พัชรี จันทรเพ็ง, ปวีร์ ศิริรักษ์, และ สิรินันท์ สุรไพฑูรย์ แซ่ฝูง. (2558). สภาพ
ปัจจุบันความต้องการด้านอาชีพและกรณีศึกษาบุคคลออทิสติก. วารสารวิทยาลัยราชสุดา,
12(15), 22-42. สืบค้นจาก <https://rs.mahidol.ac.th/rs-journal/vol.12/2016-002.pdf>

อन्नวิดา ปัสสูมานันท์, และ คณะ. (2553). โครงการการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา
ฐานข้อมูลของเครือข่ายการทอเกี่ยวเชิงเกษตร จังหวัดระยอง. กรุงเทพฯ:



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบอนุญาต

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 158/2562E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: การพัฒนารูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับผู้เด็กที่ติดในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาววรัญนิตย์ จอมกลาง

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารที่รับรอง: 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาพบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 18 ก.ย. 2562
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 18 ก.ย. 2562
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 18 ก.ย. 2562
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วัน/เดือน/ปี 18 ก.ย. 2562

(ลงชื่อ).....

(นายปิยชาติ บุญเทัญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-158/2562

วันที่ให้การรับรอง : 18/09/2562

วันหมดอายุใบรับรอง : 18/09/2563



ภาคผนวก ข


รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบบันทึกการสัมภาษณ์และประเด็นการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความคาดหวังด้านการเตรียมทักษะ การทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. ดร.สมพร หวานเสวีจ | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง |
| 2. ผศ.ดร.กมลวิภากร หงษ์งาม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 3. อาจารย์อุมาพร รังสิยานนท์ | ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ
ศึกษานิเทศก์จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| 4. อาจารย์ปราโมทย์ ธรรมสโรช | นายกสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก
กรุงเทพมหานคร |
| 5. อาจารย์พิเศษฐิ์ ศรีอนันต์ | ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ
(หัวหน้าโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับบุคคล
ออทิสติกในมูลนิธิคุณพุ่ม) |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 การสร้างร่างรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ และเครื่องมือที่ใช้ประกอบรูปแบบฯ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.ชนิศา ตันติเฉลิม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผศ.ดร.กมลวิภากร หงษ์งาม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 3. ผศ.ดร.ศิริวิมล ใจงาม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 4. อาจารย์สุจินต์ สว่างศรี | อดีตผู้อำนวยการ
โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล |
| 5. อาจารย์ศรีจิตต์ ขวัญแก้ว | อดีตผู้อำนวยการ
โรงเรียนสงขลาพัฒนาปัญญา |



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ประกอบรูปแบบเตรียมทักษะการทำงานสำหรับเด็กออทิสติก
ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ

เอกสารประกอบการใช้รูปแบบการเตรียมทักษะการทำงาน สำหรับเด็กออทิสติกในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ



เครื่องมือสำหรับสถาน
ประกอบการ



คู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับสถาน
ประกอบการ



เครื่องมือสำหรับ
สถานศึกษา



คู่มือการเป็นผู้สอนงานสำหรับ
สถานศึกษา

จัดทำโดย : นางสาววิญญิทธิ์ จอมกลาง
นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



สื่อทางสายตาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน
จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4



สื่อทางสายตาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน
จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5



สื่อทางสายตาสำหรับเตรียมทักษะการทำงานในช่วงการเปลี่ยนผ่าน
จากสถานศึกษาสู่การมีงานทำ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณิทธิ์ จอมกลาง
วัน เดือน ปี เกิด	23 ธันวาคม 2529
สถานที่เกิด	นครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ (เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2557 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ (การเรียนร่วมฯ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2563 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	27/47 ซ.สุขุมวิท64/1 แขวงพระโขนงใต้ เขตพระโขนง กทม.