



แนวทางการแนะแนวอาชีพ และสอนงานนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา



โดย

นายสมพงษ์ อุ่นใจ

ผู้อำนวยการโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนิยม

คำนิยมของ นางภัทริยวรรณ พันธุ์น้อย ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นายสมพงษ์ อุ่นใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการทำงานที่มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าและได้นำความรู้ที่ศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งเป็นแนวทางในการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีอาชีพที่ยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่สังคม ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียน ผู้ปกครอง และครู ได้สำรวจตนเองนำไปสู่การค้นพบความถนัดและความเหมาะสมของอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการอย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการจัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล การสอนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เมื่อจบการศึกษาออกไปได้อย่างสมบูรณ์

จึงขอแสดงความชื่นชม และเป็นกำลังใจให้ท่านได้พัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จต่อไป



นางภัทริยวรรณ พันธุ์น้อย

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำนิยม
คำนิยมของ ผศ.ดร.ศิริวิมล ใจงาม
นักวิชาการศึกษาพิเศษอิสระ

การมีงานทำหรือการประกอบอาชีพถือเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนไม่ว่า
แม้แต่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การสร้างพื้นฐานอาชีพ การแนะแนวอาชีพและสอน
งาน ให้แก่นักเรียนให้มีความรู้และมีอาชีพ จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้
ไม่เป็นภาระต่อสังคมและมีคุณภาพในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ขอชื่นชม นายสมพงษ์ อุ๋นใจ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ที่เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้ค้นคว้าแนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงาน
นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยแนะแนวอาชีพและสอนงานเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ
และการมีอาชีพให้กับนักเรียนจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้นักเรียนมีทักษะ
อาชีพและอาชีพที่เหมาะสมเป็นไปตามศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน จนเห็นเป็นที่ประจักษ์และ
นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขอให้ท่าน นายสมพงษ์ อุ๋นใจ ผู้อำนวยการ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน
มุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางด้านสติปัญญา และยกระดับ
การศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิมล ใจงาม

นักวิชาการศึกษาพิเศษอิสระ

คำนิยม

คำนิยมของ นายครรชิต ฝ่ายนันทชัย

ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนน่านปัญญานุกูล

นายสมพงษ์ อุ่นใจ ผู้อำนวยการ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความวิริยะ อุตสาหะ มุ่งมั่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าแนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และนำมาพัฒนาทักษะอาชีพนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้มีอาชีพและมีงานทำสามารถพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่สังคม และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

ขอแสดงความชื่นชม และเป็นกำลังใจให้ท่านได้พัฒนาการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนสู่ความสำเร็จต่อไป

นายครรชิต ฝ่ายนันทชัย

ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

คำนำ

แนวทางการแนะแนวอาชีพ และสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีงานทำที่มั่นคงและยั่งยืน ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพของนักเรียนที่เป็นระบบ ครู ผู้ปกครอง มีแนวทางการปฏิบัติในการประกอบอาชีพสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งเป็นไปตามความถนัดเหมาะสมตามศักยภาพของนักเรียนรายบุคคล ก่อให้เกิดการจ้างงานระบบสนับสนุน และการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาต่อไป โดยขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความพิการ ประเภทคนพิการ แนวโน้มคนพิการไทยในปัจจุบันและบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การสอนงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Instruction) การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ (Profession Transition Services) และการจ้างงานระบบสนับสนุน (Supported Employment) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำพานักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่สำเร็จการศึกษาออกไปสู่การมีงานทำ และก่อให้เกิดการจ้างงานที่ยั่งยืน ต่อไป

ขอขอบพระคุณ นางภัทริยวรรณ พันธุ์น้อย ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิมล ใจงาม อาจารย์ประจำสาขาวิชาอาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก นายครรชิต ฝ่ายนั้นชัย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน คณะครู บุคลากรของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ทุกคน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลา ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะ และสนับสนุนในการจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ และสำเร็จด้วยดีทุกประการจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้ จะเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อนำไปใช้ในการจัดการศึกษาพัฒนาทักษะอาชีพให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต่อไป

นายสมพงษ์ อุ่นใจ
ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนิยาม	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลพิการ.....	1
ความหมายของบุคคลพิการ.....	1
ประเภทของความพิการ.....	4
แนวโน้มคนพิการไทยในปัจจุบัน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.....	17
ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญา.....	17
ลักษณะและประเภทบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.....	20
สาเหตุของความบกพร่องทางสติปัญญา.....	27
การป้องกันความบกพร่องทางสติปัญญา.....	29
หลักการการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม/แรกพบ เทคนิควิธีการใน	
การช่วยเหลือ และเทคนิคการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา...	30
ผลกระทบที่เกิดขึ้นของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.....	37
บทสรุป.....	39
บทที่ 2 การสอนงานอย่างเป็นระบบ.....	40
การสอนงานเป็นหน้าที่ของผู้ฝึกสอนงาน หรือว่าพนักงานของบริษัท.....	40
นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนงาน	
ให้เข้าใจง่าย.....	41
ทำไมจึงไม่เข้าใจ.....	42
องค์ประกอบของเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย.....	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์งาน.....	44
วิธีวิเคราะห์งาน.....	45
ข้อควรระวังในการวิเคราะห์งาน.....	46
การวิเคราะห์งานจริง.....	47
การชี้แนะ 4 ระดับ.....	49
การสอนงานอย่างเอาใจใส่ กับการสอนงานแบบจูนจ้านห่างกันเพียงแค่เส้นด้ายบางๆ.....	53
เงื่อนไขในการลองผิดลองถูก เพื่อการสอนงาน.....	54
ถ้าทำได้สำเร็จให้ชมในที่.....	55
การจำเทคนิคการสอนงาน.....	56
ความคิดพลาดให้แก้ไขทันที.....	57
นอกเหนือจากทฤษฎีแล้ว สิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติจริง.....	57
บทที่ 3 การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ.....	58
ความหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ.....	58
ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ.....	60
ความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต	66
คุณลักษณะที่จำเป็นในการมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต.....	66
องค์ประกอบพื้นฐานของพฤติกรรมมุ่งมั่นในการดำรงชีวิตด้วยตนเอง....	67
รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ.....	69
หลักสูตรการฝึกอาชีพ.....	73
การฝึกงานในรูปแบบต่าง ๆ ของคนพิการ.....	78
การฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ.....	78
การฝึกงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน เพื่อการมีอาชีพ.....	81
การฝึกในสถานประกอบการทั่วไปเพื่อค้นหางานที่เหมาะสม.....	85
การฝึกในสถานประกอบการที่ผู้ฝึกงานคนพิการสมัครงาน (การทดลองจ้างงาน).	86
สถานที่ทำงานของบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา.....	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ.....	93
ความหมายของการให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ	93
หน้าที่ของผู้ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ.....	94
ขั้นตอนการทำงานของผู้ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ.....	95
รายละเอียดในการทำงานของแต่ละขั้นตอน.....	96
การรับคนพิการ	96
การสำรวจข้อมูล.....	96
ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของคนพิการ.....	97
การให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	98
หลักการของการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล.....	98
มุมมองเกี่ยวกับการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน.....	105
การจัดทำแผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่าน.....	106
การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่การทำงาน.....	107
บทที่ 5	
การจ้างงานระบบสนับสนุน.....	112
ปรัชญาของการจ้างงานระบบสนับสนุน.....	112
คุณค่าของงาน.....	112
ความพร้อมของงานที่ได้รับค่าจ้าง.....	115
ความคุ้มครองการจ้างงาน.....	116
การสนับสนุนการจ้างงาน.....	116
ปัญหาการสนับสนุนการจ้างงาน.....	117
บทบาทของผู้ฝึกสอนงาน.....	119
การสนับสนุนตามธรรมชาติ.....	121
มุมมอง/วิธีการ การสนับสนุน.....	123
การสนับสนุนและความพึงพอใจในงาน.....	124
สรุป.....	125

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนการแนะนำอาชีพและสอนงานคนพิการ.....	127
ก่อนการได้รับการจ้างงาน.....	128
หลังการได้รับการจ้างงาน.....	137
บทที่ 6 บทสรุป.....	155
บรรณานุกรม.....	172
ประวัติผู้จัดทำ.....	182

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	แสดงประเภทความบกพร่องทางการเห็น..... 6
ตารางที่ 1.2	แสดงประเภทความบกพร่องทางการเห็นตามการวินิจฉัยของสมาคมจักษุแพทย์แห่งประเทศไทย..... 6
ตารางที่ 1.3	แสดงการแบ่งระดับความรุนแรงของความบกพร่องทางสติปัญญา..... 26
ตารางที่ 2.1	แสดงการตรวจสอบวิธีการสอนด้วยตัวเอง..... 42
ตารางที่ 2.2	แสดงประเด็นสำคัญในการสอนงานให้เข้าใจง่าย..... 43
ตารางที่ 2.3	แสดงข้อควรระวังเวลาวิเคราะห์งาน..... 47
ตารางที่ 2.4	แสดงการวิเคราะห์งาน การทำความสะอาดราวแขวน และกระบวนการปิดฝุ่น..... 47
ตารางที่ 2.5	แสดงการจดบันทึกตามตารางวิเคราะห์งาน..... 56
ตารางที่ 3.1	แสดงขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ..... 60
ตารางที่ 3.2	แสดงการพัฒนาเส้นทางอาชีพจำแนกตามลำดับน้ำหนักการให้ความรู้และระดับชั้น..... 69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1	แสดงสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย..... 12
ภาพที่ 1.2	แสดงวิเคราะห์ตามประเภทความพิการ..... 13
ภาพที่ 1.3	แสดงการศึกษาของคนพิการ..... 14
ภาพที่ 1.4	แสดงอาชีพคนพิการในวัยทำงาน..... 15
ภาพที่ 1.5	แสดงร้อยละของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงาน จำแนกตาม ความพิการ และกลุ่มอายุ พ.ศ. 2560..... 16
ภาพที่ 1.6	แสดงการกระจายของคะแนน IQ..... 29
ภาพที่ 1.7	แสดงรูปแบบ Multidisciplinary..... 33
ภาพที่ 1.8	แสดงรูปแบบ Interdisciplinary..... 33
ภาพที่ 1.9	แสดงรูปแบบ Transdisciplinary..... 33
ภาพที่ 2.1	แสดงองค์ประกอบของเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย..... 43
ภาพที่ 2.2	แสดงการชี้แนะ 4 ระดับ..... 50
ภาพที่ 2.3	แสดงการแสดงตัวอย่างการตอกลงมือให้นักเรียน ณ สถานการณ์เรียนรู้ เป็ร็ยวจัดตบ่อ ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน..... 52
ภาพที่ 2.4	แสดงการใช้เทคนิคการสอนงานเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่าย โดยการจับมือทำ และการแสดงท่าทางประกอบ ของสถานการณ์เรียนรู้ เดอะสตาร์คาร์แคร์ ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน..... 53
ภาพที่ 2.5	แสดงการสอนงานปั้นเซรามิก ของสถานการณ์เรียนรู้ ปั้นเสริมเติมแต่ง ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน..... 55
ภาพที่ 2.6	แสดงการสอนงานหัตถกรรมของนักเรียน..... 56
ภาพที่ 3.1	แสดงการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2555..... 62
ภาพที่ 3.2	แสดงรูปแบบการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพระดับก่อนอุดมศึกษา..... 70
ภาพที่ 3.3	แสดงรูปแบบการศึกษาเพื่อการมีงานทำของ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน..... 73
ภาพที่ 3.4	แสดงการออกกฐนุจำหน่ายสินค้า ผลผลิตของทางโรงเรียน ณ ช่วงเมือ่งน่าน.... 74
ภาพที่ 3.5	แสดงแหล่งเรียนรู้บ้านทักษะชีวิต ที่ใช้ขั้นตอนผ่านวิธีการวิเคราะห์งานที่เป็นระบบ.. 75

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า	
ภาพที่ 3.6	แสดงการจัดการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิธีใช้อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ เป็นทักษะจำเป็นที่นักเรียนในโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ต่อไปในอนาคต.....	87
ภาพที่ 3.7	แสดงการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่ นักเรียน ในการดำรงชีวิตประจำวัน ที่หอนอน เช่น การฝึกฝนในเรื่องความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย.....	89
ภาพที่ 3.8	แสดงการทำเบเกอร์รี่ของนักเรียนตามความสนใจของตนเอง โดยวิทยากรภายนอกที่เข้ามาให้ความรู้และลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ณ ห้องคหกรรมของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล.....	91
ภาพที่ 4.1	แสดงแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนผ่านแบบสามมิติของฮาไลน์เปอร์น.....	101
ภาพที่ 4.2	แสดงกระบวนการของแผนการเปลี่ยนผ่านต่อเฉพาะบุคคล.....	103
ภาพที่ 4.3	แสดงการเตรียมการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลในระดับต่าง ๆ.....	104
ภาพที่ 4.4	แสดงการประชุมวางแผนการเปลี่ยนผ่านระหว่างผู้ปกครอง นักเรียน และครู.....	107
ภาพที่ 4.5	แสดงการเตรียมความพร้อมการทำงานโดยใช้สื่อที่เหมาะสมกับนักเรียน.....	109
ภาพที่ 4.6	แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน (ฐานการเรียนรู้ปั้นเสริมเติมแต่ง โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน).....	109
ภาพที่ 4.7	แสดงการฝึกประสบการณ์ ณ โรงแรมเอ็งคำ เกสต์เฮ้าส์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน ของนักเรียนโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน.....	111
ภาพที่ 5.1	แสดงรูปแบบนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ.....	122
ภาพที่ 5.2	แสดงรูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ.....	122
ภาพที่ 5.3	แสดงตัวอย่างการสนับสนุนตามธรรมชาติ.....	123
ภาพที่ 5.4	แสดงถึงองค์ประกอบสำคัญของปรัชญาการจ้างงานระบบสนับสนุน.....	125
ภาพที่ 5.5	แสดง 8 ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ.....	127
ภาพที่ 5.6	แสดงวัตถุประสงค์ของการประเมิน.....	128
ภาพที่ 5.7	แสดงครูและนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการวางแผนการทำงานร่วมกัน ณ ร้านแม่ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน.....	132
ภาพที่ 5.8	แสดงครูและนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการวางแผนการทำงานร่วมกัน...	135

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 5.9	แสดงขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมกับคนพิการ..... 137
ภาพที่ 5.10	แสดงการเข้าไปให้คำแนะนำนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการที่รับนักเรียน เข้าฝึกประสบการณ์..... 137
ภาพที่ 5.11	แสดงการสอนงานให้แก่เด็กเรียนที่ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง..... 139
ภาพที่ 5.12	แสดงการจัดอบรมหลักสูตร นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการชั้น พื้นฐาน โดยสำนักงานจัดหางาน จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ 26-28 มีนาคม 2565 ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล..... 139
ภาพที่ 5.13	แสดงการสอนงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ขั้นตอนของงาน ณ บ้านหอมบุญ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล..... 149
ภาพที่ 5.14	แสดงการสอนงานอย่างมีระบบ..... 150
ภาพที่ 5.15	แสดงการสอนงานอย่างมีระบบโดยการแทรกแซงให้น้อยที่สุด..... 151
ภาพที่ 6.1	แสดงแนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง สติปัญญา..... 156
ภาพที่ 6.2	แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนน่านปัญญานุกูล พ.ศ.2563-2566..... 160
ภาพที่ 6.3	แสดงกิจกรรมการเรียนการสอน 5 กลุ่มงานอาชีพ..... 161
ภาพที่ 6.4	แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามฐานการเรียนรู้ของนักเรียนทุกภาคบ้าย ของแต่ละวัน..... 162
ภาพที่ 6.5	แสดงกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญา..... 163
ภาพที่ 6.6	แสดงการฝึกทักษะการดำรงชีวิตด้วยตนเองที่บ้านฝึกทักษะการดำรงชีวิตของ นักเรียนชั้น ม.6..... 165
ภาพที่ 6.7	แสดงการอบรมหลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ให้กับคณะครู..... 165
ภาพที่ 6.8	แสดงการฝึกประสบการณ์เต็มรูปแบบของนักเรียนชั้น ม. 6 ในสถานประกอบการ..... 166

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 6.9 แสดงกิจกรรมโครงการตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน “ 4ศ.จ.พ. : สะอาด สุภาพ สงบ สุจริต จิตอาสา อยู่อย่างพอเพียง”.....	167
ภาพที่ 6.10 แสดงการจัดกิจกรรมชุมนุมในโรงเรียน.....	167
ภาพที่ 6.11 แสดงการฝึกปฏิบัติงานในฐานการเรียนรู้.....	168
ภาพที่ 6.12 แสดงการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน และการเก็บออมเงินโดยการเปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคาร โรงเรียน.....	168
ภาพที่ 6.13 แสดงการจัดกิจกรรมคลินิกเติม 4 ร. ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	169
ภาพที่ 6.14 แสดงการฝึกให้นักเรียนใช้ชีวิตร่วมกันและฝึกทักษะการดำรงชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้ไม่เป็นภาระแก่สังคม.....	169

1

บทนำ

(Introduction)

1 แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลพิการ

1.1 ความหมายของบุคคลพิการ

การนิยามคำที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับคำศัพท์คนพิการ หรือ คนทุพพลภาพ หรือ คนที่มีความต้องการพิเศษ (อ้างใน ศาสวัต เฟ่งแพ, 2553: 21-22) ตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษหลายคำ ขนิษฐา เทวินทรภักดี (2540) ผดุง อารยะวิญญู (2541) ศรียา นิยมธรรม (2541) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543) เลวิส และ ดอร์แลก (Lewis & Doorlag, 1995) แดทเมอร์ ดิก และ เทอร์ตัน (Dettmer, Dyck & Thurston, 1996) ได้อธิบายความหมายไว้สรุปได้ ดังนี้

Cripple หมายถึง ลักษณะความพิการที่เป็นความไม่สมบูรณ์ทางกาย มีอวัยวะหรือส่วนของร่างกายผิดปกติ ที่ทำให้ไม่สามารถเคลื่อนไหว เดิน ยืน วิ่งได้เหมือนคนปกติ

Handicap หมายถึง ลักษณะความพิการที่เป็นความเสียเปรียบ หรือเป็นจุดอ่อนที่มีผลทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนคนปกติ

Disability หมายถึง ลักษณะความพิการที่เป็นความไร้ความสามารถ หรือด้อยความสามารถ หรือสูญเสียความสามารถที่มีอยู่ หรือไร้สมรรถภาพ ใช้อวัยวะที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม เช่น การพูด การฟัง การเห็น การเรียน ลักษณะความพิการทำให้อวัยวะส่วนนั้นทำงานได้ไม่เต็มที่ตามที่ควรจะเป็น

Retardation เป็นศัพท์ที่ใช้กับความพิการทางสติปัญญา หมายถึง ลักษณะความพิการที่เป็นความช้าหรือความหน่วง ความเสื่อมหรือสูญเสีย

Impairment หมายถึง ลักษณะสภาพความพิการที่เป็นความบกพร่องความไม่สมบูรณ์ทางกาย และสติปัญญา เนื้อเยื่อหรือระบบประสาท เช่น แขนด้วน หรือ เป็นโรคหัวใจ เป็นต้น

Deficiency หมายถึง ลักษณะของความพิการเนื่องมาจากมีคุณสมบัติที่ขาดหายไป

ซึ่งคำศัพท์เหล่านี้ เป็นศัพท์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในระยะแรก แต่ในช่วงระยะทศวรรษที่ผ่านมานิยมใช้อธิบายลักษณะความพิการในรูปของลักษณะผู้ที่มีความต้องการพิเศษซึ่ง หมายถึง คนที่มีความต้องการที่แตกต่างไปจากคนปกติ โดยในภาษาไทยใช้คำว่า “ผู้ที่มีความต้องการพิเศษ” เป็นศัพท์ใหม่ที่นำมาใช้แทนศัพท์คำว่า “คนพิการ”

เพื่อให้เกิดความชัดเจน ในช่วง ทศวรรษ 1970-1980 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับคนพิการ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของคำศัพท์ระหว่าง คำว่า Impairment, Handicap และ Disability ไว้ดังนี้ (Wilson, 1983)

Impairment หมายถึง ความบกพร่องของโครงสร้างทางร่างกาย หรือ กระบวนการดำเนินชีวิตที่ปรากฏมาตั้งแต่กำเนิด หรือเป็นผลมาจากอุบัติเหตุ ในภายหลัง WHO ได้เน้นคำว่า Impairment นั้น ได้รวมถึงการสูญเสีย หรือความผิดปกติของร่างกาย จิตใจ หรือโครงสร้างทางกายวิภาค หรือการทำงานที่ผิดปกติ เช่น การสูญเสียส่วนของสมองหรือถูกทำลาย รวมถึงการที่ระดับฮอร์โมนในร่างกายไม่สมดุล

Handicap หมายถึง สภาวะของการเสียเปรียบทางสังคมของปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากการสูญเสียอวัยวะหรือไร้ความสามารถ อันเป็นเหตุให้ไม่สามารถบรรลุการทำหน้าที่ได้ตามที่สังคมคาดหวัง นัยของคำนิยามดังกล่าวแสดงถึงการที่คนพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องถูกแยกหรือเกิดความเสียเปรียบทางสังคม

Disability หมายถึง สภาวะของการมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่ที่คาดหวังได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียอวัยวะ นัยของคำนิยามดังกล่าวแสดงถึงการมีข้อจำกัดจากการขาดอวัยวะส่วนนั้นซึ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติกิจกรรมได้อย่างเต็มที่เหมือนคนปกติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคำศัพท์จากที่กล่าวมา พบว่าคำว่า Disability จึงเป็นผลลัพธ์หรือความไม่สามารถในการปฏิบัติกิจกรรม สาเหตุเนื่องมาจากมีความบกพร่องหรือความไม่สมบูรณ์ของอวัยวะของร่างกาย Impairment ส่วนคำว่า Handicap นั้น แสดงผลลัพธ์ที่เป็นผลเนื่องมาจากการสูญเสียหรือความบกพร่องของอวัยวะดังกล่าว โดยเปรียบเทียบกับความเสียเปรียบทางสังคมจากการขาดสถานะที่สมบูรณ์ของอวัยวะ

สารานุกรมว่าด้วยความพิการและการฟื้นฟู (Encyclopedia of Disability and Rehabilitation) ได้นิยามคำว่า Disability หรือความพิการนั้นเป็นเงื่อนไขที่มีข้อจำกัดซึ่งส่งผลต่อความเสียเปรียบหรือความสามารถของบุคคลในการทำงานปกติหรือระดับที่คาดหวังของกิจกรรมทางจิต ทางกาย (Nagler and Wilson, 1995: 257) สอดคล้องกับ พลอย (Ploy Suebvises, 2006: 29) นิยามคนพิการคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบอุปสรรคในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางสังคม จึงสมควรที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางสังคมให้มีความสามารถ และโอกาสเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป และบุคคลพิการเหล่านี้สมควรที่จะได้รับการปกป้องช่วยเหลือ

พัฒนาและฟื้นฟูความสามารถ โดยผ่านการรักษาทางการแพทย์การศึกษา และกิจกรรมทางสังคม และการฝึกอบรมในการประกอบอาชีพ เพื่อขจัดอุปสรรคทางเศรษฐกิจและสังคมให้หมดสิ้นไป

จากการนิยามคำศัพท์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น คำว่า Disability ถูกนำมาใช้ในการพิจารณามุมมองที่เกี่ยวข้องกับความพิการ ได้แก่ มุมมองทางการแพทย์ กฎหมาย และสังคม (Munsumrit, 2002: 8)

มุมมองทางด้านการแพทย์ (Medical Perspective) มีเป้าหมายหลักเพื่อรักษาเยียวยาข้อจำกัดอันเป็นผลมาจากสภาพร่างกาย ประสาทสัมผัส การสูญเสียอวัยวะ สติปัญญา ความบกพร่องของอวัยวะ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายสามารถฟื้นฟูสภาพร่างกายกลับคืนมาเป็นปกติให้มากที่สุด และจะทำให้ปัญหาของคนพิการลดและหมดไปได้

มุมมองทางกฎหมาย (Legal Perspective) ได้มีเป้าหมาย เพื่อแสวงหาการสนับสนุนความช่วยเหลือทางการเงิน และความมั่นคงทางสังคม มุมมองดังกล่าวใช้อธิบายภายใต้บริบทของประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนของปัจเจกบุคคล ความยุติธรรม ซึ่งกฎหมายได้มีการบัญญัติออกมาสำหรับพลเมือง มุมมองทางกฎหมายได้เน้นไปที่การบังคับใช้กฎหมาย และการพยายามทำลายข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อคนพิการในการได้รับความเท่าเทียมกันในสินค้าและบริการสาธารณะ

มุมมองทางสังคม (Social Perspective) ความพิการถูกมองว่าเป็นสถานะที่เป็นข้อจำกัดในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลซึ่งแยกคนพิการออกจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และส่งผลในการกำหนดความต้องการทางกายภาพและพฤติกรรมพื้นฐานที่เกื้อหนุนในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการดำเนินวิถีชีวิตร่วมกับชุมชน

แมคไบริดจ์ (Mcbride & Earl, 1963:1) นิยามคำว่าคนพิการไว้ว่า บุคคลผู้ซึ่งไร้ความสามารถอันเกิดจากความบกพร่องของร่างกายซึ่งเป็นผลจากการบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ หรือจากโรคร้าย อันเป็นผลให้เกิดความพิการชั่วคราวหรือถาวร

คำนิยาม “คนพิการ” ตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 ได้กำหนดไว้ดังนี้ คนพิการ คือ บุคคลซึ่งความสามารถถูกจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน และการมีส่วนร่วมทางสังคมได้โดยวิธีการทั่วไป เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา หรือการเรียนรู้ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างบุคคลทั่วไป

นิยามคำว่า “คนพิการ” ตามกฎหมายของไทยที่มีการบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการกำหนดความหมายของคนพิการ ไว้อย่างครอบคลุมและชัดเจน ทั้งความพิการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 4 กำหนดความหมายของคนพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหว การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือความบกพร่องอื่นใดประกอบกับ มีอุปสรรคในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ได้อย่างบุคคลทั่วไป

สรุปได้ว่า คนพิการ หมายถึง บุคคลที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางด้านร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ทำให้เป็นอุปสรรคในด้านต่างๆ ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม และมีความจำเป็นเป็นเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่งด้านใดเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ได้อย่างบุคคลทั่วไป

1.2 ประเภทของความพิการ

ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ.2552 (ราชกิจจานุเบกษา, 2552: 45-47) ได้กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา ไว้ 9 ประเภท คือ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และ บุคคลพิการซ้อน

การพิจารณาบุคคลที่มีความบกพร่องเพื่อจัดประเภทของคนพิการ มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่าคนตาบอด มีการจำแนกความบกพร่องทางการเห็น 2 แนวทาง คือ แนวทางทางการศึกษาและแนวทางทางการแพทย์

1) ทางการศึกษา

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 3 และมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 2551 ข้อ 3 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อจัดประเภทบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ดังต่อไปนี้

บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. คนตาบอด หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นมากจนต้องใช้อักษรสัมผัสและสื่อเสียง หากตรวจวัดความชัดของสายตาดำดีเมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 เมตร (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 ฟุต (20/200) จนถึงไม่สามารถรับรู้เรื่องแสง

2. คนสายตาดูเลือนราง หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นแต่ยังสามารถอ่านอักษรตัวพิมพ์ขยายใหญ่ด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยความพิการหรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก หากวัดความชัดของสายตาดำดีเมื่อแก้ไขแล้ว อยู่ในระดับ 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70)

คณะกรรมการคัดเลือก และจำแนกความพิการเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการเห็นตั้งแต่ระดับเล็กน้อยจนถึงตาบอดสนิท อาจแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. คนตาบอด หมายถึง คนที่สูญเสียการเห็นมากจนต้องสอนให้อ่านอักษรเบรลล์หรือใช้วิธีการฟังเทปหรือหนังสือแถบเสียง หากตรวจวัดความชัดของสายตาดำดี เมื่อแก้ไขแล้วอยู่ในระดับ 6 ส่วน 60 เมตร (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 ฟุต ลงมาถึงบอดสนิท (สัดส่วน 6/60 เมตร หมายถึง คนที่มีความบกพร่องทางการเห็นสามารถมองเห็นวัตถุได้ในระยะห่าง 6 เมตร ในขณะที่คนสายตาดปกติสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นเดียวกันได้ในระยะห่าง 60 เมตร หรือ คนที่มีความบกพร่องทางการเห็นสามารถมองเห็นวัตถุได้ในระยะห่าง 20 ฟุต ในขณะที่คนสายตาดปกติสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นเดียวกันได้ในระยะห่างที่ 200 ฟุต) หรือลานสายตาแคบกว่า 20 องศา (หมายถึง สามารถมองเห็นได้กว้างน้อยกว่า 20 องศา)

2. คนสายตาดูเลือนราง หมายถึง คนที่สูญเสียการเห็น แต่ยังสามารถอ่านอักษรตัวพิมพ์ที่ขยายใหญ่ได้ หรือต้องใช้อักษรขยายอ่าน หากตรวจวัดความชัดของสายตาดำดี เมื่อแก้ไขแล้วจะอยู่ในระดับระหว่าง 6 ส่วน 18 เมตร (6/18) หรือ 20 ส่วน 70 ฟุต (20/70) ถึง 6 ส่วน 60 เมตร (6/60) หรือ 20 ส่วน 200 ฟุต (20/200) หรือมีลานสายตาแคบกว่า 30 องศา

2) ทางกรแพทย์

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้แบ่งประเภทความบกพร่องทางการเห็น ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงประเภทความบกพร่องทางการเห็น

ระดับของความบกพร่องทางการเห็น	ระดับความชัดของสายตาที่ดีที่สุดเมื่อใช้แว่นสายตา
สายตาเลือนราง (Low Vision)	
ระดับที่ 1	<6/18 เมตร หรือ 20/70 ฟุต - 6/60 เมตร (20/200) ฟุต
ระดับที่ 2	<6/60 เมตร หรือ 20/200 ฟุต - 3/60 เมตร (20/400) ฟุต
ตาบอด (Blind)	
ระดับที่ 3	<3/60 เมตร หรือ 20/400 ฟุต - 1/60 เมตร (20/1,200) ฟุต
ระดับที่ 4	<1/60 เมตร หรือ 20/1200 ฟุต –PL (เห็นแสงเล็กน้อย)
ระดับที่ 5	NPL (ไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง)

ที่มา : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561: 2)

สำหรับการจำแนกประเภทความบกพร่องทางการเห็นตามการวินิจฉัยของสมาคมจักษุแพทย์แห่งประเทศไทย แสดงได้ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 แสดงประเภทความบกพร่องทางการเห็นตามการวินิจฉัยของสมาคมจักษุแพทย์แห่งประเทศไทย

ระดับ	พิจารณาที่สายตา	ลักษณะความพิการ	พิจารณาที่ลานสายตา
1	6/18 เมตรลงไปจนถึง 6/60 เมตร	สายตาเลือนรางหรือ	แคบกว่า 30 องศาจนถึง 10 องศา
2	<6/60 ลงไปจนถึง 3/60	สายตาพิการ	
3	<3/60 ลงไปจนถึง 1/60	ตาบอดขั้นหนึ่ง	แคบกว่า 10 องศาจนถึง 5 องศา
4	<3/60 ลงไปถึงเห็นเพียงแสงสว่าง	ตาบอดขั้นสอง	แคบกว่า 5 องศาลงมา
5	มองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง	ตาบอดขั้นสาม	

ที่มา : สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561: 2)

หมายเหตุ ระดับ 6/18 หมายถึง บุคคลที่มีสายตาเลือนรางสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นหนึ่งได้ในระยะ 6 เมตร ในขณะที่บุคคลทั่วไปสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นเดียวกันนี้ได้ในระยะ 18 เมตร และระยะ 20/70 หมายถึง บุคคลสายตาเลือนรางสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นหนึ่งได้ในระยะ 20 ฟุต ในขณะที่บุคคลทั่วไปสามารถมองเห็นวัตถุชิ้นเดียวกันนี้ได้ในระยะ 70 ฟุต

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการจำแนกประเภทของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น ในแนวทางการศึกษาจะแบ่งบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นเป็น 2 ประเภท แต่ในทางการแพทย์ จะจำแนกประเภทบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็นที่ละเอียดเป็น 5 ประเภท

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยิน การรับฟังเสียงต่าง ๆ ผิดปกติ อาจจะเป็นคนหูตึง หรือคนหูหนวก (ผดุง อารยะวิญญู, 2551; ศรียา นิยมธรรม, 2541) ซึ่งความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยินนั้น มีอยู่ 3 มุมมอง ดังนี้

1) ทางการศึกษา

เด็กหูตึง หมายถึง เด็กที่มีการได้ยินเหลืออยู่บ้างสามารถรับฟังเสียงได้ โดยสูญเสียการได้ยินตั้งแต่ 26 เดซิเบลขึ้นไปจนถึง 90 เดซิเบล ไม่ว่าจะใส่เครื่องช่วยฟังหรือไม่ก็ตาม

เด็กหูหนวก หมายถึง เด็กที่สูญเสียการได้ยินมาก ๆ ตั้งแต่ 90 เดซิเบลขึ้นไป ไม่ได้ยินเสียงเสียงที่พูดต่าง ๆ อาจรับรู้เสียงบางจากการสั่นสะเทือน ถ้าสูญเสียการได้ยินระดับนี้มาแต่กำเนิดจะพูดไม่ได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการสอนพิเศษส่วนมากเด็กจะใช้ภาษามือในการติดต่อสื่อความหมาย

2) ทางการแพทย์

เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน หมายถึง เด็กที่บกพร่องหรือสูญเสียการได้ยินเป็นเหตุให้การรับฟังเสียงต่างๆไม่ชัดเจน มี 2 ประเภท คือ

1. เด็กหูตึง (Hearing loss) หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินจนไม่สามารถเข้าใจคำพูดและการสนทนา ซึ่งจำแนกตามเกณฑ์การพิจารณาอัตราความพิการของหูของสมาคมโสตศอนาสิกแพทย์ประเทศไทย ใช้ค่าเฉลี่ยการได้ยินที่ความถี่ 500, 1000 และ 2000 เฮิรตซ์ ในหูข้างที่ตึงกว่า มี 4 ระดับ คือ

1.1 หูตึงระดับที่ 1 หูตึงน้อย (Mild hearing loss) สูญเสียการได้ยินระหว่าง 26-40 เดซิเบล ไม่สามารถได้ยินเสียงกระซิบและเสียงมาจากที่ไกล ๆ

1.2 หูตึงระดับที่ 2 หูตึงปานกลาง (Moderate hearing loss) สูญเสียการได้ยินระหว่าง 41-55 เดซิเบล พอจะเข้าใจคำพูดในระดับความดังปกติ ในระยะ 3-5 ฟุต มีปัญหาในการพูด เช่น พูดไม่ชัด พูดเสียงดังเกินไป หรือเบาเกินไป ต้องใช้เครื่องช่วยฟัง บางรายต้องเพิ่มการฝึกฟังฝึกพูดโดยนักแก้ไขการพูดและการได้ยิน

1.3 หูตึงระดับที่ 3 หูตึงมาก (Severe hearing loss) สูญเสียการได้ยินระหว่าง 56-70 เดซิเบล มีปัญหาในการได้ยินเสียงและใช้คำพูดในชีวิตประจำวัน ต้องใช้เสียงมากจึงจะได้ยิน จำเป็นจะต้องใช้เครื่องช่วยฟังเสียง และควรได้รับการแก้ไขการพูด

1.4 หูตึงระดับที่ 4 หูตึงระดับรุนแรง (Profound hearing loss) สูญเสียการได้ยินระหว่าง 71-90 เดซิเบล ไม่ได้ยินเสียงพูดตามปกติ แม้จะใช้เครื่องช่วยฟังก็ตามมีปัญหาในการพูด เช่น พูดไม่ชัด พูดไม่ได้ ไม่เข้าใจภาษา มีพัฒนาการทางภาษาพูดและเขียนผิดจากเด็กปกติ บางครั้งต้องการใช้ภาษามือ

2. เด็กหูหนวก (Deaf) เด็กที่มีการสูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจหรือใช้ภาษาหากไม่ได้รับการฝึกฝนเป็นพิเศษ และถ้าวัดระดับการได้ยินที่ 500, 1000 และ 2000 เฮิรตซ์ ตอบสนองของหูข้างที่ดีกว่าต่อเสียงบริสุทธิ์ตั้งแต่ 90 เดซิเบลขึ้นไป (พูนพิศ อมาตยกุล, สุมาลี ติงกิจ และพิมพ์พา ขจรธรรม, 2555)

3) ทางมนุษยวิทยา (จิตประภา ศรีอ่อน, 2551)

1. เด็กหูตึง หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินไม่ว่าอยู่ในระดับหูตึงหรือหูหนวกที่ใช้การสื่อสารด้วยภาษาพูด

2. เด็กหูหนวก หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินไม่ว่าอยู่ในระดับหูตึงหรือหูหนวกที่ใช้การสื่อสารด้วยภาษามือ

ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง “กำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา พ.ศ. 2552” ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศกำหนดประเภทและหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ
5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้
6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์
8. บุคคลออทิสติก
9. บุคคลพิการซ้อน

ในส่วน ข้อที่ 2 บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ บุคคลที่สูญเสียการได้ยิน ตั้งแต่ระดับหูตึงน้อยจนถึงหูหนวก ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) คนหูหนวก หมายถึง บุคคลที่สูญเสียการได้ยินมากจนไม่สามารถเข้าใจการพูด ผ่านทางการได้ยินไม่ว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งโดยทั่วไปหากตรวจการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยิน 90 เดซิเบลขึ้นไป

2) คนหูตึง หมายถึง บุคคลที่มีการได้ยินเหลืออยู่เพียงพอที่จะได้ยินการพูดผ่านทางการได้ยินโดยทั่วไปจะใส่เครื่องช่วยฟัง ซึ่งหากตรวจวัดการได้ยินจะมีการสูญเสียการได้ยินน้อยกว่า 90 เดซิเบลลงมาถึง 26 เดซิเบล

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจน ในการปฏิบัติตน (Functioning) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะจาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้านทักษะทางสังคม/การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในการชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าว ก่อนอายุ 18 ปี

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ แบ่งออกได้ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว ได้แก่ บุคคลที่มีอวัยวะ ไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป กระดูกหรือกล้ามเนื้อผิดปกติ มีอุปสรรคในการเคลื่อนไหว ความบกพร่อง ดังกล่าวอาจเกิดจากโรคทางระบบประสาท โรคของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก ไม่สมบูรณ์ประกอบ มาแต่กำเนิด อุบัติเหตุและโรคติดต่อ

2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสุขภาพ ได้แก่ บุคคลที่มีความเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือ มีโรคประจำตัวซึ่งจำเป็นต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา ซึ่งมีผล ทำให้เกิดความจำเป็นต้องได้รับการศึกษาพิเศษ

5. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติในการทำงาน ของสมองบางส่วนที่แสดงถึงความบกพร่องในกระบวนการเรียนรู้ ที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะความสามารถ ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน คือ การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ในด้าน ที่บกพร่องได้ทั้งที่มีระดับสติปัญญาปกติ

6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา ได้แก่ บุคคลที่มีความบกพร่องในการเปล่งเสียงพูด เช่น เสียงผิดปกติ อัตราความเร็ว และจังหวะการพูดผิดปกติ หรือบุคคลที่มีความบกพร่องในเรื่องความเข้าใจหรือการใช้ภาษาพูด การเขียนหรือระบบสัญลักษณ์อื่นที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจเกี่ยวกับรูปแบบ เนื้อหา และหน้าที่ของภาษา

7. บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ ได้แก่ บุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากปกติเป็นอย่างมาก และปัญหาทางพฤติกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนของการรับรู้ อารมณ์ หรือความคิด เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้า โรคสมองเสื่อม เป็นต้น

8. บุคคลออทิสติก ได้แก่ บุคคลที่มีความผิดปกติของระบบการทำงานของสมองบางส่วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความบกพร่องทางพัฒนาการด้านภาษา ด้านสังคมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม หรือมีความสนใจจำกัด เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยความผิดปกตินั้นค้นพบได้ก่อนอายุ 30 เดือน

9. บุคคลพิการซ้อน ได้แก่ บุคคลที่มีสภาพความบกพร่องหรือความพิการมากกว่าหนึ่งประเภทในบุคคลเดียวกัน

กระทรวงสาธารณสุข ได้ออกกฎกระทรวงฉบับที่ 2 พ.ศ.2537 กำหนดประเภทความพิการและเกณฑ์ในการจำแนกประเภทตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 แบ่ง ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ คนพิการทางการมองเห็น คนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย คนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม และคนพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการจำแนกไว้ ดังนี้

1. พิการทางการมองเห็น คือ

1) คนที่มีสายตาข้างที่ดีกว่าเมื่อใช้แว่นสายตาธรรมดา แล้วมองเห็นน้อยกว่า 6/18 หรือ 20/70 จนมองไม่เห็นแม้แต่แสงสว่าง

2) มีเลนส์สายตาแคบกว่า 30 องศา

2. พิการทางการได้ยินและสื่อความหมาย

1) การได้ยิน

1.1 เด็กอายุน้อยกว่า 7 ปี ลักษณะความพิการ คือ หูตึงปานกลาง หูตึงมาก หูตึงรุนแรง หูหนวก ความดังเฉลี่ยเกิน 40 เดซิเบล จนไม่ได้ยิน

1.2 เด็กอายุเกิน 7 ปี ถึงผู้ใหญ่ ลักษณะความพิการ คือ ความผิดปกติ หูตึงมาก หูตึงรุนแรง หูหนวก ความดัง 55 เดซิเบลขึ้นไป จนไม่ได้ยินเสียง

2) การสื่อความหมาย ลักษณะความพิการ คือ คนที่มีความผิดปกติ พูดไม่ได้ พูดไม่ชัด หรือการใช้ภาษาพูดจนไม่สามารถสื่อความหมายกับคนอื่นได้

3. พิการทางกาย หรือการเคลื่อนไหว ลักษณะความพิการ ได้แก่

1) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายเห็นชัดเจน และไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันหลักในชีวิตประจำวันได้ และคนที่สูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหว ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรในชีวิตประจำวันได้

2) คนที่สูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อาจเนื่องมาจาก แขนหรือขาขาด อัมพาตหรืออ่อนแรง โรคข้อหรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ตามปกติ หรือการดำรงชีวิตในสังคมเช่นคนปกติได้

4. พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม เป็นลักษณะความผิดปกติทางจิตใจ หรือสมองในส่วนการรับรู้ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึก จนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมที่จำเป็นในการดูแลตนเอง หรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น

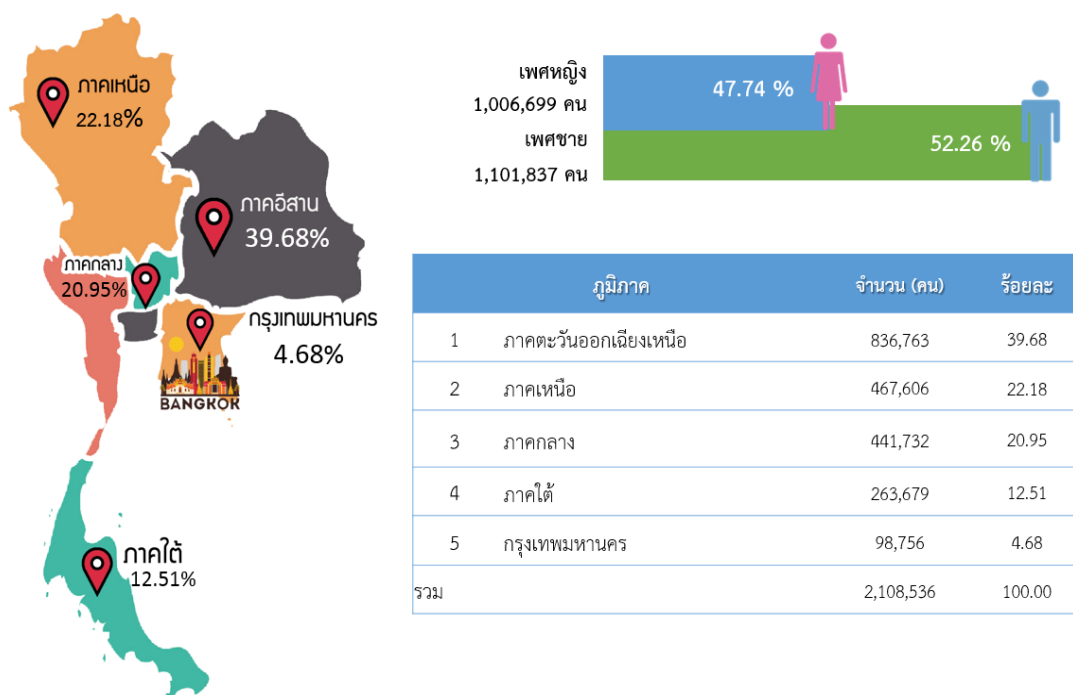
5. พิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้ ลักษณะความพิการ คือ คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องทางสติปัญญาหรือสมอง จนไม่สามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการศึกษาปกติได้

ปี ค.ศ. 1989 องค์การอนามัยโลก (WHO) (อ้างใน ศาสวัต เฟงแพ, 2553: 27) จัดแยกลักษณะความพิการออกเป็น 3 กลุ่ม (Ashman and Elkins, 1990) กลุ่มแรก คือ กลุ่มความพิการเนื่องจากความบกพร่อง (Impairment) ทางด้านต่าง ๆ เช่น สติปัญญา จิตใจ การพูด การฟัง การเห็น กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มความพิการเนื่องจากไร้ความสามารถ (Disability) ในด้านต่าง ๆ เช่น พฤติกรรม การสื่อสาร การเคลื่อนไหว อาชีพ และกลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มความพิการเนื่องจากความเสียเปรียบ (Handicap) ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม ด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านกายภาพ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของคนพิการ จำแนกได้ตามประเภทความพิการและเกณฑ์ในการจำแนกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา แบ่งตามประเภทลักษณะความพิการได้ 9 ประเภท คือ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และบุคคลพิการซ้อน

2 แนวโน้มคนพิการไทยในปัจจุบัน

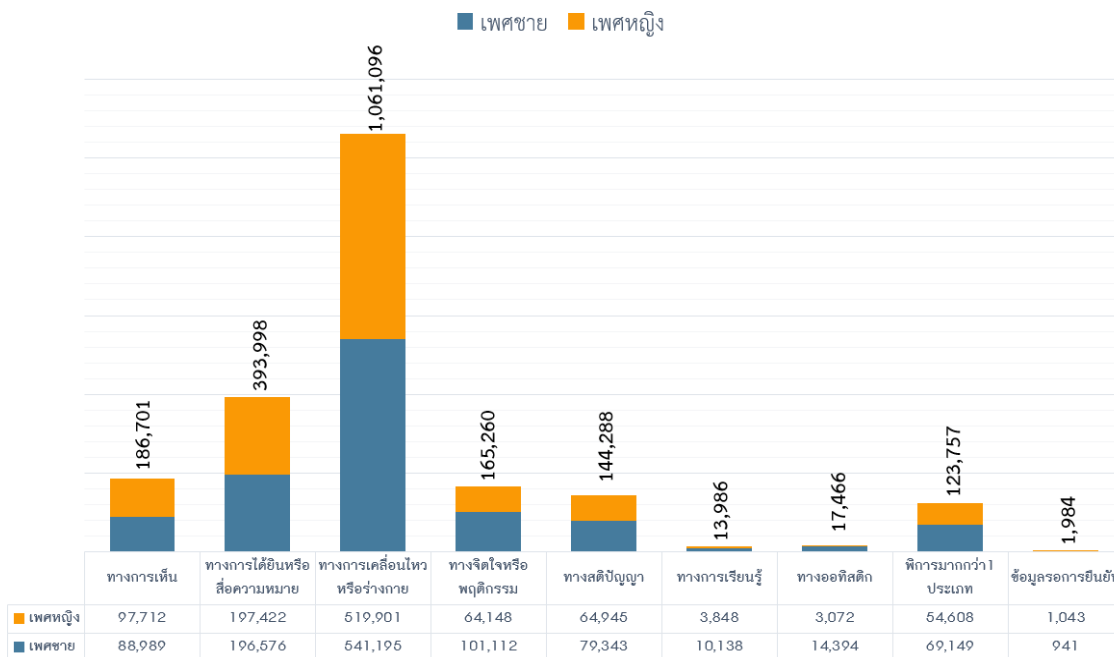
จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (2565) พบว่า คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,108,536 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 ของประชากรทั้งประเทศ โดยจำแนกเป็นเพศชายจำนวน 1,101,837 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.26 และเพศหญิงจำนวน 1,006,699 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.74 ของคนพิการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายภาค พบว่าภาคอีสานมีจำนวนคนพิการสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 39.68 ของคนพิการทั้งประเทศ และภาคใต้พบคนพิการน้อยสุด คิดเป็นร้อยละ 12.51 ของคนพิการทั้งประเทศ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2565: 2)

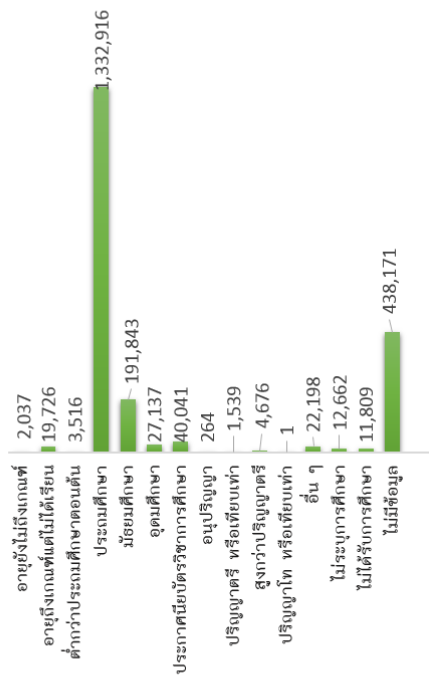
อย่างไรก็ตามในประเภทความพิการทั้ง 9 ประเภท พบว่า ประเภทความพิการที่มีจำนวนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย และความพิการทางการเห็น ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 แสดงการวิเคราะห์ตามประเภทความพิการ

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2565: 3)

นอกจากนั้น เมื่อมองในมิติของการศึกษาของคนพิการพบว่า คนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 33,572 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดยแบ่งออกเป็น 1) อายุไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเรียน จำนวน 2,037 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา 2) คนพิการที่อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 19,726 คน คิดเป็นร้อยละ 58.76 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา และ 3) เป็นคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษาจำนวน 11,809 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 ของคนพิการที่ไม่ได้รับการศึกษา คนพิการที่ได้รับการศึกษา จำนวน 1,636,793 คน คิดเป็นร้อยละ 77.63 ของคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ โดย 5 อันดับของระดับการศึกษาที่คนพิการได้รับมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับอุดมศึกษา และไม่ระบุการศึกษา ตามลำดับ ดังภาพที่ 1.3



การศึกษา	ชาย	หญิง	รวม	ร้อยละ
อายุยังไม่ถึงเกณฑ์	1,145	892	2,037	0.10
อายุถึงเกณฑ์แต่ไม่ได้เรียน	9,150	10,576	19,726	0.94
ต่ำกว่าประถมศึกษาตอนต้น	1,964	1,552	3,516	0.17
ประถมศึกษา	682,848	650,068	1,332,916	63.22
มัธยมศึกษา	128,597	63,246	191,843	9.10
อุดมศึกษา	15,761	11,376	27,137	1.29
ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา	27,965	12,076	40,041	1.90
อนุปริญญา	162	102	264	0.01
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	927	612	1,539	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	2,874	1,802	4,676	0.22
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	0	1	1	0.00
อื่น ๆ	13,404	8,794	22,198	1.05
ไม่ระบุการศึกษา	6,898	5,764	12,662	0.60
ไม่ได้รับการศึกษา	5,938	5,871	11,809	0.56
ไม่มีข้อมูล	204,204	233,967	438,171	20.78
รวม	1,101,837	1,006,699	2,108,536	100.00

ภาพที่ 1.3 แสดงการศึกษาของคนพิการ

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2565: 6)

ในแง่ของการประกอบอาชีพของคนพิการในวัยทำงาน พบว่าคนพิการที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) จำนวน 852,033 คน 1) คนพิการที่ประกอบอาชีพ จำนวน 314,127 คน ร้อยละ 36.87 ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด 2) คนพิการที่สามารถประกอบอาชีพได้ แต่แจ้งว่าไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 90,949 คน ร้อยละ 10.67 ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด 3) คนพิการที่ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ (เนื่องจากพิการมากช่วยเหลือตนเองไม่ได้) จำนวน 52,471 คน ร้อยละ 6.16 ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด 4) คนพิการที่ไม่ประสงค์ให้ข้อมูลและไม่ระบุข้อมูลด้านอาชีพ จำนวน 394,486 คน ร้อยละ 46.30 ของจำนวนคนพิการวัยทำงานทั้งหมด

การประกอบอาชีพของคนพิการ พบว่า ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 53.26 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 22.75 ไม่ระบุ ร้อยละ 6.95 ประกอบกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ ร้อยละ 6.09 ลูกจ้างภาคเอกชน/พนักงานบริษัท ร้อยละ 5.70 อื่น ๆ ร้อยละ 3.79 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.16 และกิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย ร้อยละ 0.29 ดังภาพที่ 1.4

อันดับ	อาชีพ	รวม	ร้อยละ
1	เกษตรกร	167,299	53.26
2	รับจ้าง	71,473	22.75
3	ไม่ระบุอาชีพ	21,845	6.95
4	ผู้ประกอบการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ธุรกิจ	19,144	6.09
5	ลูกจ้าง/ลูกจ้างเอกชน/พนักงานบริษัท	17,901	5.70
6	อื่นๆ	11,921	3.79
7	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3,636	1.16
8	กิจการส่วนตัว/อาชีพอิสระ/ค้าขาย	908	0.29
รวม		314,127	100.00

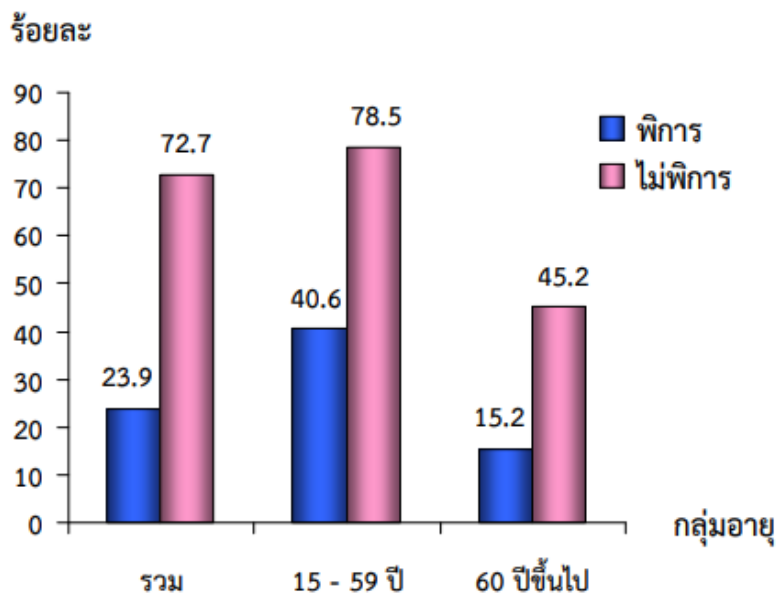
คนพิการ ในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี)
ทั้งหมด 852,033 คน



ภาพที่ 1.4 แสดงอาชีพคนพิการในวัยทำงาน

ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2565: 7)

สอดคล้องกับ ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562 : 27) เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ ของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป โดยประชากรประมาณ 56.1 ล้านคนเป็นประชากรที่พิการ 3.6 ล้านคน (ร้อยละ 6.4) และประชากรที่ไม่พิการ 52.5 ล้านคน (ร้อยละ 93.6) พบว่า ประชากรพิการมีงานทำค่อนข้างน้อยร้อยละ 23.9 โดยประชากรพิการในวัยทำงาน (อายุ 15 - 59 ปี) มีงานทำร้อยละ 40.6 และวัยสูงอายุ (อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) มีงานทำเพียงร้อยละ 15.2 ซึ่งประชากรพิการที่มีงานทำมีสัดส่วนน้อยกว่าประชากรที่ไม่พิการทั้งในภาพรวมและทั้งสองกลุ่มวัย สำหรับประชากรที่ไม่พิการมีงานทำร้อยละ 72.7 กลุ่มวัยทำงานมีงานทำถึงร้อยละ 78.5 และกลุ่มวัยสูงอายุที่ยังคงทำงานมีร้อยละ 45.2 ดังนั้น ทุกภาคส่วนควรรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและสนับสนุนการประกอบอาชีพให้ประชากรพิการที่ยังไม่มีงานทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยทำงาน ดังภาพที่ 1.5



ภาพที่ 1.5 แสดงร้อยละของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปทำงานจำแนกตามความพิการ และกลุ่มอายุ พ.ศ. 2560

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562: 27)

จากข้อมูลข้างต้นอีกทั้งแหล่งข้อมูลเดียวกันย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ปี 2565 คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,108,536 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 ของประชากรทั้งประเทศ ปี 2564 คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,092,595 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21 ของประชากรทั้งประเทศ และในปี 2563 คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการมีจำนวนทั้งสิ้น 1,995,767 คน คิดเป็นร้อยละ 3.01 ของประชากรทั้งประเทศ ทำให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของคนพิการอย่างมีนัยสำคัญ โดยเกือบครึ่งเป็นผู้พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ส่วนผู้พิการที่อยู่ในวัยแรกเกิดจนถึงอายุ 21 ปี มีสัดส่วนของการพิการทางสติปัญญามากที่สุด ทั้งนี้คาดการณ์ว่าจำนวนผู้พิการของไทยจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศต่อไป อีกทั้งการจ้างงานของคนพิการที่มีน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนผู้พิการทั้งประเทศ

3 แนวคิดเกี่ยวกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เป็นภาวะที่มีพัฒนาการบกพร่องซึ่งส่งผลทำให้มีข้อจำกัดด้านสติปัญญา การเรียนรู้และการปรับตัวในการดำรงชีวิตประจำวัน ในปัจจุบันเริ่มมีการใช้คำว่า “บกพร่องทางสติปัญญา” แทน “ภาวะปัญญาอ่อน” มากขึ้นในองค์กรระดับนานาชาติ เช่น IASSID (International Association for the Scientific Study of Intellectual Disabilities) WHO (World Health Organization) WPA (World Psychiatry Association) รวมทั้ง AAMR (The American Association on Mental Retardation) หรือสมาคมบุคคลปัญญาอ่อนแห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วยสาขาวิชาจากทั่วโลกและก่อตั้งมาเป็นเวลานาน 130 ปี ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็น The American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) เมื่อ 1 มกราคม พ.ศ. 2550 เพื่อเสนอแนวทางที่จะทำให้สังคมยอมรับผู้บกพร่องทางสติปัญญามากขึ้น (สถาบันราชานุกูล, 2556)

3.1 ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญา

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พุทธศักราช 2550 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556) ได้ให้ความหมายของความบกพร่องทางสติปัญญาว่า การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือมีระดับเข่าปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความผิดปกตินั้นแสดงก่อนอายุ 18 ปี

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ออกตามความในพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) ให้ความหมายของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตน (Functioning) ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ คือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอย่างน้อย 2 ทักษะ จาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

วราภรณ์ วิไลนาม (2554) ได้ให้ความหมายบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ บุคคลที่มีความจำกัดอย่างชัดเจนในการปฏิบัติตนในปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือ ความสามารถทางสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญ ร่วมกับความจำกัดของทักษะการปรับตัวอีกอย่างน้อย 2 ทักษะ จาก 10 ทักษะ ได้แก่ การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน ทักษะทางสังคม/การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จักใช้ทรัพยากรในชุมชน การรู้จักดูแลควบคุมตนเอง

การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน การใช้เวลาว่าง การรักษาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ได้แสดงอาการดังกล่าวก่อนอายุ 18 ปี

ทั้งนี้ สติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการรู้คิดทั่วไป เช่น การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหา เป็นต้น โดยเกณฑ์ในการวัดและตัดสินการทำหน้าที่ทางสติปัญญา คือ การทดสอบระดับสติปัญญา (IQ Test) ซึ่งผู้ที่มีระดับสติปัญญาตั้งแต่ระดับ 70 ถึง 75 ลงไปนั้น ถือเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดในการทำหน้าที่ทางสติปัญญาทั้งสิ้น นอกจากนี้ การทดสอบแบบมาตรฐานก็สามารถบ่งชี้ข้อจำกัดด้านพฤติกรรมการปรับตัวได้ ซึ่งพฤติกรรมการปรับตัวนั้นมีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะแนวคิด (Conceptual Skills) เกี่ยวกับภาษาและการรู้หนังสือ (การอ่าน การเขียน) การเงิน เวลา จำนวน ความคิดรวบยอด และการควบคุมของตนเอง
2. ทักษะทางสังคม (Social Skills) เกี่ยวกับทักษะส่วนบุคคล ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง การจัดการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาในสังคม การปฏิบัติตามข้อตกลง กฎ กติกา ระเบียบ ต่าง ๆ ในสังคม การเคารพกฎหมาย และความสามารถในการหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของผู้ที่ไม่หวังดีได้
3. ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การดูแลตัวเอง ทักษะอาชีพ การดูแลสุขอนามัย การเดินทาง การดำเนินชีวิตตามกิจวัตรตารางหรือกำหนดการ การรักษาความปลอดภัยและหลีกเลี่ยงวัตถุอันตราย การใช้เงิน การใช้โทรศัพท์ เป็นต้น

อิสริยาภรณ์ อารมณ์รัตน์ (2554: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความบกพร่อง หรือภาวะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีข้อจำกัดทางด้านสติปัญญา ด้านภาษา ด้านพฤติกรรมการปรับตัว และการใช้ทักษะทางสังคม รวมถึงมีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่นที่รวมอยู่ด้วย นอกจากนี้พัฒนาการทางด้านสติปัญญา มีความล่าช้าและต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของระดับสติปัญญา คือ 70 โดยลักษณะอาการเหล่านี้จะแสดงก่อนอายุ 18 ปี

สถาบันราชานุกูล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลบกพร่องทางสติปัญญามักมีพัฒนาการด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ภาษาและสติปัญญาล่าช้ากว่าบุคคลทั่วไป ตามเกณฑ์ของ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision (DSM- IV-TR) โดย American Psychiatric Association (APA) ในปี พ.ศ. 2543 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาหรือภาวะปัญญาอ่อน หมายถึง ภาวะที่มี

1. ระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย คือการมีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 70
2. พฤติกรรมการปรับตนบกพร่อง ตั้งแต่ 2 ด้านขึ้นไป จากทั้งหมด 10 ด้าน หมายถึง การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลนั้นที่จะสามารถดำรงชีวิต

ได้ด้วยตนเองในสังคม ประกอบด้วยการสื่อความหมาย (Communication) การดูแลตนเอง (Self-care) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม (Social and Interpersonal Skills) การควบคุมตนเอง (Self-direction) การดำรงชีวิตภายในบ้าน (Home living) การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน (Use of Community Resources) การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน (Functional Academic Skills) การใช้เวลาว่าง (Leisure) การทำงาน (Work) และการมีสุขอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น (Health and Safety) โดยใช้เกณฑ์การวินิจฉัยเรื่องพฤติกรรมการปรับตัวเป็นการปฏิบัติตนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ในข้อ ก หรือ ข้อ ข ดังนี้

ก. ทักษะด้านใดด้านหนึ่งใน 3 ด้านของพฤติกรรมการปรับตัว ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) ทักษะด้านสังคม (social skills) หรือทักษะด้านการปฏิบัติตน (practical skills) หรือ

ข. ทักษะทั้ง 3 ด้าน ตามข้อ ก โดยดูจากคะแนนรวมทั้งหมด

3. อาการแสดงก่อนอายุ 18 ปี อายุที่แสดงภาวะบกพร่องทางสติปัญญาตาม DSM-IV-TR อาการที่แสดงภาวะบกพร่องทางสติปัญญาต้องแสดงก่อนอายุ 18 ปี แต่อย่างไรก็ตามเด็กที่อายุต่ำกว่า 2 ปี ที่มีอาการแสดงภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ยังไม่ควรได้รับการวินิจฉัยว่ามีความบกพร่องทางสติปัญญา ยกเว้นพบความบกพร่องอย่างรุนแรง หรือพบภาวะที่มีความสัมพันธ์สูงกับภาวะบกพร่องทางสติปัญญา เช่น กลุ่มอาการดาวน์ ดังนั้น เด็กอายุต่ำกว่า 2 ปี ที่ไม่มีข้อยกเว้นดังกล่าวข้างต้น ควรได้รับการวินิจฉัยว่ามีภาวะบกพร่องทางพัฒนาการ และควรติดตามการวินิจฉัยต่อไปเมื่อเด็กอายุมากขึ้น

ศุภพิชญ์ วิเชียรพันธ์ (2557 : 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะที่สมองมีการเจริญไม่เต็มที่หรือสมองหยุดการพัฒนา ทำให้มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลปกติในวัยเดียวกัน และมีข้อจำกัดทางด้านพฤติกรรมปรับตัว ซึ่งพฤติกรรมปรับตัวนี้จะแสดงออกมาในลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการคิด (Conceptual skill) ทักษะการปรับตัวในชีวิตประจำวัน (Practical adaptive skill) และทักษะทางสังคม (Social skill) ทั้งนี้ จะต้องปรากฏก่อนอายุ 18 ปี

จากความหมายของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็นภาวะที่บุคคลมีความจำกัดทางสติปัญญา ส่งผลต่อความสามารถทางการรู้คิด ทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต ตั้งแต่ 2 ด้าน ขึ้นไป ประกอบด้วย การสื่อความหมาย การดูแลตนเอง การดำรงชีวิตภายในบ้าน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน การควบคุมตนเอง การนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน การใช้เวลาว่าง การทำงาน และการมีสุขอนามัยและความปลอดภัยเบื้องต้น โดยความบกพร่องนี้เกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี

3.2 ลักษณะและประเภทบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ลักษณะของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

ลักษณะของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะมีการพัฒนาการตั้งแต่วัยทารกและตอนเด็กช้ากว่าเด็กปกติโดยทั่วไป มีร่างกายอ่อนแอ รูปร่างแคระแกร็นบางรายมีศีรษะค่อนข้างเล็ก บางรายศีรษะโต ประวัติการเจริญเติบโตล่าช้า คือ มีการคว่ำ คลาน นั่ง ยืน เดิน ช้ากว่าเด็กปกติมาก และการพูด ซึ่ง ลินกอร์ท (Linguorth, 1955) ได้กล่าวว่า เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะสามารถสังเกตได้จากเมื่อแม่พูดกับเด็ก เด็กจะไม่คอยหันหน้ามามองหน้าแม่ เด็กปกติอายุ 2 สัปดาห์ จะเริ่มหันมามองแม่เมื่อแม่พูดด้วย แต่เด็กที่มีความบกพร่องทางสมองมากจะยังคงหลับตา และศีรษะยังไม่แข็งแรงไปมาตลอดเวลา ระยะของความสนใจอยู่ในช่วงสั้นบางรายมีอาการรุนแรง และชอบทำลายข้าวของและทำร้ายตัวเอง พวกที่มีความบกพร่องทางสมองมากจะต้องการความช่วยเหลือในการเลี้ยงดูอย่างมาก ลักษณะท่าทางของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีดังนี้

1. ลักษณะทางร่างกาย โดยทั่วไปบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มักมีรูปร่างหน้าตาไม่สมประกอบ คือ มือเท้าใหญ่กว่าปกติ บางคนมีลักษณะแคระแกร็นบางคนก็สูงใหญ่ต่างกับคนธรรมดา

1.1 ศีรษะจะมีลักษณะเล็กผิดปกติ หรือมีลักษณะหัวกะโหลกเล็กเป็นรูปกรวยหรือบางพวกมีลักษณะศีรษะใหญ่ผิดปกติ เพราะน้ำในสมองมาก ร่างกายไม่สามารถจะทนน้ำหนักได้ บางรายศีรษะบิดเบี้ยวและแบน

1.2 ผม ลักษณะผมมักหยาบแข็ง มีขนตามร่างกายผิดปกติส่วนบางรายมีลักษณะตรงข้าม คือ ผมน้อย หรือผมบาง แต่ไม่ถึงกับล้าน มักจะเป็นโรคผิวหนังบนศีรษะ

1.3 หน้าผากมักจะแคบผิดปกติ โคนผมเกือบถึงคิ้ว บางรายหน้าผากลาด

1.4 ตา มักจะหรี่เล็ก หางลูกตาเฉียงขึ้นข้างบน มักเป็นโรคเกี่ยวกับทางตา เช่น ตาแดง หรือสายตาสั้นผิดปกติ บางรายมีเปลือกตาหนา

1.5 หู ลักษณะรูหูมักจะผิดปกติ ส่วนมากเป็นโรคหูตึง หรือหูมีน้ำหนวก

1.6 ปาก ริมฝีปากหนา ปากเบะ มักมีน้ำลายไหลยืดออกมา

1.7 ฟัน มักจะเหยิน ฟันซี่โต ๆ ฟันขึ้นไม่เป็นระเบียบ

1.8 ลิ้น มักจะโตเกินขนาด ทำให้พูดไม่ชัด ลิ้นจุกปาก

2. ลักษณะด้านพฤติกรรม คือ การพูด การทำความเข้าใจ การตัดสินใจมักช้า และเข้าใจผิดอยู่เสมอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพูด มักเริ่มพูดช้ากว่าเด็กปกติ พูดไม่ค่อยชัด และพูดไม่รู้เรื่อง พูดแล้วผู้อื่นไม่เข้าใจ แม้จะอายุมาก 6-7 ปี แล้วก็ตาม บางรายพูดจาเลอะเลือน หาแก่นสารไม่ได้ พูดได้ตลอดเวลา เป็นเรื่องเป็นราวแต่ถ้าถามจะตอบคำถามที่ตนพูดไม่ได้

2.2 การฟังและความเข้าใจ มักจะเข้าใจผิด ๆ ต้องพูดหลาย ๆ ครั้ง ซ้ำ ๆ จึงจะเข้าใจได้

2.3 ประสาทสัมผัส มีความรู้สึกซ้ามาก เช่น อากาศหนาวจนคนอื่นต้องห่มผ้า แต่ตนเองใส่เสื้อบาง ๆ บางรายอากาศร้อนมากแต่ยังนุ่งใส่เสื้อฝ้ายกันหนาวได้ โดยไม่มีความรู้สึกว่าร้อน บางรายได้รับอันตรายมีเลือดออกแล้วยังเฉยอยู่

2.4 อิริยาบถและการเคลื่อนไหว มักใช้มือไม่ค่อยคล่อง เดิน วิ่ง ซ้ำ อืดอาด ไม่มี ความกระฉับกระเฉง

2.5 การตัดสินใจ มักมีการตัดสินใจแปลก ๆ และผิดๆ อยู่เสมอ เช่น เอาของสกปรกทิ้งลงในบ่อน้ำ หรือไม่กลัวอันตราย ชอบออกนอกบ้านยามวิกาล จึงมักถูกชักจูงให้ทำความผิดได้ง่าย บางรายข้ามถนนโดยไม่กลัวถูกรถชน

2.6 สมาธิสั้น มักขาดสมาธิและความสนใจ จะทำหรือเรียนสิ่งใดก็ทำได้ในช่วงเวลาอันสั้น ๆ ชอบเหม่อลอยไม่มีสมาธิที่จะเรียน

2.7 ความจำมักมีน้อย หรือจำอะไรไม่ได้เลย แม้แต่ชื่อพ่อ แม่ ก็จำไม่ได้ บางรายจำชื่อตนเองไม่ได้ก็มี สอนไปเรียนไปถามรู้เรื่องพอกลับมาถามอีกก็ไม่รู้เรื่อง แต่จะจำสิ่งที่ทำอยู่ ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ ได้

2.8 อารมณ์ มีอารมณ์อ่อนไหวง่าย ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ใจน้อย รักแรง เกือบแรงแรง มักจะแสดงอาการเสียใจ ดีใจ โกรธ ผิดหวัง ออกมาโดยไม่มีการเสแสร้ง และจะแสดงออกมาทันที ขาดความมั่นคงและแน่นอนทางอารมณ์ บางครั้งเพื่อน ๆ ทำอะไรแรง ๆ ก็อดทนได้ ดังนั้น เด็กพวกนี้ จะแสดงถึงความผิดหวัง หรือเสียใจมากกว่าปกติ ถ้าโกรธก็จะร้องไห้ปนพึมพำ ถ้าดีใจก็จะหัวเราะชอบใจออกมา บางรายแสดงอาการก้าวร้าวต่อครูและเพื่อนนักเรียน โมโหร้าย ชอบทำร้ายตนเอง และผู้อื่น มีอารมณ์รุนแรง

3. ลักษณะทางจิตวิทยา

1) การเรียนรู้และความจำ ลักษณะที่ปรากฏออกมาอย่างชัดเจนของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ ขาดความสามารถในการเรียนรู้ และความจำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนอายุรุ่นเดียวกัน นอกจากขาดความสามารถทางสมองแล้ว บุคคลปัญญาอ่อนยังมีช่วงความสนใจสั้น ไม่ค่อยสนใจอะไร จึงทำให้ขาดความสามารถในการเรียนยิ่งขึ้น จากการทดลองของนักจิตวิทยา (Borkowski & Wanschura, 1974) ที่ทดลองให้เด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำคำ หรือเสียง หรือรูปภาพ โดยแสดงสิ่งเหล่านั้นแก่เด็กประมาณ 2-3 วินาที พบว่า บุคคลที่มีความบกพร่อง

ทางสติปัญญาจำได้น้อยกว่าเด็กปกติ แต่ถ้าให้จำวัตถุสิ่งของโดยใช้เวลานาน ๆ อาจเป็นชั่วโมง วัน หรือสัปดาห์ ก็จะจำได้ดี แสดงว่าบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักจะขาดความสามารถในการจำระยะสั้น แต่ความจำระยะยาวไม่ผิดปกติ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความสามารถในการใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อให้จำได้ไม่สามารถรวบรวมหรือจัดระบบสิ่งเร้าที่จะจำได้ไม่สามารถทบทวนสิ่งที่จะจำได้ เช่น เวลาจะจำ 1,7,8,5,3,4 หากแยกเป็น 178...534 จะจำได้ง่ายกว่าจำทีละตัว หากเด็กได้รับการสอนเทคนิคและกลวิธีต่าง ๆ ในการจำเขาสามารถจดจำได้ดีขึ้น ความสามารถในการเรียนรู้และความจำของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีดังนี้

1.1 การขาดความสามารถในการเรียนรู้ และการจำขึ้นอยู่กับระดับของสติปัญญาอ่อนมากก็จะมีอุปสรรคในการเรียนรู้และการจำมาก ระดับสติปัญญาอ่อนน้อยก็จะมีอุปสรรคในการเรียนรู้และการจำน้อย

1.2 การใช้กลวิธีในการเรียนรู้และการจำของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะแตกต่างจากเด็กปกติ

1.3 ปัญหาในการเรียนรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ขึ้นอยู่กับปัญญาอ่อนประเภทใดประเภทหนึ่งโดยตรง ไม่ว่าปัญญาอ่อนประเภทใดก็ย่อมมีปัญหาในการเรียนรู้เหมือน ๆ กัน

1.4 ลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญากับเด็กปกติไม่แตกต่างกัน แต่จะช้ากว่าเด็กปกตินั้นคือที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีลักษณะการเรียนรู้ไม่แตกต่างจากเด็กปกติซึ่งอายุสมองเท่ากันนั่นเอง

2) ปัญหาทางภาษา บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะมีปัญหาทางด้านภาษาเป็นอย่างมาก ความสามารถทางภาษาจะต่ำกว่าระดับอายุสมองของเขาเสียอีก ไม่ว่าจะเป็นด้านเสียงพูดหรือคำพูด ปัญหาต่าง ๆ ทางด้านภาษาพอจะจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 โครงสร้างทางภาษาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความคล้ายคลึงกับเด็กปกติแต่จะมีความสามารถทางภาษาพอ ๆ กับเด็กปกติในตอนวัยต้น ๆ เท่านั้น

2.2 ปัญหาทางภาษาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มักจะพบบ่อย คือ พูดตะกุกตะกัก พูดเสียงไม่ออกและติดอ่าง (สุขพัชรา ชุ่มเจริญ : 2542)

ประเภทบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

การแบ่งระดับของความบกพร่องทางสติปัญญา โดยทั่วไปแบ่งตามระดับเชาวน์ปัญญา ระดับความรุนแรง สาเหตุ หรือความช่วยเหลือสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งการแบ่งระดับของความบกพร่องทางสติปัญญา แม้ว่าคำนิยามของสมาคมว่าด้วยภาวะบกพร่องทางสติปัญญาแห่งอเมริกา มีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ระดับสติปัญญา และแบบทดสอบทางสติปัญญาก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นการยากที่จะนำไปใช้โดยไม่มีเกณฑ์การตัดสินใด ๆ

ดังนั้น จึงมีการนำคะแนนระดับสติปัญญามาช่วยอธิบายภาวะบกพร่องทางสติปัญญาโดยใช้คะแนน Cutoff ที่ 70 ซึ่งได้มีการแบ่งตามระดับความรุนแรง ดังนี้ (Smith & Tyler, 2010 อ้างใน กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553: 34)

1. ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย (Mild Intellectual Disabilities) มีระดับสติปัญญาระหว่าง 50 – 69 ผลของความบกพร่อง: มีความยากลำบากในการเรียนรู้สามารถทำงานได้ สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้

2. ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง (Moderate Intellectual Disabilities) มีระดับสติปัญญาระหว่าง 35 – 49 ผลของความบกพร่อง: มีพัฒนาการล่าช้าอย่างเห็นได้ชัดในวัยเด็ก สามารถทำทักษะต่างๆ ได้บ้างพอควร เช่น การดูแลตนเอง ทักษะการสื่อสารและทักษะทางวิชาการ แต่ต้องการความช่วยเหลือในระดับต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้ในชุมชน

3. ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง (Severe Intellectual Disabilities) มีระดับสติปัญญาระหว่าง 20 - 34 ผลของความบกพร่อง: ต้องการความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

4. ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก (Profound Intellectual Disabilities) มีระดับสติปัญญาต่ำกว่า 20 ผลของความบกพร่อง: แสดงให้เห็นถึงความจำกัดอย่างรุนแรงในด้านการดูแลตนเอง การขับถ่าย การสื่อสาร การเคลื่อนไหว และต้องการความช่วยเหลืออย่างมากและต่อเนื่องตลอดเวลา

การแบ่งประเภทความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถแบ่งได้ ดังนี้ (สถาบันราชานุกูล, 2555: 9-10)

1. แบ่งตามระดับความรุนแรง เป็นการแบ่งโดยใช้ค่าคะแนนระดับเชาวน์ปัญญาหรือ IQ ที่ American Psychiatric Association (APA) และ The American Association on Mental Retardation (AAMR) แบ่งภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็น 4 ระดับได้แก่ เล็กน้อย (Mild) ปานกลาง (Moderate) รุนแรง (Severe) และรุนแรงมาก (Profound) ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 AAMR ได้เปลี่ยนการแบ่งเหลือเพียง 2 ระดับ คือ เล็กน้อย (ระดับเชาวน์ปัญญาเท่ากับ 50-70) และมาก (ระดับเชาวน์ปัญญาน้อยกว่า 50) โดยเน้นที่ระดับความช่วยเหลือที่บุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาต้องการ การแบ่งระดับความรุนแรงแบบนี้ เพื่อช่วยแยกกลุ่มที่ระดับเชาวน์ปัญญาสูงกว่า 50 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่เรียนได้ (Educable) ให้ได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการศึกษา ส่วนกลุ่มที่ระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่า 50 จะเน้นที่การฝึกทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต (Trainable)

2. แบ่งตามระดับความช่วยเหลือที่ต้องการ เป็นการแบ่งเพื่อออกแบบและจัดหาบริการสนับสนุน สำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาแต่ละบุคคลที่มีข้อจำกัดให้เข้าถึงระบบการศึกษาทั่วไป และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ใกล้เคียงกับคนปกติมากที่สุดแบ่งเป็น 4 ระดับ และประเมินอย่างน้อย 9 ด้าน

ได้แก่ พัฒนาการการเรียนการสอนการใช้ชีวิตในบ้าน การใช้ชีวิตในชุมชน การจ้างงาน สุขภาพ และความปลอดภัย พฤติกรรมทักษะทางสังคม และการแก้ต่างและการป้องกัน

3. แบ่งตามลักษณะทางคลินิก ลักษณะทางคลินิกของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาสามารถแบ่งตามระดับได้ ดังนี้

3.1 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก พัฒนาการล่าช้าชัดเจนตั้งแต่เล็ก ๆ ทั้งในด้านประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว อาจจะมีอาการช่วยเหลือตนเองได้บ้าง แต่ต้องอาศัยการฝึกอย่างมากส่วนใหญ่พบว่ามีความพิการทางสติปัญญา ต้องการการดูแลตลอดเวลา ตลอดชีวิต แม้จะเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตาม

3.2 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง พบความผิดปกติของพัฒนาการตั้งแต่ขวบปีแรกมักมีพัฒนาการล่าช้าทุกด้าน โดยเฉพาะพัฒนาการด้านภาษาสื่อความหมายได้เพียงเล็กน้อยหรือพูดไม่ได้เลย บางรายเริ่มพูดได้เมื่อเข้าสู่วัยเรียน มีปัญหาในการเคลื่อนไหว และในบางรายพบพยาธิสภาพมากกว่า 1 อย่าง มีทักษะการป้องกันตนเองน้อย มีความจำกัดในการดูแลตนเองทำงานง่าย ๆ ได้ ส่วนใหญ่ต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดหรือต้องช่วยในทุก ๆ ด้านอย่างมากตลอดชีวิต

3.3 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง มักได้รับการวินิจฉัยตั้งแต่วัยก่อนเรียนเมื่ออายุประมาณ 2-3 ปี โดยพบว่าอาจมีความแตกต่างของระดับความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น กลุ่มอาการดาวน์ล่าช้าในด้านการใช้ภาษา กลุ่มอาการวิลเลียมส์ (Williams syndrome) บกพร่องในทักษะการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับมิติสัมพันธ์ (Visual-spatial processing skills) และบางรายมีความสามารถทางภาษาเด่น ในบางรายพบพยาธิสภาพชัดเจนสามารถเรียนได้ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-3 ในวัยเรียนมักต้องการการจัดการศึกษาพิเศษ สามารถเรียนรู้การเดินทางตามลำพังได้ในสถานที่ที่คุ้นเคย ใช้ชีวิตในชุมชนได้ดีทั้งการดำรงชีวิตและการงาน แต่ต้องการความช่วยเหลือปานกลางตลอดชีวิต ประมาณร้อยละ 20 ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง

3.4 ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย มักได้รับการวินิจฉัยเมื่อเด็กเข้าสู่วัยเรียนแล้ว เนื่องจากในวัยก่อนเรียนพัฒนาทักษะทางสังคมและการสื่อความหมายได้ ส่วนใหญ่เรียนได้ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือสูงกว่า เมื่อเป็นผู้ใหญ่สามารถทำงาน แต่งงานดูแลครอบครัวได้ แต่อาจต้องการความช่วยเหลือบ้างเป็นครั้งคราวเมื่อมีปัญหาชีวิตหรือหน้าที่การงาน มักไม่พบสาเหตุทางพยาธิสภาพส่วนใหญ่จะสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ สถานะยากจนหรือด้อยโอกาส ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อภาวะบกพร่องทางสติปัญญา

การแบ่งระดับความบกพร่องทางสติปัญญา (James C.Harris, 2006: 51-55; มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทย, 2548: 9-10 อังใน วัลย์ลิกา และคนอื่น ๆ, 2543) ได้แก่

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย (Mild Grade) ระดับเซเว่นปัญญา ระหว่าง 50-70 มีความสามารถพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 10 ปี ซึ่งจะสังเกตได้ไม่ชัดเจนนักว่ามีความบกพร่องทางสติปัญญา แต่การพัฒนาด้านการเคลื่อนไหวซ้ำ พูดซ้ำ สามารถช่วยเหลือตนเองได้ฝึกทักษะได้ ปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำได้ เขียนได้ แต่ค่อนข้างช้า มีความสามารถในการฝึกหัดอาชีพ ต้องได้รับการแนะนำสั่งสอนอย่างเหมาะสมจึงจะสามารถกระทำหรือเรียนรู้สิ่งรอบตัวได้ พบประมาณร้อยละ 75 ถึงร้อยละ 90 ของประชากรที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางสติปัญญาประเภทนี้บางครั้งเรียกว่า Moron หรือ Educable

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับกลาง (Moderate Grade) ระดับเซเว่นปัญญา ระหว่าง 35-49 มีความสามารถสูงพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 3-7 ปี หัดพูดซ้ำสามารถฝึกให้ดูแลช่วยเหลือตนเองได้ สื่อความหมายง่าย ๆ ได้ สามารถอ่านเขียนได้บ้าง ทำเลขง่าย ๆ ได้ สามารถฝึกอาชีพที่ไม่จำเป็นต้องใช้ฝีมือ หรือรายละเอียดมากนัก ต้องการคำแนะนำสำหรับการดำเนินชีวิต พบประมาณร้อยละ 6 ถึงร้อยละ 21 ของจำนวนประชากรที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ความบกพร่องทางสติปัญญาประเภทนี้บางครั้งเรียกว่า Trainable หรือ Imbecile

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง (Severe Grade) ระดับเซเว่นปัญญา ระหว่าง 20-34 มีความสามารถสูงพอกับเด็กปกติอายุไม่เกิน 2 ปี มักพบมีความพิการทางร่างกายร่วมด้วย มีพัฒนาการช้า เข้าใจการสื่อความหมายได้บ้าง พอหัดให้ดูแลความสะอาดและอนามัยของตนเองอย่างง่ายได้ หัดให้ทำอาชีพอย่างง่ายได้ โดยมีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก (Profound Grade) ระดับเซเว่นปัญญาต่ำกว่า 20 ลงมา มีวุฒิภาวะและพัฒนาการที่ช้ามาก โต้ตอบเบื้องต้นทางอารมณ์ได้เล็กน้อย ไม่สามารถฝึกอบรมให้สามารถทำกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้ จึงต้องการการดูแลปกป้องตลอดเวลา ความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับมากและระดับมากที่สุดรวมแล้วพบประมาณร้อยละ 4 ของประชากรที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บางครั้งเรียกว่า Idiot หรือ Total Dependent

การแบ่งประเภทความบกพร่องทางสติปัญญาตามระดับความรุนแรงขององค์การอนามัยโลก (WHO) ได้แบ่งระดับภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาตาม (International Classification Disease) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้กันแพร่หลาย คือ ICD-10 (พ.ศ.2536) โดยพิจารณาจากความบกพร่อง 2 ด้าน ดังนี้

1. ระดับความสามารถทางสติปัญญา
 2. ความสามารถในการปรับตัวตามความต้องการของสังคมและสิ่งแวดล้อมปกติ
- นอกจากนี้ยังกล่าวถึงลักษณะ 4 ประการที่ใช้เพื่อบ่งชี้ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องใน F70 – F79 ดังนี้
- 0 ไม่มีหรือมีพฤติกรรมบกพร่องเล็กน้อย
 - .1 มีพฤติกรรมที่บกพร่องที่ชัดเจนที่ต้องสนใจหรือรักษา

.8 พฤติกรรมบกพร่องอื่น

.9 พฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุ ไม่ชัดเจนแน่นอน

การแบ่งระดับภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาตาม ICD-10 ได้มีการใส่รหัส (Code) บอกไว้พร้อมทั้งบอกภาวะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยด้วย เช่น Autism, Epilepsy เป็นต้น

การแบ่งระดับความรุนแรงของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา (คารณิ ธนะภูมิ, 2542: 22-23) ดังแสดงในตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 แสดงการแบ่งระดับความรุนแรงของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา

ระดับความรุนแรง	ระดับเซาว์ปัญญา (IQ)	รหัส (Code)
บกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย (Mild Mental Retardation)	50-69	F70
บกพร่องทางสติปัญญาระดับปานกลาง (Moderate Mental Retardation)	35-49	F71
บกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรง (Severe Mental Retardation)	20-34	F72
บกพร่องทางสติปัญญาระดับรุนแรงมาก (Profound Mental Retardation)	ต่ำกว่า 20	F73
บกพร่องทางสติปัญญาอื่น (Other Mental Retardation)	ไม่สามารถประเมินระดับเซาว์ปัญญาได้ เนื่องจากมีความพิการทางกายอย่างมาก	F78
บกพร่องทางสติปัญญาที่ไม่สามารถระบุได้ (Unspecified Mental Retardation)	มีหลักฐานว่า มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาแต่มีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะจัดไว้ในข้อหนึ่งข้อใดที่กล่าวมาแล้วได้	F79

ที่มา: คารณิ ธนะภูมิ (2542: 22-23)

จากการศึกษาเอกสารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การแบ่งประเภทความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถแบ่งตามระดับความรุนแรงของภาวะความบกพร่องทางสติปัญญา โดยใช้เกณฑ์การประเมินทั้งระดับเซาว์ปัญญา พฤติกรรม และลักษณะความต้องการการช่วยเหลือ ซึ่งมีอยู่ 4 ระดับ คือ ความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย ระดับปานกลาง ระดับรุนแรง และระดับรุนแรงมาก ตามลักษณะและระดับของความรุนแรงของแต่ละคน

3.3 สาเหตุของความบกพร่องทางสติปัญญา

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาอาจเกิดได้หลายสาเหตุ และในปัจจุบันยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าภาวะบกพร่องทางสติปัญญาแต่ละประเภทนั้นเกิดจากสาเหตุใด แต่มีเพียงบางภาวะเท่านั้นที่ทำให้ทราบสาเหตุได้แน่นอนว่าเกิดจากความผิดปกติทางชีววิทยา ในปัจจุบันภาวะบกพร่องทางสติปัญญาในทารกพบสาเหตุเกิดจากมารดาที่ติดแอลกอฮอล์ระหว่างตั้งครรภ์ (Fetal Alcohol Syndrome-FAS) โรคนิวโรส และการกระทำทารุณต่อทารกก่อนคลอดและหลังคลอด เป็นต้น (Smith & Tyler, 2010: 276; Thomas, 1998: 111) จากสาเหตุดังกล่าวสามารถรวบรวมสาเหตุของการเกิดความบกพร่องทางสติปัญญา คือ มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย (วาริ ธิระจิตร, 2545: 115-117; สดใส คุ่มทรัพย์อนันต์, 2551: 13; ฮาลาแฮน (Hallahan, 2019: 119-120); กุศยา ก่อสุวรรณ, 2553: 52; เบอร์ก (Berk, 2000); แครน (Crane, 2002); ยูดี วิริยางกูร, 2553: 16-17) สรุปได้ดังนี้

1. สาเหตุจากพันธุกรรม พบประมาณร้อยละ 20 กล่าวคือ

1) ปัจจัยจากพันธุกรรม เป็นความผิดปกติของยีนหรือโครโมโซมของชายหรือหญิงมีความผิดปกติ และถ่ายทอดจากรรพบุรุษสู่รุ่นลูก รุ่นหลานต่อไป เช่นกลุ่มดาวน์ซินโดรม (Down syndrome) ซึ่งกลุ่มอาการที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาร่วมกับความพิการทางร่างกายหลายด้าน ลักษณะทั่วไปของบุคคลกลุ่มนี้ คือ หน้าแบน ตาเล็กเฉียงขึ้น ลิ้นจุกปาก ซึ่งจะช่วยให้วินิจฉัยได้ทันทีตั้งแต่แรกคลอด หรือความผิดปกติของโครโมโซมเกิดขึ้นระหว่างการปฏิสนธิ

2) ความผิดปกติของโครโมโซม ในระหว่างการพัฒนาของทารกในครรภ์ การติดเชื้อหัดเยอรมัน เอดส์ ซิฟิลิส หรือเชื้ออื่น ๆ ของมารดาขณะตั้งครรภ์ หรือมารดาได้รับสารที่ก่อให้เกิดความพิการต่อทารกในครรภ์ เช่น เหล้า บุหรี่ รั้งสี ยา มีความผิดปกติของรก เช่น มารดาที่มีครรภ์พิษ

2. สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม พบประมาณร้อยละ 80 กล่าวคือ

1) ปัญหาในระยะตั้งครรภ์ ได้แก่ การที่แม่ได้รับเชื้อหัดเยอรมัน เชื้อเอชไอวี เชื้อริบซีฟิลิส ฐุสวัต หรือแม่ได้รับสารเสพติด เช่น แอลกอฮอล์ โคลเคน เฮโรอีน หรือสิ่งแวดล้อมที่มีพิษ เช่น มลพิษ ยาฆ่าแมลง รั้งสี สารตะกั่วในน้ำหรืออากาศ หรือขาดสารอาหารของมารดา นอกจากนี้ อาจเกิดจากการดูแลทารกในครรภ์อย่างไม่ถูกต้อง ทำให้ทารกขาดสารอาหารจึงทำให้ทารกในครรภ์เติบโตไม่สมบูรณ์

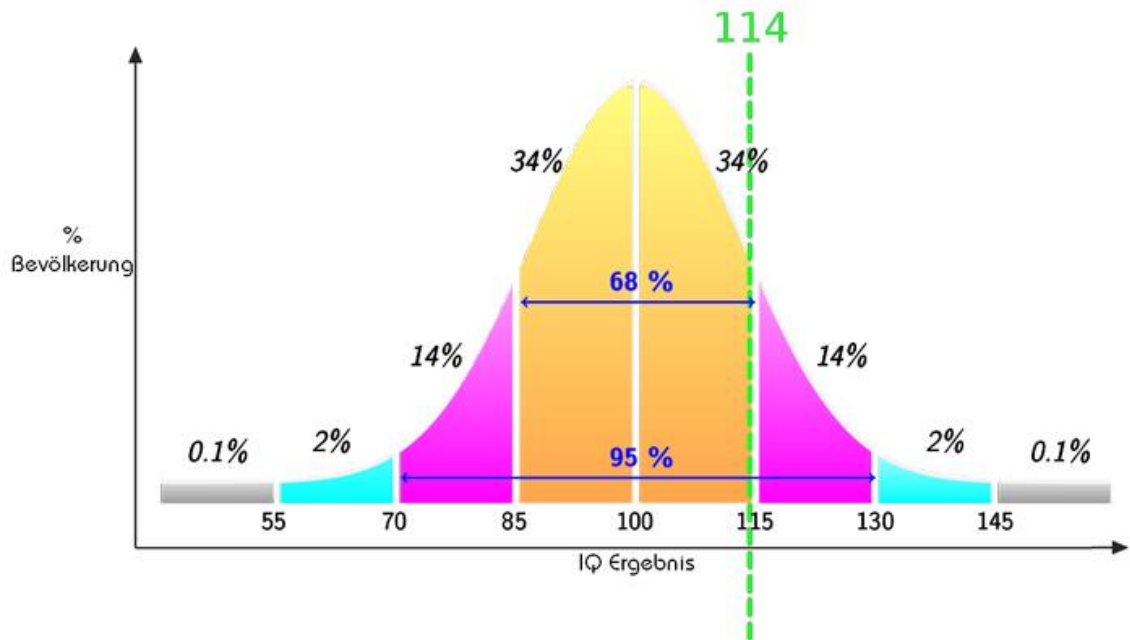
2) ปัญหาระหว่างคลอด ได้แก่ การคลอดก่อนกำหนด การติดเชื้อระหว่างการคลอด ภาวะคลอดยากซึ่งมีโอกาสนำไปสู่สมองของทารกได้รับความกระทบกระเทือน หรือการบาดเจ็บจากการที่แพทย์ต้องใช้เครื่องดูดหรือคีมหนีบศีรษะทารก ภาวะขาดออกซิเจนแรกคลอด เช่น สายรกพันคอ หรือภาวะการหนีหายุดหายใจชั่วคราวในทารกที่คลอดก่อนกำหนดล้วนทำให้สมองของทารกขาดออกซิเจน หรือการมีเลือดออกภายในกะโหลกศีรษะของทารกซึ่งส่งผลให้สมองพิการได้เช่นกัน

3) ปัญหาระยะหลังคลอด ได้แก่ การติดเชื้อที่สมอง เช่น สมองอักเสบหรือเชื้อหุ้มสมองอักเสบ การที่ทารกเกิดอุบัติเหตุจนสมองได้รับความกระทบกระเทือน การบาดเจ็บที่สมองอย่างรุนแรงและมีภาวะสมองพิการ การขาดออกซิเจนอาจเกิดจากการจมน้ำหรือชัก ความบกพร่องของไทรอยด์ฮอร์โมน การได้รับสารพิษที่มีผลต่อสมอง เช่น ตะกั่ว หรือการที่ทารกไม่ได้รับสารอาหารที่เพียงพอ

4) ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมและความผิดปกติทางจิต ได้แก่ ความยากจนครอบครัวแตกแยก ความผิดปกติในปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เลี้ยงดูกับเด็ก ความผิดปกติทางจิตของผู้เลี้ยงดู การถูกทารุณหรือการไม่ได้รับความเอาใจใส่ดูแล เลี้ยงดูอย่างเหมาะสม

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ ได้แก่ ยีนทางพันธุกรรมที่ผิดปกติจากพ่อแม่ ผิดปกติเมื่อยีนมาผสมกัน หรือปัญหาทางยีนอื่น ๆ ปัญหาช่วงตั้งครรภ์ และคลอด ภาวะที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถมีผลมาจากการที่ทารกไม่ได้มีพัฒนาการอย่างถูกต้อง เช่น อาจจะมีปัญหาที่การแบ่งตัวของเซลล์ขณะที่เป็น ไข่อ่อนหรือตัวอ่อนเจริญเติบโต การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือการติดเชื้อหัดเยอรมันก็เป็นสาเหตุให้เป็นที่บกพร่องทางสติปัญญาได้เช่นกัน ระหว่างการทำคลอดและหลังคลอดความผิดปกติทางสมอง หรือสมองถูกทำลาย ซึ่งการผิดปกติทางสมองอาจเกิดจากการติดเชื้อ เด็กที่ติดเชื้ออันจะนำไปสู่ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา การได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อม เช่น ได้รับรังสี สารพิษ ภาวะทุพโภชนาการ การคลอดก่อนกำหนด คลอดหลังจากกำหนด หรือได้รับอุบัติเหตุจากการคลอด สมองขาดออกซิเจนก็เป็นสาเหตุของภาวะบกพร่องทางสติปัญญาได้

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาได้รับการวินิจฉัยจากการสังเกตในสองประเด็น ซึ่งได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา และพฤติกรรมในการปรับตัว ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ การคิด การแก้ปัญหา และเข้าใจเรื่องของโลก ความสามารถทางสติปัญญาถูกวัดอย่างง่าย ๆ จากการทดสอบระดับสติปัญญา (IQ Test) คะแนนเฉลี่ยในการทดสอบเท่ากับ 100 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า 70-75 ได้รับการพิจารณาว่าเป็นบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คะแนนเฉลี่ยของการทดสอบของคนทั่วไปอยู่ที่ 100 ตามทฤษฎีมีประมาณ 2.27 เปอร์เซ็นต์ ของประชากรที่อยู่ในช่วงนี้ สมมติฐานของความฉลาดตามโค้งปกติแยกพื้นที่ออกเป็น 8 ส่วน ตามการกระจายปกติ (Hallahan, 2019) ดังภาพที่ 1.6



ภาพที่ 1.6 แสดงการกระจายของคะแนน IQ
ที่มา: Hallahan (2019)

กราฟรูประฆังคว่ำนี้ แสดงการกระจายของคะแนน IQ ว่า โดยทั่วไป ประชากรที่มี IQ อยู่ในระดับนั้น ๆ มีจำนวนร้อยละเท่าไรเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด ข้อมูลในแนวนอน (แกน X) เป็นคะแนนระดับสติปัญญา หากนับจากจุดตรงกลางที่ 100 ไปทางซ้าย หมายถึง คะแนนสูง ส่วนข้อมูลในแนวตั้ง (แกน Y) เป็นจำนวนประชากร โดยด้านล่าง หมายถึง จำนวนน้อยจนถึงด้านบน หมายถึง จำนวนมาก

3.4 การป้องกันความบกพร่องทางสติปัญญา

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา (2560) กล่าวถึง การป้องกันความบกพร่องทางสติปัญญา ว่าควรต้องหลีกเลี่ยงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุ การตรวจคัดกรองในกลุ่มเสี่ยง และการดูแลรักษาแต่เริ่มแรก จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหา ภาวะแทรกซ้อน และผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมา แนวทางในการป้องกันปัญหาความบกพร่องทางสติปัญญา มีดังนี้

1. คู่สมรสควรมีการวางแผนครอบครัวล่วงหน้า
2. ดูแลสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ ตรวจสอบสุขภาพก่อนตั้งครรภ์
3. ในระหว่างตั้งครรภ์ ควรฝากครรภ์อย่างสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพและหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มเหล้า ไม่ชื้อยาทานเอง
4. กลุ่มที่มีความเสี่ยงควรรับการตรวจเพิ่มเติม เช่น มารดาที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป

5. หลังคลอด ควรติดตามประเมินพัฒนาการตามวัย ถ้ามีปัญหาพัฒนาการล่าช้า ควรรับการตรวจประเมินเพิ่มเติม และส่งเสริมพัฒนาการแต่แรกเริ่มที่สงสัย

6. เอาใจใส่ดูแลเด็กอย่างเหมาะสม ให้เด็กมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีโอกาสได้เรียนรู้ที่เหมาะสมตามวัย

3.5 หลักการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม/แรกพบ เทคนิควิธีการในการช่วยเหลือและเทคนิคการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

หลักการให้ความช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม/แรกพบ

การช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เป็นการจัดการศึกษาพิเศษเบื้องต้นสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษ โดยเริ่มขึ้นในสหรัฐอเมริกา ประมาณปี พ.ศ.2508 จากการก่อตั้งโครงการ Head Start Program ขึ้น เพื่อช่วยเหลือเด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-5 ปี ที่อาศัยอยู่ในแหล่งเสื่อมโทรม และมีพัฒนาการที่ บกพร่อง ให้มีสุขภาพ และมีพัฒนาการที่ดีขึ้น ต่อมาได้ขยายการช่วยเหลือไปสู่เด็กกลุ่มอื่นที่มีปัญหาพัฒนาการได้แก่ เด็กกลุ่มด้อยโอกาส และเด็กกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ ในปีพ.ศ. 2511 เกิดการบริการในรูปแบบเครือข่ายการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ และโปรแกรมการศึกษา เบื้องต้นสำหรับเด็กพิการ (Handicapped Children's Early Education Program=HCEEP) เป็นโปรแกรมที่ช่วยเด็กที่มีความต้องการพิเศษและครอบครัว ต่อมาในปี พ.ศ.2515 ได้ออกกฎหมายทางการ ศึกษาเพื่อบุคคลพิการ (All Handicapped Children Act) ซึ่งกำหนดให้เด็กพิการเข้าร่วมใน โครงการ Head Start Program และมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนข้อกำหนดในกฎหมายทางการศึกษาพิเศษ เพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้แก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษมากขึ้น กฎหมายฉบับนี้ให้โอกาสพ่อแม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ วางแผนเกี่ยวกับการช่วยเหลือเด็กมากขึ้น แต่ยังไม่ชัดเจนมาก บทบาทที่สำคัญในการช่วยเหลือยังคงเป็น นักวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาในปีพ.ศ.2529 ได้พัฒนากฎหมายทางการศึกษาเพื่อบุคคลพิการขึ้น(The Education of Handicapped Act) โดยให้สิทธิ์ครอบครัวในการตัดสินใจ เลือกแหล่งบริการที่เหมาะสม กับบุตรของตนเอง ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้โอกาสพ่อแม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเด็กมากขึ้น โดยครอบครัวได้รับการยอมรับในบทบาทของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเช่นเดียวกับบทบาทของ นักวิชาชีพ และต่อมาในปี พ.ศ. 2533 มีการพัฒนากฎหมายทางการศึกษาเพื่อบุคคล พิการที่เรียกว่า The Individuals with Disabilities Education Act=IDEA กฎหมายฉบับนี้ได้ขยาย การบริการการช่วยเหลือมาสู่เด็กที่มีความต้องการพิเศษในวัยทารกและวัยเตาะแตะ และการจัดการศึกษาพิเศษให้แก่ บุคคลพิเศษโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของครอบครัวในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและจัดการศึกษาตามความต้องการของครอบครัว และต่อมาได้มีการพัฒนา กฎหมายฉบับนี้อีกครั้งในปี พ.ศ. 2547 (Bailey & Wolery, 1992; Wehman, 1998)

ในประเทศไทยได้มีการเชื่อมโยงการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มในหน่วยงานสาธารณสุข มาสู่รูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามช่วงวัย และประเภทความพิการ โดยปัจจุบันการจัดการศึกษา สำหรับเด็กปฐมวัยที่มีความต้องการพิเศษได้มีการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้กำหนดให้จัดการศึกษาสำหรับเด็กทุกคนอย่างมีความเสมอภาค โดยดำเนินการจัดการศึกษาในหน่วยงาน ของรัฐฯ และเอกชน ในลักษณะที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รูปแบบการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก และบุคคลพิการในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ (กรองทอง จุฑิรัชนิกร, 2554)

1. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้กับบุคคลพิการในรูปแบบของการ บริการด้านการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคคลพิการ ให้เข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่วางแผนการจัดการศึกษาเพื่อบุคคลพิการ โดยจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program: IEP) หรือแผนบริการเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan = IFSP) จัดระบบส่งต่อและกำกับดูแลการจัดการศึกษา เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการศึกษาสำหรับบุคคลพิการ สนับสนุน สื่ออุปกรณ์การศึกษาที่เหมาะสม พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร และทำงานประสานความร่วมมือกันระหว่าง ครอบครัวและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังจัดบริการการช่วยเหลือเด็ก และครอบครัวที่บ้าน โดยการเยี่ยมบ้าน และให้ครอบครัวเข้ามีส่วนร่วม

2. สถานศึกษาเฉพาะความพิการ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้บุคคลพิการตามประเภทของ ความพิการ ในรูปแบบของโรงเรียนการศึกษาพิเศษเฉพาะทาง ซึ่งปัจจุบันมี 53 แห่งทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ

3. การจัดการศึกษาในรูปแบบการเรียนรวม เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับบุคคลพิการ ในรูปแบบของการเรียนร่วมในโรงเรียนปกติ โดยเด็กปกติเรียนร่วมกับบุคคลที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดชั้นเรียนกำหนดให้สถานศึกษารับผู้เรียนที่มีความบกพร่องได้ไม่เกิน 2 ประเภท ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนทั่วไปที่จัดการเรียนร่วมจำนวน 21,959 โรงเรียน

อาจกล่าวได้ว่าการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เป็นการช่วยเหลือเบื้องต้นเพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือเด็กกลุ่มเสี่ยงต่อพัฒนาการล่าช้าได้รับการฟื้นฟู และส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามศักยภาพ นำไปสู่การศึกษาที่เหมาะสมกับเด็กในระยะต่อไป โดยการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ นั้นมีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น อีกทั้งยังมี

การกำหนดแนวทางการช่วยเหลือ และการจัดการศึกษาแก่เด็กและบุคคลพิการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมกับเด็ก และบุคคลพิการทุกประเภท เพื่อให้เด็กและบุคคลพิการได้เข้าถึง การศึกษาด้วยความเสมอภาค สามารถพัฒนาตนในการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม และมีคุณภาพตาม ศักยภาพของตน

เทคนิควิธีการในการช่วยเหลือ

การจัดบริการของการช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของเด็ก และ ครอบครัวในชุมชนนั้น ๆ ซึ่ง Hanson & Lynch (1989) และ Neisworth & Bagnato (1991) ได้ เสนอไว้ 3 รูปแบบดังนี้

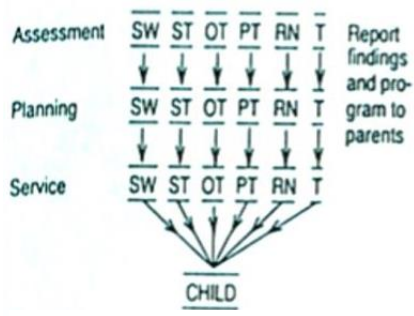
1. รูปแบบของการให้บริการจากศูนย์ (Center - Based Program) หมายถึง รูปแบบการ ช่วยเหลือตั้งแต่ระยะแรกเริ่มที่จัดบริการไว้ใน โรงพยาบาล โรงเรียน คลินิก หรือศูนย์ โดยมี ครู หรือ บุคลากรนักวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ดำเนินการให้การตรวจประเมิน วิเคราะห์ปัญหา รวมถึงมี สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการช่วยเหลือ พื้นฟู ในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กตามปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการให้บริการที่บ้าน (Home - Based Program) หมายถึง รูปแบบการ ช่วยเหลือ ตั้งแต่ระยะแรกเริ่มที่จัดบริการขึ้นที่บ้าน โดยมีครูการศึกษาพิเศษ หรือนักวิชาชีพให้ คำปรึกษา คำแนะนำ และความรู้ต่าง ๆ ที่บ้าน ทำให้การช่วยเหลือมีลักษณะที่เป็นธรรมชาติ ไม่ รบกวนกิจวัตรประจำวันของเด็ก และครอบครัว ให้การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการ ส่งเสริมพัฒนาการ ตลอดทั้งให้ครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ ทำให้พ่อแม่ และผู้เลี้ยงดูมีความมั่นใจมากขึ้น

3. รูปแบบของการให้บริการแบบผสมผสาน (Mixed Program) หมายถึง รูปแบบการ ช่วยเหลือตั้งแต่ระยะแรกเริ่มที่เป็นการให้บริการทั้งที่ศูนย์ และที่บ้าน ซึ่งการบริการในลักษณะนี้ จะช่วยทำให้เด็กได้รับบริการช่วยเหลืออย่างเต็มที่ การบริการในรูปแบบนี้จะเป็นการทำงาน ร่วมกันระหว่างนักวิชาชีพ และครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ

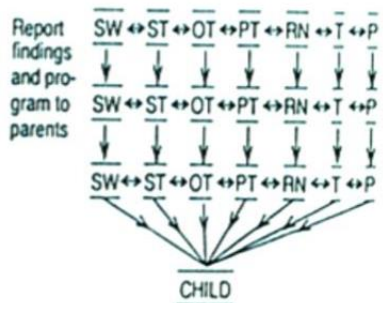
ลักษณะรูปแบบของการทำงานร่วมกันด้านการบริการการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Hanson & Lynch, 1989) มี 3 ลักษณะคือ

1. Multidisciplinary Model เป็นรูปแบบการทำงานที่นักวิชาชีพในแต่ละสาขาซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน และให้การช่วยเหลือ และการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดย นักวิชาชีพแต่ละสาขาจะให้การประเมิน และการดำเนินการช่วยเหลือ โดยครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์กับนักวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตลอดจนทราบรายละเอียดของข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการช่วยเหลือรูปแบบของการทำงานลักษณะนี้นักวิชาชีพเป็นผู้ดำเนินการตามแนวทางของตนในสาขานั้น ๆ มากกว่าการทำงานร่วมกัน การทำงานในรูปแบบนี้ครอบครัวไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับนักวิชาชีพ ยังคงเป็นการดำเนินการปฏิบัติตามคำแนะนำของนักวิชาชีพ



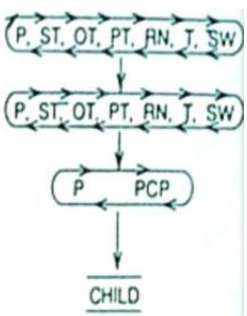
ภาพที่ 1.7 แสดงรูปแบบ Multidisciplinary ที่มา : Hanson, M.J. & Lynch, E.W (1989)

2. Interdisciplinary Model เป็นลักษณะรูปแบบของการทำงานร่วมกันที่นักวิชาชีพแต่ละสาขาวิชาชีพจะทำการประเมินตามแนวทางของวิชาชีพในแต่ละสาขาอย่างอิสระ แต่นักวิชาชีพแต่ละสาขา จะมีการแบ่งปัน ข้อมูล และมีการ ประชุมร่วมกัน เพื่อสรุป การประเมินผลและแผนการช่วยเหลือร่วมกัน โดยที่ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาชีพสามารถเสนอความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ แผนการช่วยเหลือร่วมกัน เป็นการมองแบบองค์รวม ซึ่งลักษณะของการทำงานแบบนี้เห็นรูปแบบของการทำงานร่วมกันมากขึ้นกว่าแบบ Multidisciplinary model ลักษณะของการทำงานแบบนี้ครอบครัวยังไม่ได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับนักวิชาชีพเช่นกัน



ภาพที่ 1.8 แสดงรูปแบบ Interdisciplinary ที่มา : Hanson, M.J. & Lynch, E.W (1989)

3. Transdisciplinary Model เป็นรูปแบบของการทำงานของร่วมกันระหว่างนักวิชาชีพและครอบครัว ซึ่งมีความชัดเจนในการทำงานร่วมกันมากกว่า Multidisciplinary model



และ Interdisciplinary model โดยสมาชิกในกลุ่มทำงานซึ่งประกอบด้วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ และครอบครัวจะตกลงในการทำงานร่วมกัน เพื่อข้ามหลักการของแต่ละบุคคล โดยนักวิชาชีพลดบทบาทในการเป็นผู้ให้บริการ แต่จะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม ซึ่งสมาชิกทุกคนมีการประเมินเบื้องต้นและปรึกษาร่วมกัน ในการช่วยเหลือ มีการวางแผนโดยรวมเป้าหมาย

ภาพที่ 1.9 แสดงรูปแบบ Transdisciplinary ที่มา : Hanson, M.J. & Lynch, E.W (1989)

จากลักษณะรูปแบบการทำงานร่วมกันในการบริการการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มในแต่ละรูปแบบ ส่งผลต่อการช่วยเหลือเด็กและครอบครัวเช่นกัน ขึ้นกับว่าหน่วยงานสามารถดำเนินการในลักษณะรูปแบบของการทำงานร่วมกันในแบบใด หากต้องการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เด็กและครอบครัว โดยให้ครอบครัวมีบทบาทร่วมกับนักวิชาชีพให้มากขึ้นก็ต้องมีลักษณะรูปแบบของการทำงานร่วมกันในลักษณะของ Transdisciplinary Model ซึ่งในปัจจุบันให้ความสำคัญกับบทบาทของครอบครัวในการทำงานร่วมกันกับนักวิชาชีพ

กระบวนการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Carey et al, 2009) การช่วยเหลือในระยะแรกเริ่มสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนการค้นพบเด็ก เป็นขั้นตอนที่พบเด็กที่มีความต้องการพิเศษโดยอาจส่งต่อจากบุคคลใดก็ได้เพื่อเข้ารับการช่วยเหลือ เช่น อาจมาจากพ่อแม่ นำบุตรของตนซึ่งมีปัญหาพัฒนาการล่าช้ามารับบริการการช่วยเหลือ หรืออาจส่งต่อจากแพทย์ หรือนักวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อขอรับบริการเฉพาะด้าน แต่ต้องได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กและครอบครัว

2. ขั้นตอนการประเมินเด็ก เป็นการประเมินความสามารถของเด็กซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครอง จะให้รายละเอียดเกี่ยวกับพัฒนาการและความสามารถของเด็กได้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จึงควรให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมิน การตรวจสอบ ร่วมกับครู และนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการประเมินควรมีความเป็นอิสระต่อกัน เพื่อค้นหา ศักยภาพความสามารถที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยของเด็ก รวมทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องในการดำรงชีวิตอย่างละเอียด โดยการประเมินอาจเลือกใช้แบบประเมินพัฒนาการตามความเหมาะสม

3. ขั้นตอนการจัดทำแผนการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan = IFSP) เป็นแผนการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล ตามระดับความสามารถของเด็ก ซึ่งเป็นขั้นตอน ในการทำงานร่วมกันระหว่างครอบครัว ครู และนักวิชาชีพเพื่อวางแผนให้การช่วยเหลือหรือฟื้นฟู โดยต้องระบุบริการพิเศษที่เด็กควรได้รับการบริการตามความเหมาะสม และเห็นชอบจากครอบครัว ซึ่งแผนบริการเฉพาะครอบครัวเป็นเอกสารการทำงานที่สะท้อนการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยมีรายละเอียดของข้อมูลของครอบครัว ซึ่งอธิบายถึง จุดแข็ง จุดอ่อนของครอบครัว ความต้องการของครอบครัวเด็กที่มีความต้องการพิเศษในการช่วยเหลือและฟื้นฟู ข้อมูลของเด็กในแง่มุมต่าง ๆ การบริการที่เด็กควรได้รับการช่วยเหลือ (ซึ่งได้แก่ข้อมูลและแหล่งบริการ) เป้าหมายในการช่วยเหลือเด็ก บุคคลที่มีบทบาทในการช่วยเหลือ ตลอดจนบุคคลที่รับผิดชอบต่อการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับวัน-เวลาการรับบริการ และการติดตามประเมินผลความสำเร็จของเป้าหมายที่ครอบครัวต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dunst & Trivette (1994) ที่กล่าวว่า แผนบริการเฉพาะครอบครัวเป็นแนวทางในการพัฒนา

และนำไปสู่การช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ รวมทั้งครอบครัวของเด็กเหล่านี้ด้วย ตลอดทั้งแผนบริการเฉพาะครอบครัวยังมีรายละเอียดจุดแข็งของเด็กและครอบครัว ความต้องการและเป้าหมายของครอบครัวอธิบายการช่วยเหลือและการบริการที่ต้องการเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ขั้นตอนการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม (Appropriate Intervention Activities) การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถของเด็ก ซึ่งการจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของพัฒนาการเด็กแต่ละประเภท และเหมาะสมกับวัยในการเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมในพัฒนาการทุกด้าน ซึ่งอาจจัดอยู่ในรูปแบบของการเล่น หรือรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมศิลปะ กิจกรรมเข้าจังหวะและดนตรี กิจกรรมออกกำลังกาย เป็นต้น

5. ขั้นตอนการประเมินความก้าวหน้า (Re-assessment) ในการจัดบริการการช่วยเหลือเด็กที่มีความพิเศษนั้น จะมีการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ที่เด็กได้รับ และมีการประชุมเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินติดตามความก้าวหน้าของเด็กแต่ละคน และปรับปรุง วางแผนการช่วยเหลือในระยะต่อไป ตลอดทั้งการจัดทำระบบการส่งต่อในระยะต่อไป

กล่าวโดยสรุป กระบวนการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ตั้งแต่การค้นหาปัญหา การประเมิน การวางแผนการช่วยเหลือ การจัดกิจกรรม และการติดตามผล โดยแต่ละขั้นตอนให้ความสำคัญกับครอบครัวในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับนักวิชาชีพ เพื่อให้การดำเนินงานการช่วยเหลือเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีประสิทธิภาพ และเกิดความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

เทคนิคการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

นพวรรณ ศรีวงศ์พานิช และพัฏฐ โรจน์มัทนาค (2554) กล่าวว่า การช่วยเหลือบุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ใกล้เคียงกับคนปกติมากที่สุด ให้ช่วยตัวเองได้ ไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคมมากเกินไปและสามารถประกอบอาชีพได้ จึงต้องมีการฟื้นฟูสมรรถภาพในบุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ดังนี้

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ (Medical Rehabilitation) การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ในช่วงแรกเกิด - 6 ปีได้แก่ การส่งเสริมป้องกัน บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพนอกจากการส่งเสริมสุขภาพเช่นเด็กปกติ การบำบัดรักษาความผิดปกติที่อาจพบร่วมด้วย

2. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา (Educational Rehabilitation) ในช่วงอายุ 7 - 15 ปี มีการจัดการการศึกษาโดยมีแผนการศึกษาสำหรับแต่ละบุคคล (Individualized Educational Program : IEP) ในโรงเรียนซึ่งอาจเป็นการเรียนในชั้นเรียนปกติ เรียนร่วม หรือมีการจัดการศึกษาพิเศษ

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (Vocational Rehabilitation) เมื่ออายุ 15-18 ปี เป็นการฝึกวิชาชีพและลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในวัยผู้ใหญ่ ได้แก่ ฝึกการตรงต่อเวลา รู้จักรับคำสั่งและนำมาปฏิบัติเอง โดยไม่ต้องมีผู้เตือน การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานและมารยาทในสังคม เมื่อเข้าวัยผู้ใหญ่ควรช่วยเหลือให้ได้มีอาชีพที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญาสามารถดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living) ในสังคมได้อย่างคนปกติ (Normalization) โดยอาชีพที่สามารถทำได้ดีได้แก่ อาชีพงานบ้าน งานบริการ งานในโรงงาน งานในสำนักงาน เช่น การรับส่งหนังสือ ถ่ายเอกสาร เป็นต้น

เทคนิคการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีหลักการสำคัญเป็นแนวทาง ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2551; เบลูจา ชลธารันนัท และคณะ, 2554; อุไรวรรณ กิมเฮง, 2551)

1. ใช้วิธีสอนหลากหลายตามรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้แก่ วิธีวิเคราะห์งาน (Task Analysis) การสอนตรง (Direct Instructional Approach) วิธีสอนแบบสาธิต ฝึกให้เด็กคิดอย่างมีเหตุผล การแสดงออกของเด็กในการเข้าร่วมสังคม จัดชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนให้มีระเบียบ มีกฎ กติกา มีข้อตกลงกับเด็กอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรม พัฒนาการนับถือตนเอง (Self - Esteem) ใช้คำสั่งที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการสั่งทีละหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน กำหนดงานหรือกิจกรรมให้ทำทีละน้อย คอยตรวจสอบช่วยเหลือดูความก้าวหน้า ฝึกฝนทักษะการเล่น การรับรู้ทางอารมณ์และสีหน้าท่าทาง ฝึกพัฒนาการด้านภาษาและการพูด ฝึกการออกเสียงพูด เป็นคำ เป็นประโยค ฝึกเรียกชื่อ ตอบคำถาม เล่าเรื่อง ถามเรื่องง่าย ๆ ในชีวิตประจำวัน สร้างบรรยากาศให้รู้สึกว่าการพูดเป็นเรื่องง่าย ให้พูดในเรื่องที่สนใจ กระตุ้นการพูดในหลายสถานการณ์ หรือจัดการเรียนนอกสถานที่ เป็นต้น ฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับความจำระยะสั้นบ่อย ๆ ใช้รูปแบบการสอนที่เหมาะสมตามลักษณะความจำเป็นของเด็กแต่ละคน จัดให้เด็กมีโอกาสเลือกกิจกรรม เพื่อการทบทวนความรู้ ความเข้าใจ และฝึกการตัดสินใจ ใช้วิธีเพื่อนช่วยสอน ให้นักเรียนตรวจสอบตนเอง สอนโดยแสดงภาพประกอบ ระหว่างการสอน ควรมีการประเมินผู้เรียนเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจ ฝึกฝนสม่ำเสมอ โดยอาจยืดหยุ่นตามความเหมาะสม

2. ใช้การเสริมแรงทางบวกในการฝึกพฤติกรรม ได้แก่ การเสริมแรงหรือการลงโทษ สร้างแรงจูงใจ ใช้ตัวเสริมแรงร่วมกับการชมเชย หาโอกาสมอบหมายให้เด็กทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความรู้สึกภูมิใจ มั่นใจในตนเองให้กับเด็ก หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่นำไปสู่ความคับข้องใจ

3. การจัดชั้นเรียนและการจัดกลุ่ม 3 ลักษณะดังนี้ 1) จัดกลุ่มตามระดับการเรียนรู้การสอน (Instructional Level) พิจารณาจากความสามารถ อัตราการเรียนรู้และลักษณะการเรียนรู้ที่คล้ายกัน 2) จัดกลุ่มตามทักษะเฉพาะ (Skill - Specific Grouping) เป็นการสอนตามความต้องการ เป็นรายบุคคล ตามจุดประสงค์ระยะสั้น ขนาดของกลุ่มเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นของจำนวนนักเรียนที่ต้องการสอนทักษะ เมื่อเด็กสามารถผ่านทักษะจากกลุ่มหนึ่งก็เปลี่ยนไปเรียนกลุ่มอื่นต่อไป และ 3) จัดกลุ่มแตกต่าง (Heterogeneous Grouping)) เป็นการรวมเด็กที่มีระดับของทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

4. มีความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน การประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักเรียน มีความสำคัญต่อการวางแผนการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ต้องพัฒนาให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้ใกล้เคียงกับคนปกติมากที่สุดและสามารถประกอบอาชีพได้ โดยใช้วิธีสอนที่หลากหลายตามรูปแบบการเรียนรู้และความต้องการพิเศษของผู้เรียน การสอนจะต้องเน้นให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เริ่มจากง่ายไปหายากแบ่งเป็นขั้นตอนย่อย ๆ สร้างแรงจูงใจให้การเสริมแรงกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ สอนและทบทวนความรู้เดิมซ้ำ ๆ และประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนตลอดเวลา

3.6 ผลกระทบที่เกิดขึ้นของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

สภาพแวดล้อมในโลกปัจจุบันมีผลกระทบต่อมนุษย์หลายด้านมาก ได้แก่ สุขภาพอนามัยของประชากร สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลให้ทารกแรกเกิดมีอัตราความพิการสูงขึ้น ถึงแม้ว่าวิทยาการทางการแพทย์จะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นก็ตาม แต่ภาวะความบกพร่องทางสติปัญญายังคงเป็นปัญหาที่สำคัญ ทั้งยังมีบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาปรากฏอยู่ในสังคมทุกระดับ จึงมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ (ทิพวัลย์ ศรีจันทร์, 2551: 1) ดังนี้

ผลกระทบต่อบุคคล เนื่องจากพัฒนาการทางกาย จิตใจ และสติปัญญาของผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความล่าช้าทำให้ต้องอยู่ในความดูแลของบุคคลอื่น การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่จึงต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ได้แก่ แพทย์ พยาบาล ผู้ดูแล พ่อแม่หรือผู้ปกครอง ส่งผลให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักถูกมองว่าเป็นปัญหา เป็นภาระของครอบครัวและสังคม

ผลกระทบต่อครอบครัว การมีสมาชิกในครอบครัวที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นภาระหนักที่ทำให้เกิดความเครียด มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตทำให้พ่อแม่บางรายมองตนเองในด้านลบ รู้สึกผิด ซึมเศร้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อยู่ในครอบครัวด้วย เช่น พี่น้องของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่อาจได้รับการดูแลน้อยลง เนื่องจากพ่อแม่ต้องเสียสละเวลา กำลังกาย เพื่อให้การดูแลแก่บุตรที่มีความบกพร่องมากกว่า

ผลกระทบต่อสังคม บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความสามารถจำกัดด้านการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคม ทำให้บุคคลในครอบครัวต้องรับผิดชอบอย่างมากทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้บางครอบครัวรับภาระนี้ไม่ได้ จึงทอดทิ้งบุตร ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เป็นภาระของโรงพยาบาล สถานสงเคราะห์ หรือบางรายปล่อยทิ้งให้กลายเป็นบุคคลเร่ร่อน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมา

ผลกระทบต่อประเทศชาติ การดูแล พี่นฟูกลุ่มบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นั้น รัฐบาลต้องใช้ค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และมีแนวโน้มที่มากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ภาวะอีกอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น คือ ภาวะการว่างงาน เนื่องจากทัศนคติของบุคคลทั่วไปยังมองบุคคลกลุ่มนี้ว่าไม่สามารถทำงานได้จึงไม่จ้าง ดังนั้น จะเห็นว่าปัญหาความบกพร่องทางสติปัญญาไม่ควรเป็นเพียงเรื่องภายในครอบครัวเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของทุกคนในสังคมที่ควรจะทำความเข้าใจ ช่วยเหลือและส่งเสริมทักษะต่าง ๆ ให้บุคคลเหล่านี้ ตามความสามารถและศักยภาพแต่ละบุคคล เพื่อคืนสิทธิและศักดิ์ศรีของการเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม

บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาปรากฏอยู่ในสังคมทุกระดับ จึงมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติมีผลกระทบในหลายด้าน คือมีผลกระทบต่อบุคคล เนื่องจากพัฒนาการทางกาย จิตใจ และสติปัญญาของผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่มีความล่าช้า ทำให้ต้องอยู่ในความดูแลของบุคคลอื่น การดำเนินชีวิตส่วนใหญ่จึงต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่น ได้แก่ แพทย์พยาบาล ผู้ดูแล พ่อแม่หรือผู้ปกครอง ส่งผลให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามักถูกมองว่าเป็นปัญหา เป็นภาระของครอบครัว และสังคม มีผลกระทบต่อครอบครัว เนื่องจากการมีสมาชิกในครอบครัวที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เป็นภาระหนักที่ทำให้เกิดความเครียด มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตทำให้พ่อแม่บางรายมองตนเองในด้านลบ รู้สึกผิด ซึมเศร้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัวด้วย เช่น พี่น้องของเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ที่อาจได้รับการดูแลน้อยลง เนื่องจากพ่อแม่ต้องเสียสละเวลา กำลังกาย ให้การดูแลแก่บุตรที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มากกว่า มีผลกระทบต่อสังคม เนื่องจากบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความสามารถจำกัดด้านการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคม ทำให้บุคคลในครอบครัวต้องรับผิดชอบอย่างมากทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้บางครอบครัวรับภาระนี้ไม่ได้

จึงทอดทิ้งบุตรที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เป็นภาระของโรงพยาบาล สถานสงเคราะห์ หรือบางรายปล่อยทิ้งให้กลายเป็นบุคคลเร่ร่อนซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมา มีผลกระทบต่อประเทศไทยเนื่องจากการดูแล ฟื้นฟูกลุ่มบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้น รัฐบาลต้องใช้จ่ายค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และมีแนวโน้มที่มากขึ้นเรื่อย ๆ และปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นคือ ภาวะการว่างงาน เนื่องจากทัศนคติของบุคคลทั่วไปยังมองบุคคลกลุ่มนี้ว่าไม่สามารถทำงานได้เหมือนบุคคลทั่วไป

4 บทสรุป

ประเภทของคนพิการ จำแนกได้ตามประเภทความพิการและเกณฑ์ในการจำแนกตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และหลักเกณฑ์ของคนพิการทางการศึกษา แบ่งตามประเภทลักษณะความพิการ ได้ 9 ประเภทคือ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรม หรืออารมณ์ บุคคลออทิสติก และบุคคลพิการซ้อน

แนวโน้มคนพิการในประเทศไทยโดยมองข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (2563-2565) มีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี โดยพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ วัยทำงาน อายุ 15-59 ปี ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้มีความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากที่สุด ส่วนผู้พิการที่อยู่ในวัยแรกเกิด จนถึงอายุ 21 ปี มีสัดส่วนของการพิการทางสติปัญญา มากที่สุด ในแง่ของการศึกษา พบว่ากว่า 2 ล้านคน เป็นผู้พิการที่ได้รับการศึกษา แต่ในจำนวนก็มีสัดส่วนกว่า 60% ของจำนวนคนพิการทั้งหมด ที่จบการศึกษาในชั้นประถมศึกษาเท่านั้น และยังพบว่าผู้พิการที่อยู่ในวัยทำงานไม่ถึงครึ่งของผู้พิการที่ได้ประกอบอาชีพ

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญาเป็นภาวะที่บุคคลมีความจำกัดทางสติปัญญาส่งผลต่อความสามารถทางการรู้คิด ทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต ตั้งแต่ 2 ด้าน ขึ้นไป โดยความบกพร่องนี้เกิดขึ้นก่อนอายุ 18 ปี สามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับเล็กน้อย (Mild Mental Retardation) 2) นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาขั้นปานกลาง (Moderate Mental Retardation) และ 3) นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรงและรุนแรงมาก (Severe and Profound Mental Retardation) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาปรากฏอยู่ในสังคมทุกระดับ จึงมีผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

2

การสอนงานอย่างเป็นระบบ

(Systematic Instruction)

1

การสอนงานเป็นหน้าที่ของผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) หรือว่าพนักงานของบริษัท

คำว่านักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) มักจะทำให้คนส่วนใหญ่เข้าใจผิดว่าเป็นอาชีพเฉพาะทาง ที่มีหน้าที่ประกบติดกับคนพิการในสถานที่ทำงาน และมีหน้าที่สอนงานให้เข้าใจง่ายตามลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ เป็นความจริงอยู่ที่ว่า การสอนงานให้เข้าใจง่ายเป็นหนึ่งในหน้าที่ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ แต่คงไม่ใช่ความเข้าใจที่ถูกต้องนัก ถ้าจะเหมารวมว่า **Job Coach = ผู้สอนงาน** ในความเป็นจริงแล้ว หน้าที่ในการสอนงานให้กับคนพิการเป็นของบริษัทที่จ้างงานบุคคลนั้น โดย นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการเป็นผู้ที่อยู่เคียงข้างและให้การสนับสนุนการสอนงาน สาเหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในหน้านางานนั้นเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสอนทักษะฝีมือที่ละเอียดอ่อนหรือกฎระเบียบที่รู้กันเป็นการภายใน และการตัดสินใจงานนั้นจะต้องมีคุณภาพมากแค่ไหน ดังนั้น จึงควรที่จะให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในหน้านางานเป็นผู้ดำเนินการจึงจะเหมาะสมมากกว่านักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอก

นอกจากนั้น การสอนงานให้แก่ผู้ที่มีความพิการจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานและคนพิการได้ทำความเข้าใจซึ่งกันและกันในช่วงเวลาจนกว่าคนพิการจะสามารถเรียนรู้และปฏิบัติงานได้จริง อาจมีความสับสนและความกังวลใจอยู่บ้าง แต่หากสามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้ด้วย การสนับสนุนของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จะเป็นการสร้างความไว้วางใจระหว่างคนพิการและพนักงานได้เป็นอย่างดี หากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการรับผิดชอบการสอนงานให้กับคนพิการแต่เพียงผู้เดียว จะทำให้พนักงานเสียโอกาสที่จะได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้งานของคนพิการ สุดท้ายแล้วเมื่อนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการถอนตัวจากสถานที่ทำงาน พนักงานก็จะต้องสอนงานให้กับคนพิการเพียงลำพัง

2 นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จำเป็นต้องมีเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย

โดยหลักการแล้วพนักงานมีหน้าที่ในการสอนงาน แต่ในสถานที่ทำงานที่มีการจ้างงานคนพิการ อาจมีบางสถานการณ์ที่จำเป็นต้องให้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ เข้ามาสอนงานโดยตรง เช่น กรณีดังต่อไปนี้

1. บริษัทที่มีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจึงจำเป็นต้องสอนงานเอง
2. ในกรณีที่หากพนักงานสอนเองจะทำให้คนพิการสับสน จึงควรให้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ช่วยสอนงานในช่วงแรกจนกว่าจะเริ่มคุ้นเคยในระดับหนึ่ง
3. งานที่ไม่มีรูปแบบตายตัว จึงมีความจำเป็นให้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ เป็นผู้สอนงาน พร้อมปรับกระบวนการงานให้เข้ากับคนพิการ

ในสถานการณ์ที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการเป็นผู้สอนงานโดยตรง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจำเป็นที่จะต้องสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่พนักงานจะเป็นผู้สอน นอกจากนั้น สิ่งสำคัญคือ การสอนงานดังกล่าวจะต้องไม่พึ่งพาประสบการณ์หรือความสามารถเฉพาะตัวบุคคล แต่จำเป็นต้องเป็นวิธีการหรือเทคนิคที่บุคคลอื่นจะสามารถนำไปถ่ายทอดต่อได้โดยนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการต้องไม่เก็บซ่อน “เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย” ไว้แต่เพียงผู้เดียว แต่จะต้องถ่ายทอดให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานจริง เพื่อสามารถแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงานต่อไป

อีกสาเหตุหนึ่งที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจำเป็นต้องมี “เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย” เนื่องจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจำเป็นต้องสามารถควบคุมอารมณ์และสอนงานได้อย่างใจเย็นในทุกสถานการณ์ การสอนงานให้กับคนพิการในสถานที่ทำงานใหม่ที่ไม่คุ้นชิน โดยห้อมล้อมไปด้วยสายตาของพนักงานที่ไม่รู้จัก เป็นงานที่มีความเครียดสูง หากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแสดงสีหน้าตึงเครียด หรือสอนงานโดยใช้อารมณ์นอกจากจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีต่อพนักงานแล้ว ยังสร้างภาพลักษณ์ว่าการทำงานกับคนพิการเป็นสิ่งที่ยากลำบาก ดังนั้น การที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะสามารถสอนงานได้อย่างถูกต้อง ด้วยใจที่เรียบง่ายได้ในทุกเวลาความตั้งใจมุ่งมั่นอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอแต่จำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการเป็นรากฐานสำคัญ

3 ทำไมจึงไม่เข้าใจ

เวลาสอนงานให้กับคนพิการอาจมีบางครั้งที่รู้สึกว่ “ก่อนหน้านี้ก็สอนไปแล้วนี่นา ...” หรือ “ต้องบอกกี่ครั้งถึงจะเข้าใจนะ” ความรู้สึกรื้อนร่นหรือหงุดหงิดเช่นนี้สามารถสื่อไปถึงคนพิการได้ผ่านทางสีหน้าหรือท่าทาง และเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างสองฝ่าย ดังนั้นก่อนที่จะคิดว่าเป็นความผิดของคนพิการว่า “ต้องบอกกี่ครั้งถึงจะเข้าใจ” เราควรที่จะกลับมาทบทวนว่าวิธีการสอนงานของเราเหมาะสมหรือยัง ดังแสดงรายการตรวจสอบสาเหตุที่ไม่สามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ หรือไม่สามารสอนได้ดีตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการตรวจสอบวิธีการสอนด้วยตัวเอง

- ใช้ขั้นตอนแบบไหนในการสอนงาน และได้มีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนสอนหรือไม่
- ใช้คำพูดที่ไม่ชัดเจน เช่น อันโน้น อันนี้ แบบนี้ มากเกินไปหรือไม่
- ใช้คำมากเกินไป หรือให้ข้อมูลมากเกินไป ทำให้เข้าใจประเด็นสำคัญได้ยากหรือไม่
- ใช้คำพูดเชิงลบ เช่น ไม่ใช่แบบนั้น ผิด ทำไมถึงทำไมได้ หรือเปล่า
- แสดงท่าทางที่สร้างความกดดันที่ไม่จำเป็น เช่น กอดอก หรือมองด้วยสีหน้าเข้มงวดหรือไม่

โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้พิการทางจิตใจ ผู้ที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการและผู้ที่มีความผิดปกติของการทำงานของสมองระดับสูงจะไม่นัดการจัดการข้อมูลจำนวนมากที่ได้รับผ่านประสาทตาและประสาทหูในคราวเดียวได้ ดังนั้นหาก นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ไม่เตรียมการสอนล่วงหน้าให้เพียงพอ ผู้สอนก็จะสอนงานแบบลองผิดลองถูก มีการเปลี่ยนขั้นตอนไปมา และใช้ถ้อยคำที่ไม่เป็นรูปธรรม นอกจากนั้น เมื่อผู้สอนรู้สึกรื้อนร่นและสับสนก็จะใช้คำพูดแก้ตัวหรือให้ข้อมูลที่ไม่จำเป็นมากขึ้นไปอีก โดยเมื่อมองจากผู้เรียนซึ่งได้รับข้อมูลที่สำคัญและข้อมูลที่ไม่จำเป็นแบบผสมปนเปเปลี่ยนไปมา และรู้สึกได้ถึงความรู้สึกรื้อนร่นของผู้สอน จึงเป็นสถานการณ์ที่ทำให้ความเข้าใจได้ยากอย่างยิ่ง พอไม่เข้าใจ หรือไม่สามารทำได้ก็ถูกพูดในเชิงลบว่า “ผิดนะ” หรือ “ทำไมถึงไม่เข้าใจล่ะ?” ซึ่งทำให้สูญเสียความมั่นใจมากยิ่งขึ้นไปอีก และเข้าสู่วงจรเช่นนี้ต่อไป

พื้นฐานของการสอนงานให้เข้าใจง่าย ตามที่แสดงในตาราง 2.2 ก็แก่แทนที่ด้วยคำที่ตรงข้ามกับ “องค์ประกอบที่ทำให้เข้าใจยาก” เท่านั้นเอง อย่างไรก็ตามสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถทำได้ เพียงอาศัยความตั้งใจมุ่งมั่นเท่านั้น “*เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย (Systematic Instruction)*” ก็คือ เทคนิคการสอนงานที่สามารถเรียนรู้วิธีการและเทคนิคอย่างเป็นระบบ โดยไม่ใช่เพียงแค่ความรู้ หรือความมุ่งมั่น

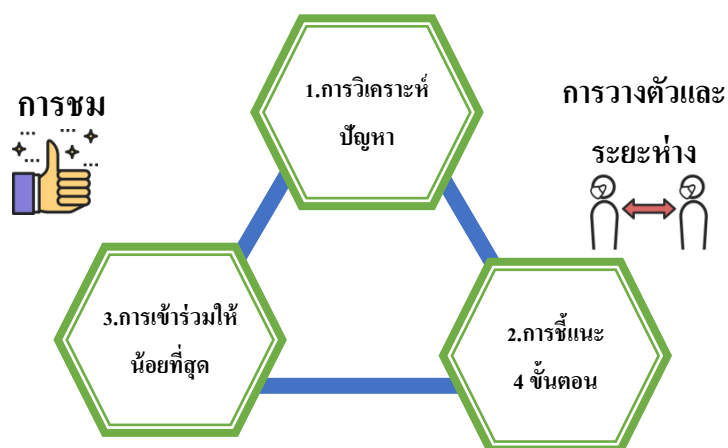
ตารางที่ 2.2 แสดงประเด็นสำคัญในการสอนงานให้เข้าใจง่าย

- ❑ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก่อนการสอน สรุปและทำความเข้าใจว่าจะใช้ขั้นตอนแบบใดในการสอนงาน
- ❑ กำหนดคำที่จะใช้ในการเรียกสิ่งของ หรือกระบวนการให้เป็นรูปธรรม เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่ไม่ชัดเจน
- ❑ จำกัดการให้ข้อมูลผ่านคำพูดให้น้อยที่สุด และสื่อสารเฉพาะข้อมูลที่สำคัญอย่างชัดเจน
- ❑ จำกัดการใช้คำพูดเชิงลบให้น้อยที่สุด หากทำไม่ได้หรือพบว่าทำผิด ให้สอนวิธีที่ถูกต้องให้ ไม่ใช่พูดเชิงปฏิเสธเพียงอย่างเดียว
- ❑ สร้างความสบายใจว่าผู้สอนเป็น “คนที่สอนให้เข้าใจง่าย” “คนที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือเวลาที่มีปัญหา”

4 องค์ประกอบของเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย

เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย ตามนิยามคำศัพท์เกี่ยวกับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของสหรัฐอเมริกาใช้คำว่า Systematic Instruction ซึ่งเมื่อแปลเป็นภาษาไทยผู้ป็นตรงตัว คือวิธีการสอนงานแบบเป็นระบบ ซึ่งฟังดูเป็นทางการเกินไป และหากเขียนเป็นภาษาอังกฤษก็อ่านยาก ดังนั้น ในหนังสือเล่มนี้จะใช้คำภาษาไทยผู้ป็นว่า เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย

เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย ตามที่แสดงในภาพที่ 2.1 มี 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ (1) การวิเคราะห์ปัญหา (2) การชี้แนะ 4 ขั้นตอน และ (3) การเข้าร่วมให้น้อยที่สุด และมี 2 ประเด็นสำคัญที่ต้องระมัดระวังคือ (1) การชม และ (2) การวางตัวและระยะห่างของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย

การวิเคราะห์ปัญหา และการชี้แนะ 4 ขั้นตอน มักจะได้รับการพูดถึงแบบแยกส่วนกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว ควรทำความเข้าใจองค์ประกอบทั้งหมดโดยเลือก และปรับใช้ให้เหมาะสมกับคนพิการ

5 การวิเคราะห์งาน

ก่อนอื่น เรามาพิจารณาถึงเหตุผลที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์งานเวลาที่สอนงานใหม่ หากขั้นตอน อุปกรณ์ กระบวนการ หรือวิธีพูดเปลี่ยนไปทุกครั้ง ผู้เรียนคงรู้สึกงุนงงการเปลี่ยนแปลงที่พวกเราสามารถยอมรับได้ แต่สำหรับคนพิการแล้วเป็นสิ่งที่อาจทำให้สับสนได้ อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงแล้วเป็นเรื่องยากที่จะสอนงานโดยใช้วิธีการและคำพูดเดิมทุกครั้งหากยกตัวอย่างการทำความสะอาดอาคาร ต้องใช้อุปกรณ์ทำความสะอาดที่หลากหลาย มีขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน และจุดที่ต้องทำความสะอาดหลายแห่ง ดังนั้น หากไม่มีการเตรียมการล่วงหน้าแล้วสอนงานโดยเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานไปตามสถานการณ์ เช่น “เช็ดตรงนี้” “ไม่เอาแล้ว ทำอันโน้นก่อนนะ” ซึ่งเป็นการใช้ชี้แนะแบบไม่เป็นรูปธรรม โดยใช้คำว่าอันโน้น อันนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้สามารถสอนงานได้ โดยใช้ขั้นตอนและคำพูดที่เหมือนเดิม

นิยามของ การวิเคราะห์งาน คือ “การกำหนดขั้นตอนการทำงาน โดยแบ่งเป็นกระบวนการย่อยเรียงตามลำดับเวลา” เป็นการเตรียมการที่จำเป็นเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง โดยเร็วที่สุด โดยใช้กระบวนการชี้แนะที่น้อยที่สุด ซึ่งจำเป็นต้องสอนงานโดยใช้ขั้นตอนและคำพูดเดิม ซึ่งอาจคิดเสียว่าเหมือนมีบทพูดเฉพาะสำหรับการสอนงาน โดยอาจไม่จำเป็นต้องอ่านบทพูดให้เหมือนกันทุกคำพูด แต่สิ่งสำคัญของการวิเคราะห์งาน คือการที่ผู้สอนงานได้ตรวจสอบขั้นตอนพื้นฐาน คำพูดพื้นฐาน และสิ่งที่ต้องระมัดระวังเวลาสอนงาน

ในตัวอย่างการวิเคราะห์งานที่อยู่ใกล้ตัว คือ การทำบะหมี่ถ้วย ซึ่งกำหนดกระบวนการแต่ละขั้นตอนอย่างกระชับ มีมาตรฐานที่เป็นรูปธรรมจนถึงเครื่องหมายลูกศร ทำให้ทุกคนสามารถทำบะหมี่ถ้วยได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน (การบรรจุหีบห่อผัก) คือตัวอย่างการวิเคราะห์งานจริงในงานการบรรจุหีบห่อผักในซูเปอร์มาร์เก็ต การวิเคราะห์งานเป็นทั้งบทพูดของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และเป็นคู่มือกระบวนการที่บริษัทจะสามารถใช้ประโยชน์ได้ภายหลัง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ปลีกตัวออกจากบริษัทไปแล้วโดยจะขออธิบายถึงวิธีวิเคราะห์งาน โดยละเอียดในหัวข้อต่อไป

ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน 1 (วิธีการทำบะหมี่ถั่ว)



ที่มา: <https://www.pobpad.com>

1. เปิดฝาจนถึงเครื่องหมายลูกศร
2. ใส่ผงเครื่องปรุงลงในเส้นบะหมี่
3. เทน้ำร้อนจนถึงเส้นขอบข้างในถ้วย
4. ปิดฝา แล้วรอ 5 นาที
5. คนให้ทั่วกัน
6. ใส่พริกป่น

ตัวอย่างการวิเคราะห์งาน 2 (การบรรจุหีบห่อผัก)



ที่มา : <https://www.pinterest.com/pin/462181980499931157/>

1. หยิบถุงพลาสติกขึ้นมา 1 ใบ
2. หยิบหัวไชเท้าขึ้นมา 1 กำ
- 3 ใส่หัวไชเท้าเข้าไปในถุงจากด้านที่เป็นใบ
4. บีดถุง
5. ใช้เทปรัดปากถุง
6. ตัดรากหัวไชเท้า
7. ใสลงในตะกร้า

6 วิธีวิเคราะห์งาน

ในการวิเคราะห์งาน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จำเป็นต้องสังเกตการทำงานของพนักงานในหน่วยงานจริง โดยไม่ใช่เพียงแค่สังเกตอย่างเดียวแต่ต้องสอบถามพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญถึงเทคนิคและข้อควรระวังในงานนั้น ๆ และขั้นตอนสุดท้าย คือการทดลอง ปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง จึงจะจัดทำร่างการวิเคราะห์งาน โดยใช้ข้อมูลที่รวบรวมผ่านกระบวนการ

ดู → ฟัง → ทำการวิเคราะห์งาน ไม่ควรใช้แค่การจินตนาการในหัวอย่างเดียว แต่ควร วิเคราะห์ โดยปฏิบัติงานจริง ไปพร้อมๆกัน เมื่อวิเคราะห์เสร็จแล้ว ควรทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยคู่มือการวิเคราะห์งานไปพร้อมกับคิดภาพการสอนงานจริง โดยทดลองกล่าวคำชี้แนะให้ตัวเองฟัง หากรู้สึก ว่าคำที่ใช้ในการชี้แนะยาวเกินไป พุดยาก หรือซับซ้อนเกินไปก็ควรที่จะเปลี่ยนให้เป็นคำที่เรียบง่ายมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงเนื้อหาของการวิเคราะห์งานภายหลังจากเริ่มสอนคนพิการแล้ว แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งก็จะทำให้เสียคุณค่าและความหมายของการวิเคราะห์งานไป จึงควรทำการวิเคราะห์งานให้สมบูรณ์แบบตั้งแต่วิธีขั้นตอนการเตรียมการล่วงหน้า

7 ข้อควรระวังในการวิเคราะห์งาน

1) บรรทัดละ 1 ภาระงาน

กำหนดให้เขียนเพียง 1 ภาระงาน ใน 1 บรรทัด และหลีกเลี่ยงการเขียนหลาย ภาระงานในบรรทัดเดียว เช่น หลังจากทำ... เสร็จแล้ว ให้ทำ... เป็นต้น

2) ใช้ถ้อยคำที่สามารถกล่าวได้ด้วยประโยคเดียว

ควรวิเคราะห์งาน โดยคิดเสียว่าเป็นบทพูดสำหรับการสอนงานจริง โดยระมัดระวัง ไม่ให้คำอธิบายมีความยาวมากเกินไป และตรวจสอบว่าสามารถพูดได้ในประโยคเดียวหรือไม่

3) คำหนึ่งถึงการสอนงานโดยแสดงท่าทางหรือแสดงตัวอย่างประกอบ

หากอธิบายวิธีการทำงานทั้งหมดด้วยคำพูด ไม่ว่าจะอย่างไรการวิเคราะห์งานก็จะละเอียด และยาว ในกรณีที่ไม่สามารถชี้แนะเป็นคำพูดได้ ให้สอนงานโดยแสดงท่าทาง แสดงตัวอย่าง หรือ จับมือทำ

4) หลีกเลี่ยงการใช้คำที่ไม่เป็นรูปธรรม

หลีกเลี่ยงคำที่ไม่เป็นรูปธรรม เช่น “เข็ดให้สะอาด” หรือ “เก็บไม่ให้ขวางทาง” และ ระบุภาระงานให้เป็นรูปธรรม ว่า “ทำอะไรจึงจะสะอาด” หรือ “ทำอะไรจึงจะไม่ขวางทาง”

5) ตั้งชื่อเรียกให้กับสิ่งของ

เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดว่า อัน โน้น อันนั้น จึงควรตั้งชื่อเรียกให้กับสิ่งของถึงจะเป็น สิ่งที่โดยทั่วไปไม่มีชื่อเรียก แต่หากไม่มีชื่อก็จะทำให้สอนงานได้ยาก จึงควรตั้งชื่อเป็นการเฉพาะ สำหรับงานนั้น

6) ตั้งชื่อให้กับภาระงาน

ตั้งชื่อให้กับภาระงาน เช่น “การปิดฝา” “การขัดถูยางรถ” นอกจากการตั้งชื่อภาระงาน ตามปกติแล้ว ในบางครั้งการตั้งชื่อโดยใช้เสียงประกอบก็ทำให้เข้าใจง่ายขึ้น เช่น “การปิดฝาดังกรอบ” “การขัดถูยางรถเอี้ยคอาด” แต่จะจำเป็นต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของสถานที่ทำงาน และเลือกใช้คำที่ไม่ดูเป็นเด็กมากเกินไป

การวิเคราะห์งานเป็นการเตรียมการล่วงหน้าเพื่อให้สอนงานได้อย่างเข้าใจง่าย ดังนั้น ในทางกลับกันหากวิเคราะห์งานละเอียดเกินไปจนมีความซับซ้อนจะทำให้ใช้งานได้ยาก ในที่นี้ จะขอยกตัวอย่างข้อควรระวังขั้นต่ำในการวิเคราะห์งาน

ตารางที่ 2.3 แสดงข้อควรระวังเวลาวิเคราะห์งาน

บรรทัดละ 1 กระบวนการ

เขียนเพียง 1 กระบวนการ ใน 1 บรรทัด และไม่ใช่หลายกระบวนการ เช่น ทำ... เสร็จแล้ว ให้ทำ... เป็นต้น

ใช้ถ้อยคำที่สามารถกล่าวได้ด้วยประโยคเดียว

ตรวจสอบว่าเวลาสอนจริงจะสามารถพูดได้ในประโยคเดียวหรือไม่

คำนึงถึงการสอนงานโดยใช้ท่าทางหรือตัวอย่างจริงประกอบ

ไม่จำเป็นต้องอธิบายทั้งหมดด้วยคำพูด แสดงท่าทาง แสดงตัวอย่าง หรือจับมือทำประกอบการสอนได้

หลีกเลี่ยงคำที่ไม่เป็นรูปธรรม

หลีกเลี่ยงคำที่ไม่เป็นรูปธรรม เช่น “สะอาด” หรือ “ไม่ขวางทาง” อธิบายกระบวนการว่าทำอย่างไร

ตั้งชื่อเรียกให้กับสิ่งของ

ตั้งชื่อเรียกให้สิ่งของ เพื่อให้สอนงานได้โดยไม่ใช่คำว่า อันโน้น อันนั้น

ตั้งชื่อให้กับกระบวนการ

ตั้งชื่อให้กับกระบวนการ เช่น “การปิดฝา” “การขัดถูยางรถ”

8 การวิเคราะห์งานจริง

ในที่นี้จะยกตัวอย่างการวิเคราะห์งานการปิดฝืนเสื้อสุทของร้านขายเสื้อสุทภาพบุรุษ เรามาดลองดูกันว่าจะใช้ขั้นตอนอย่างไรในการวิเคราะห์งาน เพื่อให้การสนับสนุนคนพิการ

ตารางที่ 2.4 แสดงการวิเคราะห์งาน การทำความสะอาดราวแขวน และกระบวนการปิดฝืน

ที่	รายการ
1	เตรียมถุงมือ (ข้างขวา) แปรง และราวแขวน
2	สวมถุงมือข้างขวา โดยให้ด้านที่มีลิ้นเหลืองอยู่ด้านบน
3	เดินไปจุดที่กำหนดในแต่ละวัน
4	ใช้มือที่ถือถุงมือจับแปรง

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

5	ใช้มือซ้ายจับไม้แขวนเสื้อ เพื่อหยิบเสื้อสูทออกมา *ไม่จับเสื้อสูทโดยใช้ถุงมือ ต้องใช้มือเปล่าเท่านั้น	
6	ใช้แปรงปัดฝุ่นที่บ่าขวาเตรียมถุงมือ (ข้างขวา) แปรง และราวแขวน	
7	สวมถุงมือข้างขวา โดยให้ด้านที่มีสีเหลืองอยู่ด้านบน	
8	เดินไปจุดที่กำหนดในแต่ละวัน	
9	ใช้มือที่ถือถุงมือจับแปรง	
10	ใช้มือซ้ายจับไม้แขวนเสื้อ เพื่อหยิบเสื้อสูทออกมา *ไม่จับเสื้อสูทโดยใช้ถุงมือ ต้องใช้มือเปล่าเท่านั้น	
11	ใช้แปรงปัดฝุ่นที่บ่าขวา	
12	ใช้แปรงปัดฝุ่นที่ด้านหลัง	
13	ใช้แปรงปัดฝุ่นที่บ่าซ้าย	
14	ใช้มือซ้ายแขวนเสื้อสูทไว้ตามเดิม	
15	ทำขั้นตอน 5-9 ซ้ำ	
16	เมื่อทำเสร็จหนึ่งแถวแล้ว ให้ถอดถุงมือ	
17	จัดแขนเสื้อสูท	
18	ย้ายไปราวแขวนอื่นต่อไป	
19	ทำขั้นตอน 5 – 13 ซ้ำ	
20	เก็บถุงมือและแปรง	
21	กรอกเวลาลงในตารางทำงาน	

8.1 การสังเกตการทำงานของพนักงาน และสอบถามเทคนิคในการทำงาน

ก่อนอื่น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการต้องทำความเข้าใจลำดับงานในภาพรวม โดยการสังเกตการทำงานของพนักงาน สิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้ คือ การสอบถามถึงข้อควรระวัง และเทคนิคของงานนั้น ในงานนี้เวลาจับไม้แขวนต้องใช้ด้านสีขาของถุงมือ เพื่อไม่ให้มีลายนิ้วมือหรือฝุ่นติดไม้แขวน แต่เวลาที่จับเสื้อสูทต้องใช้มือเปล่าเพื่อที่จะป้องกันมิให้ฝุ่นบนถุงมือหรือรอยเปื้อนติดเสื้อสูท ดังนั้น จึงเพิ่มข้อควรระวังนี้ไว้ระหว่างขั้นตอน 5-6 และใส่เครื่องหมาย * ประกอบ

8.2 นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ต้องทดลองปฏิบัติจริง

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการต้องทดลองปฏิบัติจริง เพื่อวิเคราะห์ระดับความยากและความเหนื่อยล้า ในการปฏิบัติงานตามระดับความถูกต้องและความรวดเร็วที่หน้างาน ต้องการ และตรวจสอบว่าคนพิการจะสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ จากการทดลองปฏิบัติจริง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการพบว่าน้ำหนักของเสื้อสูท และวิธีการใช้อุปกรณ์เป็นสิ่งที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการทำงาน และเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้กำลังแขน และความเข้าใจขั้นตอนของงาน มากกว่าที่เห็นจากภายนอก

8.3 คิดวิธีการที่เหมาะสมกับคนพิการ และเขียนออกมาเป็นขั้นตอน

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จะต้องทำการวิเคราะห์งาน โดยคำนึงถึงทั้งสองทาง คือ มาตรฐานความต้องการของสถานที่ทำงานที่ได้จากการประเมินหน้างานเบื้องต้น และการทำให้คนพิการทำงานได้ง่าย ในตัวอย่างข้างต้น จากการวิเคราะห์งานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการพบว่าการสวมถุงมือข้างที่ถนัดเพื่อใช้ถือไม้แขวนเสื้อ และใช้มือฝั่งตรงข้ามจับสูกจะทำให้ทำงานได้ง่ายกว่า ดังนั้น ในตารางการวิเคราะห์งานจึงได้ระบุให้สวมถุงมือในมือขวา และใช้มือซ้ายจับเสื้อสูท นอกจากนั้นยังได้เพิ่มกระบวนการจัดการแขวนเสื้อเข้าไปหลังจากสิ้นสุดกระบวนการในแต่ละราวแขวนเสื้อ เพื่อให้จัดสินค้าอย่างเรียบร้อย

8.4 การเสนอให้พนักงานพิจารณา

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการต้องนำผลการวิเคราะห์งานไปประชุมร่วมกับพนักงานเพื่อตรวจสอบขั้นตอนการทำงานในขั้นสุดท้าย ในกรณีตัวอย่างนี้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการได้อธิบายให้พนักงานในหน้างานทราบว่า ได้มีการกำหนดวิธีการใช้งานทั้งสองมือให้ชัดเจน และเพิ่มกระบวนการในการดูแลสินค้าอย่างใส่ใจ จากการประชุมหารือทางพนักงานได้เห็นชอบให้ทำการสอนงานตามขั้นตอนในตารางการวิเคราะห์งาน

ในการสนับสนุนในหน้างานจริง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการไม่เพียงแต่สังเกตและวิเคราะห์งานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีกระบวนการในการสอบถาม การทดลองปฏิบัติงานจริง การกำหนดขั้นตอนอย่างเป็นรูปธรรมที่เหมาะสมกับระดับความเข้าใจของคนพิการ และการอธิบายให้พนักงานทราบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

9 การชี้แนะ 4 ระดับ

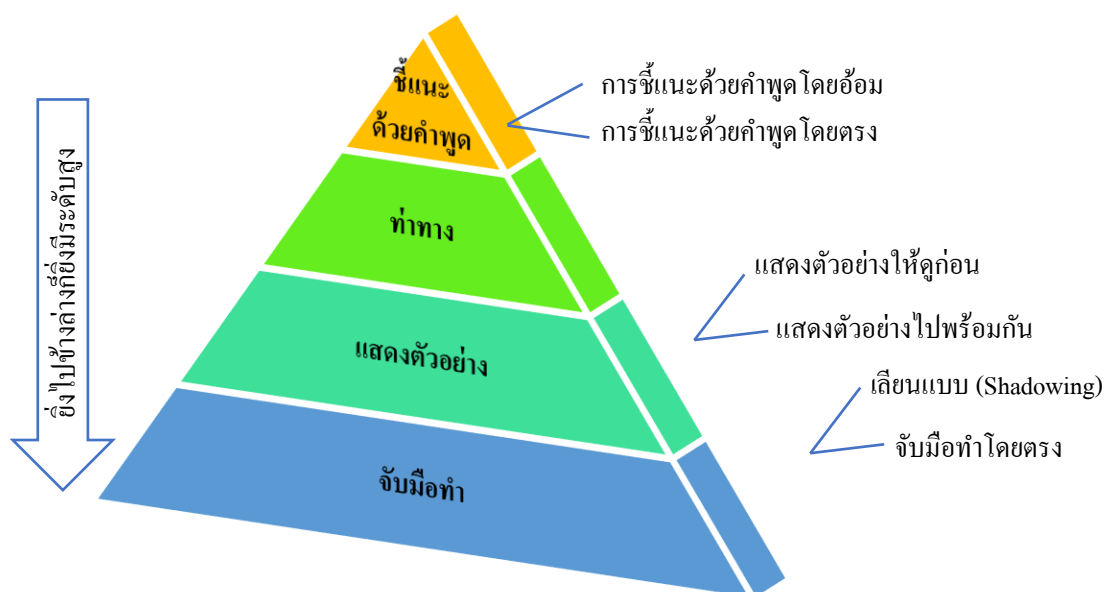
หากพูดถึงการชี้แนะ โดยทั่วไปคนส่วนใหญ่คงคิดถึง “การชี้แนะโดยการบอก” เช่น “กรุณาเช็ดโต๊ะโดยใช้ผ้าจี๊ว” แต่เราต้องคำนึงถึงข้อจำกัดเป็นอย่างแรกว่า คนพิการบางคนอาจไม่

สามารถเข้าใจข้อมูลที่สื่อสารโดยคำพูดเพียงอย่างเดียวได้ หรือจำเป็นต้องใช้เวลามากกว่าปกติในการทำความเข้าใจ

ลองคิดถึงเวลาที่ต้องไปประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษ โดยมีความสามารถพูดภาษาอังกฤษได้แค่ถามคำตอบคำ ถ้าเป็นคำง่าย ๆ ก็สามารเข้าใจได้ แต่หากพูดเร็วและหลายคำ คำง่าย ๆ ก็จะจมไปกับคำพูดอื่นๆ จนไม่สามารถเข้าใจได้ ดังนั้น สำหรับคนที่ภาษาอังกฤษไม่แข็งแรง การใช้คำง่าย ๆ และใช้ท่าทางประกอบจะเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจมากกว่าคำพูดที่ยื่นเยื่อ

เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย จึงเหมือนการสื่อสาร โดยใช้คำง่าย ๆ และใช้ท่าทางประกอบ โดยเลือกใช้วิธีการสอนให้เหมาะสมกับความเข้าใจของคนพิการ และความยากของงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ตามที่แสดงในภาพที่ 2.2 ดังนี้ (1) ชี้นำด้วยคำพูด (Verbal) (2) ท่าทาง (Gesture) (3) แสดงตัวอย่าง (Modeling) (4) จับมือทำ (Physical Prompt)

การชี้นำด้วยคำพูดจะต้องไม่มากเกินไป โดยจำกัดเพียงแค่ที่เขียนไว้ในตารางวิเคราะห์งาน ในกรณีที่คำพูดไม่สามารถสื่อสารให้เข้าใจได้ ให้ใช้ท่าทาง ตัวอย่าง และจับมือทำ ตามที่แสดงในภาพที่ 2.2 การชี้นำเรียงตามระดับความเข้าใจยิ่งไปข้างล่างเท่าไรก็ยิ่งเข้าใจง่ายและเป็นการชี้นำที่เอาใจใส่มากขึ้นเท่านั้น แต่ในทางกลับกัน พึงระวังว่าเป็นการชี้นำที่เข้าไปแทรกแซงการทำงานมากขึ้นและอาจเป็นการชี้นำที่นาราคาญได้ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการชี้นำ 4 ระดับนี้ เพื่อให้สอนงานให้เข้าใจง่าย และค่อย ๆ ลดระดับการแทรกแซงลง เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตัวเองได้เร็วที่สุด



ภาพที่ 2.2 แสดงการชี้นำ 4 ระดับ

ระดับที่ 1 การชี้แนะด้วยคำพูด (Verbal)

ให้หัวข้อต่อไปนี้จะอธิบายถึงวิธีการชี้แนะ ทั้ง 4 ระดับ ทีละระดับ

การชี้แนะด้วยคำพูด มีความหมายตรงตัว คือการให้คำแนะนำโดยใช้คำพูด เวลาที่ชี้แนะโดยใช้คำพูดจะต้องใช้คำพูดง่าย ๆ ตามที่เขียนในตารางวิเคราะห์งาน อย่างไรก็ตาม หากเป็นกังวลที่จะต้องปฏิบัติตามตารางวิเคราะห์งานมากเกินไปอาจทำให้ไม่เป็นธรรมชาติ ดังนั้น จึงควรยึดหลักการ ดังนี้ (1) ไม่เปลี่ยนขั้นตอนจากตารางวิเคราะห์งาน (2) ไม่เปลี่ยนชื่อเรียกสิ่งของหรือกระบวนการงาน (3) ใช้ประโยคที่เรียบง่าย และเพิ่มข้อมูลที่ไม่จำเป็น

บางครั้ง หากรู้สึกว่แค่คำพูดในตารางวิเคราะห์งานไม่เพียงพอ เราสามารถสอนงานโดยใช้วิธีอื่นนอกจากคำพูดได้ เช่น การแสดงท่าทาง แสดงตัวอย่าง และจับมือทำ ดังนั้น หากไม่สามารถชี้แนะด้วยคำพูดง่าย ๆ ได้ เราจึงไม่ควรที่จะใช้คำพูดมากเกินไป แต่เปลี่ยนไปใช้วิธีอื่นทดแทน เช่น ท่าทาง ตัวอย่าง และจับมือทำ

การชี้แนะด้วยคำพูดโดยตรง คือการชี้แนะออกคำสั่งตามความหมายโดยตรง เช่น “หยิบปากกา” การชี้แนะด้วยคำพูดโดยอ้อม คือการชี้แนะออกคำสั่งโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่สามารถปฏิบัติตามการชี้แนะด้วยคำพูดโดยตรงได้แล้ว สามารถคิดที่จะปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น ในกรณีที่ต้องการให้ “ใช้ไม้ม้อบถูพื้น” ก็อาจใช้คำพูดสอบถามว่า “ขั้นตอนต่อไปคืออะไรนะ” “ขั้นตอนต่อไปควรทำอะไร” เป็นต้น

ระดับที่ 2 แสดงท่าทาง (Gesture)

หมายถึงการใช้มือและร่างกายแสดงท่าทางเพื่อสื่อสาร โดยเป็นขั้นตอนที่อยู่ในระดับถัดจากการชี้แนะด้วยคำพูด แต่ในความเป็นจริงแล้วควรใช้ท่าทางควบคู่กับการชี้แนะด้วยคำพูด ยกตัวอย่าง เช่น วิธีการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งของที่ใช้ในการทำงานในการชี้ (Pointing) และการแสดงท่าทางเพื่อสื่อถึงวิธีการทำงานจริง ก็ถือว่าเป็นการแสดงท่าทางเช่นกัน

ระดับที่ 3 การแสดงตัวอย่าง (Modeling)

ความแตกต่างระหว่างการแสดงตัวอย่างกับการแสดงท่าทางคือ การแสดงท่าทางเป็นการใช้มือและร่างกายในการสื่อสาร แต่การแสดงตัวอย่างเป็นการปฏิบัติงานให้เห็นจริง โดยนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะแสดงวิธีทำงานให้ดูก่อน แล้วจึงบอกคนพิการว่า “ลองทำดู” เพื่อให้โอกาสคนพิการในการลองทำจริง โดยหากทำได้ก็ชม และหากทำไม่ได้ก็ปรับแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งกระบวนการให้ความคิดเห็นตอบกลับ (Feedback) เช่นนี้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

การแสดงตัวอย่าง สามารถแบ่งได้เป็นสองประเภท นั่นคือ (1) แสดงตัวอย่างให้ดูก่อน และ (2) แสดงตัวอย่างไปพร้อมกัน โดยการแสดงตัวอย่างให้ดูก่อน คือ รูปแบบที่กล่าวไปในข้างต้นว่า



นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จะแสดงตัวอย่างให้ดูก่อนแล้วให้คนพิการทำตาม แต่วิธีการแสดงตัวอย่างให้ดูก่อนนี้ ผู้พิการจะต้องสามารถจดจำกระบวนการทำงานและทำตามได้ ดังนั้นจึงไม่เหมาะกับผู้พิการมีความสามารถในการจดจำได้จำกัด หรือกรณีที่กระบวนการทำงานมีความซับซ้อน ในทางตรงข้าม การแสดงตัวอย่างไปพร้อมกันเป็นวิธีการที่

ภาพที่ 2.3 การแสดงตัวอย่างการตอนกิ่งมะนาว

ให้แก่นักเรียน ณ ฐานการเรียนรู้ เปรี้ยวจัดคกบ่อ ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการอยู่ข้าง ๆ แสดงตัวอย่างและให้คนพิการลองปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กันทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น แต่วิธีนี้ไม่จำเป็นต้องจดจำกระบวนการงานด้วยตนเอง จึงอาจทำให้นิสัยการดูตัวอย่างและทำไปพร้อมกัน ดังนั้น จึงควรใช้อย่างระมัดระวัง โดยแสดงตัวอย่างไปพร้อมกันแค่ในช่วงแรก และปรับเปลี่ยนเป็นวิธีแสดงตัวอย่างให้ดูก่อนแทน

ระดับที่ 4 การจับมือทำ (Physical Prompts)

คือการจับมือให้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการสอนให้จำวิธีการใช้ร่างกาย หรือการออกแรงต่าง ๆ ในงานที่จำเป็นต้องมีการเคลื่อนไหวมาก เช่น งานทำความสะอาด อย่างไรก็ตาม การที่มีคนอื่นมาจับตัว และขยับให้ทำท่าทางต่าง ๆ ไม่ใช่ความรู้สึที่ดีนัก โดยเฉพาะสำหรับคนที่เป็นออทิสติกซึ่งมักต่อต้านการที่คนมาถูกเนื้อต้องตัว เนื่องจากมีประสบการณ์ความรู้สึที่ละเอียดอ่อน ถึงแม้เป็นกรณีที่จำเป็นต้องใช้วิธีจับมือทำก็ควรที่จะจำกัดการใช้มือสัมผัสโดยตรงให้น้อยที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการให้เทคนิคในการลดระดับการแทรกแซงให้น้อยลงทีละนิด โดยในตอนแรกอาจ **ใช้วิธีจับมือสอน → ประคองข้อมือ หรือศอก เพื่อช่วยชี้นำการปฏิบัติ → ใช้มือประคองในระยะประชิดเกือบสัมผัส** เพื่อไปให้รู้ถึงการปฏิบัติขั้นต่อไป โดยวิธีการที่ใช้มือประคองในระยะประชิดเกือบสัมผัส เรียกได้อีกชื่อว่า Shadowing



ภาพที่ 2.4 แสดงการใช้เทคนิคการสอนงานเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่าย โดยการจับมือทำ (Physical Prompts) และการแสดงท่าทางประกอบ (Gesture) ของฐานการเรียนรู้ เดอะสตาร์คาร์แคร์ ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

10 การสอนงานอย่างเอาใจใส่ กับการสอนงานแบบจูนจ้านห่างกันเพียงแค่เส้นด้ายบาง ๆ

สิ่งสำคัญอย่างแรกในการสอนงานให้เข้าใจง่าย 2 ประการ นั่นคือ การวิเคราะห์งาน และการชี้แนะ 4 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย การชี้แนะด้วยคำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงตัวอย่าง และการจับมือทำ ก่อนอื่นจึงจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายในการสอนงาน โดยใช้ขั้นตอนเดิม คำพูดเดิมโดยใช้ แสดงท่าทาง และแสดงตัวอย่างประกอบ และขั้นตอนต่อไปคือการค้นหาระดับการแทรกแซงที่เหมาะสม กับความสามารถของคนพิการ และหากคนพิการเริ่มมีระดับในการช่วยเหลือตัวเองสูงขึ้นแล้วก็จำเป็นที่จะต้องปรับระดับและคุณภาพของการแทรกแซงให้เหมาะสม โดยอาจลดการแสดงท่าทาง การแสดงตัวอย่าง และการใช้จับมือทำ

การค้นหาระดับการแทรกแซงขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต้องคำนึงถึงขั้นตอนพื้นฐานดังต่อไปนี้ หากยกตัวอย่างขั้นตอนการบรรจุแอปเปิลลงในถุงพลาสติก ซึ่งเป็นงานเบื้องหลังในซูเปอร์มาร์เก็ต จะสามารถวิเคราะห์งานได้ดังนี้

วิธีการสอนงาน โดยเข้าไปแทรกแซงให้น้อยที่สุด

1. บอกให้ “เซ็ดแอปเปิล 4 ลูก” (ชี้แนะด้วยคำพูด)
2. หากทำได้ถูกต้อง ให้กล่าวคำชื่นชมว่า “ใช่แล้ว” และเฝ้าดู
3. หากทำผิด หรือรอ 3 – 5 วินาทีแล้วยังไม่เริ่มทำ ให้พูดอีกครั้งว่า “เซ็ดแอปเปิล 4 ลูก” แล้วใช้นิ้วชี้ที่ลูกแอปเปิล หรือทำท่าเซ็ดลูกแอปเปิล (แสดงท่าทาง)
4. หากทำได้ถูกต้อง ให้กล่าวคำชื่นชมว่า “ใช่แล้ว” และเฝ้าดู

5. หากทำผิด หรือรอ 3 – 5 วินาทีแล้วยังไม่เริ่มทำ ให้พูดอีกครั้งว่า “เช็ดแอปเปิล 4 ลูก” แล้วทำการเช็ดแอปเปิลให้ดูจริง (แสดงตัวอย่าง)
6. หากทำได้ถูกต้อง ให้กล่าวคำชื่นชมว่า “ใช่แล้ว” และเฝ้าดู
7. หากทำผิด หรือรอ 3 – 5 วินาทีแล้วยังไม่เริ่มทำ ให้พูดอีกครั้งว่า “เช็ดแอปเปิล 4 ลูก” แล้วจับมือคุณครูให้ทำการเช็ดแอปเปิลจริง (จับมือทำ)

เมื่อใช้วิธีเช่นนี้ จนค้นพบว่าคนพิการคนนั้นเหมาะกับการใช้วิธีการชี้แนะแบบไหนแล้ว ในขั้นตอนต่อไป ให้ปรับเปลี่ยนให้ทำได้ถึงแม้ว่าจะลดจำนวนและคุณภาพของการชี้แนะลง หากทำได้โดยการจับมือทำ ในขั้นตอนต่อไปให้ฝึกให้ทำได้โดยการแสดงตัวอย่าง หากแสดงตัวอย่างได้แล้วให้ชี้แสดงท่าทาง โดยจินตนาการถึงแผนภูมิพีรามิด 4 ระดับของการชี้แนะและตั้งเป้าหมายในการยกระดับให้สูงขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วอาจไม่จำเป็นต้องสูงขึ้นทีละขั้น แต่อาจสามารถยกระดับสูงข้ามระดับขั้นเลยก็ได้ เช่น อาจข้ามจากการแสดงท่าทาง และการแสดงตัวอย่าง ไปที่การชี้แนะด้วยคำพูดเลยก็เป็นไปได้ การที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะตัดสินใจลดระดับของการแทรกแซง เช่น “เมื่อก็สอนโดยใช้ท่าทางไปแล้ว ครั้งนี้ลองแค่ชี้แนะด้วยคำพูด” จำเป็นต้องพิจารณาโดยการสังเกตสีหน้าและท่าทางของคนพิการอย่างถี่ถ้วนตั้งแต่ได้รับคำสั่งจนทำงานเสร็จสิ้น และไม่ควรที่จะสอนงานโดยประกบข้าง ๆ มากจนเกินไป เพราะหลักการพื้นฐานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการคือการชี้แนะให้สามารถพึ่งพาตัวเองให้ได้เร็วที่สุด

11 เจ็บใจในการลองผิดลองถูก เพื่อการสอนงาน

เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย คือการที่ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ต้องทำการวิเคราะห์งาน และชี้แนะออกคำสั่งให้แก่คนพิการ ในกรณีที่มีข้อผิดพลาด จะต้องหยุดการปฏิบัติ และสอนวิธีที่ถูกต้องให้ จึงถือว่าเป็นวิธีสอนงานที่ไม่เปิดโอกาสให้คนพิการได้ทำผิดพลาด แต่คนพิการบางคนอาจอยากลองทำงานด้วยตนเองก่อน ในกรณีเช่นนั้น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับการใช้วิธีการสอนงานที่เข้าใจง่าย แต่ควรเลือกวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ตามลักษณะเฉพาะของคนพิการ ความยากของงานและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ในที่นี้เราลองมาดูวิธีการสอนงานแบบลองผิดลองถูกกันดีกว่า

วิธีการสอนงานแบบลองผิดลองถูก นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะไม่ชี้แนะอะไรเลย แต่จะให้คนพิการคิดและปฏิบัติด้วยตนเองก่อน หากคนพิการทำได้ถูก ก็จะพูดว่า “ใช่แล้ว” “ถูกต้องแล้ว” แต่หากผิดก็จะพูดว่า “หืม ?” “ใช่แบบนั้นหรือ ?” เพื่อชักชวนให้ทำแบบอื่น โดยถึงแม้จะผิดหลายครั้งแต่ก็คอยเฝ้าดูจนกว่าคนพิการจะทำได้ถูก และแสดงท่าทีเชิงสนับสนุน โดยบอกว่า “ใช่แล้ว” แล้วจึงจะขยับไปยังขั้นตอนต่อไป เนื่องจากคนพิการสามารถเรียนรู้จากการ

คิด ปฏิบัติ และทำผิดพลาดด้วยตนเอง เมื่อเทียบกับการสอนงานแบบเข้าใจง่ายแล้ว วิธีนี้ จะเหมาะสมกับคนที่มีความรู้ลึกอย่างแรงกล้าว่า “อยากทำด้วยตัวเอง” หรือ “ไม่ยอมให้ใครมาสอน”

อย่างไรก็ตาม สำหรับคนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การรับรู้ หรือความทรงจำอย่างรุนแรง การสอนงาน โดยลองผิดลองถูก อาจมีความเสี่ยงในการทำให้สับสนได้ เนื่องจากอาจรู้สึกตระหนักเวลาที่ถูกระบุว่าทำผิด และพอลองผิดลองถูกหลายครั้งก็อาจทำให้จำไม่ได้ว่าวิธีไหนคือวิธีที่ถูกต้อง คนที่เหมาะสมกับการสอนงาน โดยลองผิดลองถูก มี 2 องค์ประกอบคือ (1) สามารถจำได้ว่าวิธีไหนคือวิธีที่ถูกต้อง จากหลายๆวิธีที่ได้ลองปฏิบัติ (2) สามารถเข้าใจได้ว่าทำไมถึงผิด หรือไม่ถูกต้อง หากคนพิการมีความสามารถข้างต้นไม่เพียงพอ ก็ควรที่จะใช้เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย เพื่อเรียนรู้วิธีการแบบเดียวให้สามารถปฏิบัติได้จริงจะดีกว่า



ภาพที่ 2.5 แสดงการสอนงานปั้นเซรามิก ของฐานการเรียนรู้ปั้นเสริมเติมแต่ง ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

12 ถ้าทำได้สำเร็จให้ชมในทันที

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการสอนงาน โดยการชี้แนะด้วยคำพูดตามตารางการวิเคราะห์งาน ควบคู่กับการแสดงท่าทาง และการแสดงตัวอย่างซึ่งหากคนพิการสามารถปฏิบัติกระบวนการงานนั้นได้ถูกต้องก็จะต้องชมในทันที การชมหลังเสร็จสิ้นงานในวันนั้นว่า “วันนี้ทำได้ดีมากเลยนะ” ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน แต่เพื่อให้สามารถทำงานได้ด้วยตัวเองอย่างรวดเร็ว จึงมีความสำคัญมากกว่าที่จะต้องชมในทันทีในทุกขั้นตอนที่ทำได้สำเร็จ แต่เนื่องจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการเป็นการสอนงานในสถานที่ทำงาน ดังนั้นจึงไม่ควรใช้วิธีการชมโดยส่งเสียงดังหรือตบมือเหมือนที่ทำกับเด็กได้ แต่ควรกล่าวคำชมสั้น ๆ เช่น “ใช่” “ถูกต้อง” “ครับ” และส่งรอยยิ้มในเวลาที่เหมาะสมก็เพียงพอแล้ว

13 การจำเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย

สามารถนำตารางการวิเคราะห์งานมาสรุปเป็นบันทึกผลการสอนงานได้ตามตารางที่ 2.5 โดยไม่มีกฎเฉพาะตายตัวสำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ แต่ส่วนใหญ่จะใช้สัญลักษณ์ในความหมาย ดังนี้

+ : สามารถทำได้โดยไม่ต้องชี้แนะ

V (Verbal instruction): สามารถทำได้โดยการชี้แนะด้วยคำพูด

G (Gesture): สามารถทำได้โดยแสดงท่าทาง

M (Modeling): สามารถทำได้โดยการแสดงตัวอย่าง

P (Physical Prompt): สามารถทำได้โดยการจับมือทำ



ภาพที่ 2.6 การสอนงานหัตถกรรมของนักเรียน

การจดบันทึกเพื่อประโยชน์ในการติดตามความคืบหน้า และใช้ในการแบ่งปันข้อมูลระหว่างคนพิการ พนักงาน และนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการคนอื่น ๆ ดังนั้นจึงขอแนะนำให้ทำการจดบันทึกวันละหนึ่งครั้งในงานชิ้นแรกของแต่ละวัน การจดบันทึกจะทำให้สามารถสังเกตเห็นว่าจากการสอนงานมีพัฒนาการในเรื่องใดน้อย และทำให้สามารถหาวิธีแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.5 แสดงการจดบันทึกตามตารางวิเคราะห์งาน

	1 มี.ค.	2 มี.ค.	3 มี.ค.	4 มี.ค.	5 มี.ค.
หยิบถุงพลาสติก 1 ใบ	V	V	+	+	
หยิบหัวไขเท้า 1 กำ	P	M	G	+	
ใส่หัวไขเท้าเข้าไปในถุง จากด้านที่เป็นใบ	P	M	M	G	
บิดถุง	M	M	G	+	
ใช้เทปรัดปากถุง	M	G	G	G	
ตัดรากหัวไขเท้า	M	G	V	+	
ใส่ลงในตะกร้า	V	V	+	+	

+ : สามารถทำได้โดยไม่ต้องชี้แนะ V: สามารถทำได้โดยชี้แนะด้วยคำพูด G: สามารถทำได้โดยแสดงท่าทาง M: สามารถทำได้โดยการแสดงตัวอย่าง P: สามารถทำได้โดยการจับมือทำ

14 ความผิดพลาดให้แก้ไขทันที

ในเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่าย หากคนฝึกการทำผิดพลาด ให้บอกและสอนคนฝึกการทำวิธีที่ถูกต้องในทันที โดยคอยสังเกตอย่างระมัดระวังไม่ให้ทำขั้นตอนที่ผิดจนเสร็จ เมื่อเริ่มทำขั้นตอนที่ผิด หรือดูท่าทางจะผิดให้หยุดมือที่ทำอย่างเงิบ ๆ ในกรณีที่มีความบกพร่องในการจดจำ หรือการรับรู้ หากทำขั้นตอนที่ผิดไปแม้แต่ครั้งเดียว ก็อาจจำขั้นตอนนั้นได้ ถึงแม้ว่าจะสอนวิธีที่ถูกต้องภายหลัง ก็จะไม่สามารถที่จะแยกแยะได้ว่าอันไหนคือวิธีที่ถูกต้อง นอกจากนั้น ในเวลาที่ชี้แนะห้ามใช้คำพูดเชิงลบว่า “ไม่ได้” “ไม่ใช่” แต่ใช้เพียงแค่มือออกไปหยุดเท่านั้น แล้วจึงใช้วิธีแสดงท่าทาง แสดงตัวอย่าง และจับมือทำ เพื่อสอนวิธีที่ถูกต้อง แล้วจึงบอกว่า “ลองทำใหม่แบบนี้อีกครั้งหนึ่ง” เพื่อให้คนฝึกสามารถมีประสบการณ์ในการทำอีกครั้ง โดยหากทำได้ถูกต้องให้ก็ใช้ชมปฏิบัติซ้ำวนเวียนไปลักษณะนี้

15 นอกเหนือจากทฤษฎีแล้ว สิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติจริง

ในบทนี้ได้กล่าวถึงเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่ายไปแล้ว แต่การนำเทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่ายไปใช้จริงในหน้านางานนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายนัก หากยึดติดกับทฤษฎีพื้นฐานมากเกินไปก็จะทำให้มีวพะวงกับการ “ทำตามตารางวิเคราะห์งาน” “การชี้แนะ 4 ระดับแยกกัน” หรือ “สอนงานโดยแทรกแซงให้น้อยที่สุด” และอาจทำให้กลายเป็นการสอนงานที่มีภาพลักษณ์ที่แข็งและเย็นชา การใช้เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่ายอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่สามารถทำได้โดยอาศัยความเข้าใจเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมทั้งทักษะและวิธีการรวมถึงต้องอาศัยประสบการณ์

นอกจากนั้น ไม่ใช่เพียงแค่วิธีการหรือเทคนิคเท่านั้น แต่ต้องไม่ลืมว่าหลักการสำคัญของการสอนงานให้เข้าใจง่ายคือ “การสอนงานให้เข้าใจง่าย โดยคำนึงถึงคนฝึก” ถึงแม้ว่าจะเข้าใจง่ายสำหรับพวกเรา แต่ไม่ได้หมายความว่าเข้าใจง่ายสำหรับคนฝึก จึงจำเป็นต้องสังเกตท่าทีของคนฝึกตลอดเวลา และคิดหาวิธีที่จะทำให้เข้าใจง่าย ดังนั้น ในเวลาที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนฝึกสอนงาน จึงไม่เพียงแต่ดูตามตารางวิเคราะห์งานเท่านั้น แต่ต้องดูท่าทางและสีหน้าของคนฝึกด้วย การชี้แนะไม่จำกัดเพียงแค่ 4 ระดับตามทฤษฎีเท่านั้น แม้แต่การชี้แนะด้วยคำพูด ก็มีระดับของน้ำเสียงและความรุนแรงแตกต่างกัน การแสดงท่าทางหรือจับมือทำก็มีหลายระดับนอกจากนี้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนฝึกควรให้ ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกร่วมกับคนฝึกในการบรรลุความสำเร็จในการทำงานมากกว่าการจดบันทึกหากปราศจาก หลักการสำคัญเหล่านี้ เทคนิคในการสอนงานให้เข้าใจง่ายก็ไม่บรรลุผล

3

การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education)

การจัดการศึกษาด้านอาชีพ (Career Education) เพื่อการมีงานทำ มีความหมายที่กว้าง และประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วน

1 ความหมายของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education)

นักการศึกษาได้ให้ความหมายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) ไว้ดังนี้ สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (2524: 49) ได้ให้ความหมายของคำว่า อาชีพศึกษา (Career Education) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการแนะแนวอาชีพ เป็นการสอนบุคคลให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการประกอบอาชีพ และเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพทุกประเภท ซึ่งบุคคลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความถนัด ความสนใจ และค่านิยมของตนเองเสียก่อน และใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อความพึงพอใจที่จะบังเกิดแก่ตนเอง และผลประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559: 11) กล่าวถึง การศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) หมายถึง ระบบการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อเตรียมเยาวชนให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความถนัด และศักยภาพของตนเอง สามารถมองเห็นภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพของตนเองได้ ผู้เรียนจะได้รับการจัดเตรียมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเชื่อมต่อรดับมหาวิทยาลัย โดยปรับการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์ในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ฝึกทักษะที่จำเป็นและเตรียมคุณลักษณะที่ดีเพื่อการประกอบอาชีพ ได้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพของตนเอง และโรงเรียนมีการบริหารจัดการการใช้หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนให้สอดคล้องและตรงประเด็นกับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและประเทศ

โปรแกรมการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างมาก เนื่องจากนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทุกคน ควรได้รับการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ผู้ใหญ่และการทำงานในอนาคต แต่บุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ ดังนั้นจึงต้องได้รับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษา

อัตราการจ้างงานของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่จบการศึกษาเป็นตัวชี้วัดว่า 50% มาจากการให้บริการเปลี่ยนผ่าน และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของนักเรียนที่ประสบความสำเร็จก็คือ ทีมจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านที่มีความเข้มแข็ง การสนับสนุนของนายจ้าง ผู้ตรวจการจ้างงาน (Employment Supervision) และการยอมรับของชุมชน (Brolin, D.E., et al., 2004: 199)

อุปสรรคที่ทำลายความสำเร็จของการจัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านหรือการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ คือ 1) การให้บริการที่ซ้ำ ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษา และผู้ให้บริการ 2) ขาดการบูรณาการของสังคมของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในชั้นเรียนปกติ 3) การเข้าไม่ถึงอาชีวศึกษา 4) การให้บริการเปลี่ยนผ่านที่ไม่ดี และการให้บริการที่พอเพียง 5) การจัดการข้อมูลที่ไม่ดี และการเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและ หน่วยงานให้บริการ 6) ขาดความร่วมมือของผู้ปกครอง และ 7) ชุมชนเลือกปฏิบัติ และความลำเอียง (Beck, 1988; Bellamy, 1985; Didley, 1987; Halpern, 1985; Naylor, 1985; Ward & Halloran, 1989)

การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำหรือการเปลี่ยนผ่านสู่วัยผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ ต้องการองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (Brolin, 2004: 198)

1. ความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ
2. แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่าน
3. แรงจูงใจของผู้จ้างงาน
4. การจ้างงานแบบสนับสนุน (Supported Employment)
5. หลักสูตรอาชีพที่ปฏิบัติได้จริง
6. ความพยายามที่จะให้ความร่วมมือกับผู้จ้างงาน หน่วยงานต่าง ๆ และครอบครัว
7. การสนับสนุนหลังจบการศึกษา และระบบติดตามเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในเรื่อง

ชุมชนและการปรับตัวเรื่องงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) หมายถึง การที่โรงเรียนจัดเตรียมแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนจะได้รับการเปลี่ยนผ่านจากวัยเรียนสู่วัยการทำงานอย่างแน่นอน ซึ่งหมายถึง โรงเรียนได้จัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน (Transition Plan) ที่มีประสิทธิภาพ มีหลักสูตรที่เหมาะสม ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จนกระทั่งนักเรียนสามารถทำงานได้และได้รับการจ้างงาน โดยสร้างความตระหนักในงานอาชีพ ความรู้เบื้องต้น การสำรวจเจาะลึกเกี่ยวกับโลกของงานอาชีพ การจำแนกอาชีพ และการเตรียมตัวเข้าสู่เข้าสู่งานอาชีพให้กับนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ให้นักเรียนได้วางเป้าหมายชีวิตในด้านอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่ออาชีพในอนาคตของนักเรียนได้มากที่สุด

2 ยุทธศาสตร์ในการบูรณาการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำนั้น ผู้จัดทำเป็นต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายเป็นสำคัญ และจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งขึ้นเสมอ หลักพื้นฐานที่ต้องคำนึงถึง คือ การพัฒนาทางด้านความเข้าใจตนเองหรือเข้าใจโลกของงานอาชีพนั้นๆ จะต้องเกิดเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไปทุกระดับชั้นอายุ พัฒนาการทางความคิดเป็นสิ่งที่เกิดตลอดชีวิต พัฒนาการทางความรู้ ความเข้าใจในตนเองและอาชีพก็จะเกิดขึ้นตลอดชีวิตเช่นกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในทุกช่วงชีวิต เริ่มตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาเรื่อยไปจนถึงอุดมศึกษาเพราะการปลูกฝังค่านิยม หรือทัศนคติทางอาชีพจะต้องเป็นสิ่งที่ค่อยเป็นค่อยไปพร้อม ๆ กัน (สารานุกรมศึกษาศาสตร์, 2524: 50; Isaacson, 1077) กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

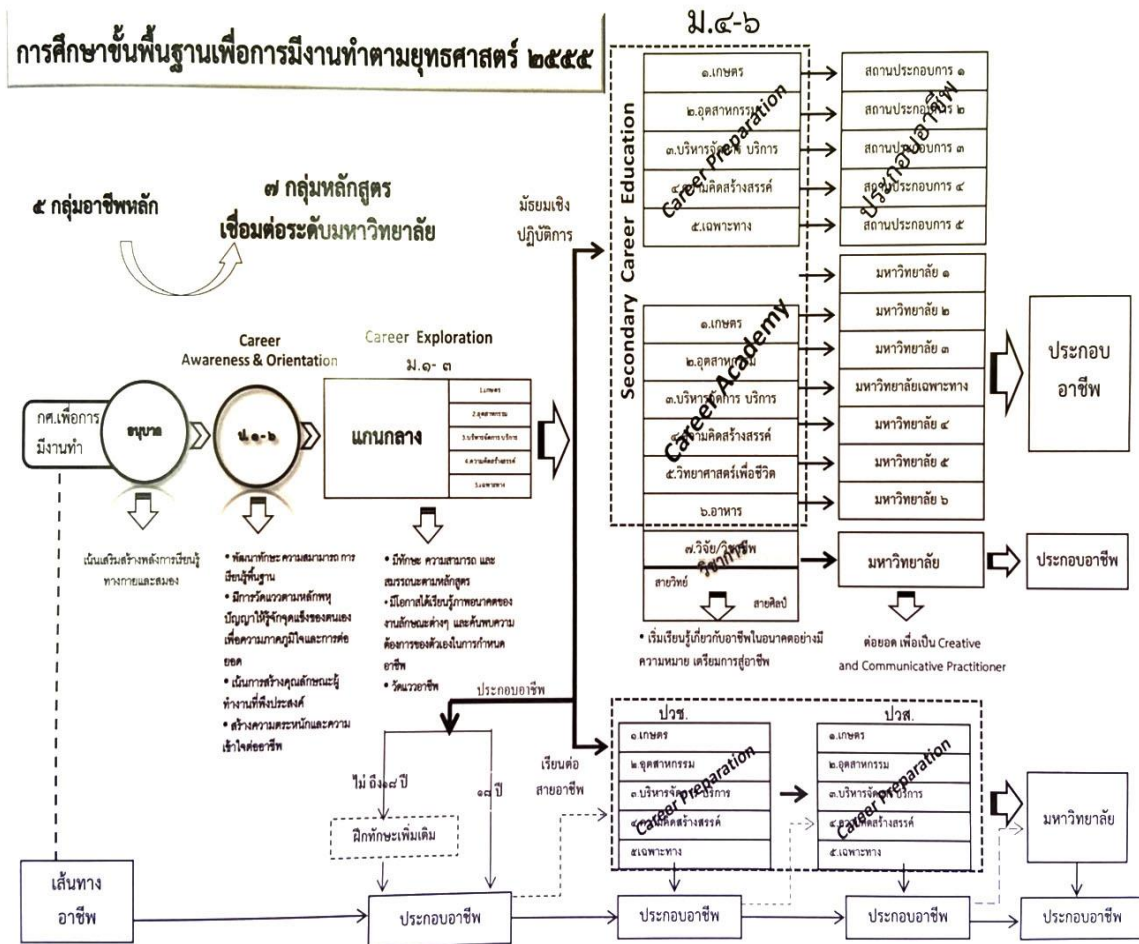
ลำดับขั้น	ชั้นเรียน	ลักษณะรายละเอียด
1. ตระหนักรู้เรื่องอาชีพ	ป.1-ป.6	รู้จักตนเอง โลกของงานอาชีพอย่างกว้าง ๆ ความสำคัญของอาชีพต่อสังคม รับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง
2. ชั้นสำรวจอาชีพ	ป.6 – ม.3	พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ค่านิยม ความสนใจ รู้ถึงความเกี่ยวข้องของความต้องการของตนเองและงานอาชีพ เข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพมากขึ้น
3. ชั้นกระบวนการตัดสินใจ	ม.1 – ม.3	เพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในงานอาชีพ และความต้องการของตนเอง เช่น ความสามารถ ทักษะ จุดเด่น รู้รายละเอียดของข้อมูลทางด้านอาชีพในด้านต่างๆ เช่น สภาพของงาน แนวโน้มของตลาด ลักษณะของการทำงาน เป็นต้น สามารถเปรียบเทียบข้อมูลของงานอาชีพและของตนเอง และนำมาพิจารณาในการตัดสินใจวางแผนการเลือกอาชีพในอนาคต
4. ชั้นเตรียมตัวเพื่องานอาชีพ	ม.4 – ม.6	เข้าใจข้อมูลทางอาชีพอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น จริยธรรมในการประกอบอาชีพ ข้อมูลทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาเกี่ยวกับงานอาชีพ สำรวจความสนใจ และความพึงพอใจของตนเองในการเลือกอาชีพ

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับขั้น	ชั้นเรียน	ลักษณะรายละเอียด
5. ทักษะที่จำเป็น ในการทำงาน	ม.6 และ ระดับอุดม ศึกษา	เรียนรู้ทักษะของการหางาน การสัมภาษณ์ การเขียนจดหมาย สมัครงาน การกรอกใบสมัคร เป็นต้น วิเคราะห์เป้าหมาย ทางอาชีพอีกครั้ง โดยคำนึงถึงความสนใจและความถนัด ส่วนบุคคล เสริมสร้างทักษะในการเข้าไปสู่งานอาชีพตามที่ ตนเองได้วางเป้าหมายเอาไว้

ที่มา : สารานุกรมศึกษาศาสตร์. อาชีพศึกษา. ฉบับที่ 4 เมษายน – กันยายน 2524.คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2559: 27- 30) ได้กล่าวถึง ระบบการจัดการศึกษา
เพื่อการมีงานทำ ไว้ว่า เป็นระบบการศึกษามีการยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามหลักการจัด
การศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ (Career Education) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิด
เป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน สั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รู้จักการหาโอกาสและ
ช่องทางในการทำงาน สสำรวจการก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้
ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา สสำรวจ การก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน นักเรียนต้องได้รับ
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดีผ่านการศึกษา การฝึกอบรมและการปฏิบัติงานเพื่อช่วย
ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่จะตัดสินใจในการศึกษาต่อและการทำงานต่อไปได้ในอนาคตในสถานศึกษา
ทุกระดับชั้นที่เข้าเรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้ว่าตนเองมีความชอบ ความสนใจ ความถนัด และ
ศักยภาพตรงกับอาชีพที่คาดหวังในอนาคต ตาม “นโยบายและยุทธศาสตร์ 2555 กระทรวงศึกษาธิการ”
ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ “รู้เขา รู้เรา เทำทัน เพื่อแข่งขันได้ในเวทีโลก” ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แสดงการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2555

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555)

กระทรวงศึกษาธิการ (2555) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ มัธยมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง ระบบการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาที่มุ่งเตรียมพลเมือง เพื่อเข้าสู่การทำงานในอนาคต มีแนวทางการจัดดำเนินการใน 2 ระดับ คือ

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-3) จัดได้ 3 แผนการเรียนรู้ คือ

1.1 แผนการเรียนปกติตามหลักสูตร เป็นแผนการเรียนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้พื้นฐานตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อไปเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนได้รับการเตรียมเพื่ออาชีพในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี หรือจากรายวิชาเพิ่มเติมที่โรงเรียนจัดให้

1.2 แผนการเรียนบูรณาการเตรียมอาชีพ เป็นแผนการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการรายวิชาอาชีพและวิชาเพิ่มเติมใน 5 กลุ่มอาชีพ ที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะอาชีพ เพื่อนำไปใช้เรียนต่อในระดับสูงขึ้นไปในสถาบันอาชีวศึกษา เน้นการเตรียมการด้านทักษะในการทำงาน และความรู้ด้านเทคนิคด้านพฤติกรรม และทัศนคติในการทำงาน เช่น ปวช. ปวส. ฯลฯ ผู้เรียน ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระอาชีพ 5 กลุ่มอาชีพรายวิชาพื้นฐาน โดยตรงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ในส่วนของรายวิชาเพิ่มเติมจัดให้เรียนรู้รายวิชาศักยภาพอาชีพอย่างหลากหลายใน 5 กลุ่มอาชีพ ผู้เรียนเลือกเรียน รายวิชาศักยภาพอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน และเป็นกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติงานอาชีพเป็นหลักการจัดการเรียนสอนภาคความรู้พื้นฐานอาชีพที่จะเรียนต่ออาชีพในระดับสูงมีการฝึกงาน

1.3 แผนการเรียนอาชีพ เป็นแผนการเรียนที่มีการบูรณาการรายวิชาอาชีพและวิชาเพิ่มเติมใน 5 กลุ่มอาชีพ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระอาชีพ 5 กลุ่มอาชีพรายวิชาพื้นฐาน โดยตรงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ส่วนรายเพิ่มเติมจัดให้ผู้เรียนรายวิชาศักยภาพอย่างหลากหลายใน 5 กลุ่ม ซึ่งเป็นรายวิชาศักยภาพอาชีพที่ผู้เรียนเลือกเรียนควรมีความสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน และเป็นกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติงานอาชีพเป็นหลัก

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 4- 6) จัดได้ 3 แผนการเรียนรู้ คือ

2.1 แผนการเรียนปกติตามหลักสูตร เป็นแผนการเรียนที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เพื่อให้สามารถเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนจะได้การเตรียมตัวเพื่ออาชีพในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี หรือจากรายวิชาเพิ่มเติมที่โรงเรียนจัดให้

2.2 แผนการเรียนบูรณาการเตรียมอาชีพ เป็นแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการรายวิชาอาชีพและวิชาเพิ่มเติมใน 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชา การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเตรียมการสู่อาชีพ ซึ่งเป็นโปรแกรมการศึกษาก่อนระดับวิชาชีพในระดับอุดมศึกษา เป็นการเน้นที่การเตรียมการด้านทฤษฎีและทักษะที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ผู้เรียน ได้เรียนรู้เนื้อหาสาระอาชีพ 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชาในรายวิชาพื้นฐาน โดยตรงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ส่วนรายเพิ่มเติมจัดให้ผู้เรียนรายวิชาศักยภาพอย่างหลากหลายใน 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชา จัดอยู่ในรายวิชาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นรายวิชาศักยภาพอาชีพที่ผู้เรียนเลือกเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ศักยภาพของผู้เรียน และเป็นกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่ เพื่อเป็นการศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย การจัดการเรียนสอนทั้งภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติที่เป็นพื้นฐานในการเรียนต่ออาชีพระดับสูง

2.3 แผนการเรียนอาชีพ เป็นแผนการเรียนที่มีการบูรณาการรายวิชาอาชีพและวิชาเพิ่มเติมใน 5 กลุ่มอาชีพ การเรียนการสอนเน้นการเตรียมการด้านทักษะในการทำงานและความรู้ด้านเทคนิค ด้านพฤติกรรมในการทำงานและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาผู้เรียนให้สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ ผู้เรียนได้เรียนรู้เนื้อหาสาระอาชีพ 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชาในรายวิชาพื้นฐานโดยตรงในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ส่วนรายเพิ่มเติมจัดให้ผู้เรียนรายวิชาศัทยภาพอย่างหลากหลายใน 5 กลุ่มอาชีพ 7 หมวดวิชาซึ่งอยู่ในรายวิชาเพิ่มเติมเป็นรายวิชาศัทยภาพอาชีพที่ผู้เรียนเลือกเรียนควรมีความสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ศัทยภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับศัทยภาพพื้นที่ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติงานอาชีพเป็นหลัก

ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็นรากฐานและเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์และเป้าหมายของการศึกษาสำหรับเยาวชนไทย การให้ความรู้ความเข้าใจต่อความคิดรวบยอดของการศึกษาเพื่อการมีงานทำ จำเป็นต้องอยู่ในทุกระดับชั้นและบูรณาการในหลักสูตรแกนกลางทุกกลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และรายวิชาศัทยภาพตามลักษณะอาชีพให้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดที่สอดคล้องกับศัทยภาพพื้นที่

จากการศึกษาองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ สรุปได้ว่า ขอบข่ายและแนวทางของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เป็นการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้รายวิชาพื้นฐานตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรเพื่อการศึกษาต่อ และได้เรียนรู้รายวิชาเพิ่มเติมซึ่งเป็นรายวิชาศัทยภาพอาชีพที่ผู้เรียนเลือกเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และศัทยภาพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติอันดีที่จะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกการประกอบอาชีพในอนาคต

ทั้งนี้ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ได้นำยุทธศาสตร์ในการบูรณาการการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีพเพื่อการมีงานทำให้กับนักเรียน จำนวน 5 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มงานอาชีพเกษตรกรรม
- 2) กลุ่มงานอาชีพคหกรรม
- 3) กลุ่มงานอาชีพอุตสาหกรรม
- 4) กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ
- 5) กลุ่มงานอาชีพความคิดสร้างสรรค์



กลุ่มงานอาชีพคหกรรม

กลุ่มงานอาชีพเกษตรกรรม



กลุ่มงานอาชีพความคิดสร้างสรรค์



กลุ่มงานอาชีพอุตสาหกรรม



กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ



กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ



กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ



3 ความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-Determination)

สิ่งที่ทำให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาประสบความสำเร็จที่สำคัญ คือ การสอนเรื่องความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-determination) ดังที่ ซิตลิงตัน (Sitlington et al., 2010: 118-120) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-determination) เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้มั่นใจว่านักเรียนเป็นศูนย์กลางในกระบวนการวางแผนการให้บริการช่วงเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล เพื่อที่จะสนับสนุนความเกี่ยวข้องในทางบวก (Active Involvement) รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ทักษะและพฤติกรรมที่ต้องการสำหรับนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมในแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ก็คือความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-determination) และหมายถึงสิทธิของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะนำพาชีวิตของนักเรียนเลือกทางเลือกของนักเรียนเองว่าจะมีชีวิตอยู่อย่างไร (Smith & Others, 2006: 426) การรู้ว่าจะเลือกอย่างไร คือการที่รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ต้องการ และจะได้มาได้อย่างไรจากความต้องการจำเป็นส่วนบุคคลการตัดสินใจด้วยตนเองของแต่ละบุคคลจะเลือกเป้าหมาย และติดตามกระทำงานประสบความสำเร็จ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันของบุคคลผู้นั้น ความจำเป็นที่นักเรียนจะต้องรู้ประเมินความก้าวหน้าที่จะไปถึงเป้าหมาย ปรับปรุงผลงาน และสร้างสรรค์วิธีการที่จะแก้ปัญหา

3.1 คุณลักษณะที่จำเป็นในการมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต

เวมเมอร์ (Wehmeyer, 1998: 7-24) กล่าวถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของการมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต ประกอบด้วย

3.1.1 การกระทำด้วยตนเอง (Behavioral Autonomy) หมายถึง บุคคลกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ชอบและสนใจตามความสามารถอย่างอิสระ โดยไม่มีอิทธิพลหรือการรบกวนจากภายนอก

3.1.2 พฤติกรรมการกำกับตนเอง (Self-Regulated Behavior) รวมถึงวิธีการจัดการตนเอง (ได้แก่ การสำรวจตนเอง การสอนตนเอง การประเมินตนเอง การส่งเสริมตนเอง) การตั้งเป้าหมายของตนเอง พฤติกรรมการแก้ปัญหา การเรียนรู้จากการสังเกต และทุกสิ่งทุกอย่างที่นักเรียนจะต้องเรียนรู้

3.1.3 แสดงออกด้วยท่าทางที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ (Acting in a Psychologically Empowered Manner) ได้แก่ ความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์สำคัญ ๆ มีทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการแสดงออกสิ่งที่พึงพอใจ และสามารถแสดงออกถึงสิ่งที่คาดหวัง

3.1.4 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Realization) หมายถึง ใช้ความรู้ที่ซับซ้อน เหตุผลที่แม่นยำ จุดเด่น ข้อจำกัดในการแสดงออกที่จะสร้างความรู้และความเข้าใจในตนเองมาเป็นประสบการณ์ในการประมวลสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล โดยการประเมินจากคนอื่น ๆ สิ่งเร้าการแสดงออกซึ่งพฤติกรรม

3.2 องค์ประกอบพื้นฐานของพฤติกรรมการณ์มุ่งมั่นในการดำรงชีวิตด้วยตนเอง

องค์ประกอบขั้นพื้นฐานของการมุ่งมั่นในการดำรงชีวิตด้วยตนเอง เพื่อที่จะให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรมีทักษะที่สำคัญ (Wehmeyer, 1998: 11) คือ

3.2.1 การสร้างทางเลือก (Choice Making Skills) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ตัวเลือกที่แสดงถึงความชอบ 2) ตัวเลือกเป็นเสมือนกระบวนการตัดสินใจ 3) ตัวเลือกที่เป็นเสมือนการแสดงออกถึงสามารถทำได้ด้วยตัวเองและมีคุณค่า

3.2.2 การตัดสินใจ (Decision Making Skills) หมายถึง กระบวนการเลือกระหว่างพื้นฐานความเปลี่ยนแปลงในความชอบของแต่ละบุคคล ทักษะการตัดสินใจเป็นชุดของทักษะที่เป็นเส้นเขตแดนที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ

3.2.3 การแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ทักษะการแก้ปัญหามักจะมุ่งไปที่การแก้ปัญหาใน 2 เรื่อง คือ การแก้ปัญหภายในตนเอง และการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลหรือปัญหาทางสังคม

3.2.4 การตั้งเป้าหมายและดำเนินการ (Goal setting and Attainment Skills) บุคคลทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการวางแผน ตั้งเป้าหมาย เพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย

3.2.5 ความเป็นอิสระ การเสี่ยง และทักษะเพื่อความปลอดภัย (Independence, Risk Taking and Safety Skills) เป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการสอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คือ การสอนที่ทำให้สามารถพึ่งตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3.2.6 การสังเกตด้วยตนเอง (Self-observation Skills) ประเมินด้วยตนเอง (Self-evaluation Skills) และเสริมแรงตนเอง (Self-reinforcement Skills)

3.2.7 ทักษะการสอนด้วยตนเอง (Self-instruction Skills) เกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนให้มีความตั้งใจในการแก้ปัญหาทางวิชาการหรือปัญหาสังคม

3.2.8 การเรียกร้องสิทธิของตนเองและภาวะผู้นำ (Self-advocacy and Leadership Skills) การเรียกร้องสิทธิเป็นทักษะเฉพาะบุคคลที่จะเรียกร้องสิทธิของตนเอง

3.2.9 การควบคุมจากภายใน (Internal Locus of Control Skills) บุคคลถ้าจำเป็นจะต้องแสดงออกตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ เป็นการสำคัญมากสำหรับบุคคลผู้นั้นที่จะเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นได้ควบคุมสิ่งที่จะเกิดซึ่งมีความสำคัญกับชีวิต

3.2.10 การแสดงออกในทางบวก (Positive Attributions of Efficacy and Outcome Expectancy Skills) ในการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถที่คาดหวัง

3.2.11 ความตระหนักรู้ในตนเอง และความรู้ตนเอง (Self-awareness and Self-knowledge Skills) การที่บุคคลจะตระหนักรู้ในตนเอง และเข้าใจตนเอง จะต้องมีความเข้าใจในเรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ และข้อจำกัด สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และจะต้องรู้ว่าจะต้องแสดงออกอย่างไร เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

การจัดโปรแกรมการศึกษา เพื่อส่งเสริมความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิตด้วยตนเอง ไม่ใช่มีเพียง กิจกรรมการสอนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความพยายามที่จะสร้าง โปรแกรมเพื่อนและผู้ใหญ่ที่เป็น พี่เลี้ยง สิ่งแวดล้อมที่เป็น โครงสร้างการเรียนรู้ หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่ไม่พิการ จัดประสบการณ์ที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และ จัดแผนการศึกษาให้นักเรียนได้ตัดสินใจ

นอกจากนี้ สิ่งสำคัญที่จะทำให้ให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-determination) นักเรียนจะต้องมีแนวทางในการเลือกอาชีพที่ดี ดังที่ สมคิด มิมมา (2556) ได้กล่าวถึง แนวทางการเลือก อาชีพให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ความสนใจ (Interest) สืบจากความถนัด ความสนใจ ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการเลือกอาชีพที่เหมาะสม
2. แนวโน้มด้านอาชีพ (Tendency) เป็นอาชีพที่เจริญก้าวหน้า และเป็นอาชีพที่ต้องการของสังคมสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยด้านการสื่อสาร ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ด้านระบบควบคุมอัตโนมัติ และด้านธุรกิจระดับชุมชน
3. ทรัพยากรท้องถิ่น (Locality Resource) จะช่วยประหยัดต้นทุนและค่าใช้จ่าย เป็นการสร้างงานให้คนในท้องถิ่น
4. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นการมองการณ์ไกล และการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะเป็นของบุคคลในการเลือกอาชีพ บุคคลมีวิสัยทัศน์กว้างจะมองเห็น โอกาสและข้อได้เปรียบในการเลือกอาชีพ
5. ทักษะ (Skill) เป็นปัจจัยสำคัญที่บุคคลนำมาใช้เป็นแนวทางในการเลือกอาชีพ เพราะการเลือกที่มีทักษะจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการเลือกอาชีพนั้น

จึงสรุปได้ว่า ในการประกอบอาชีพเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ นักเรียนจะต้องมีความมุ่งมั่นในการดำรงชีวิต (Self-determination) โดยมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับอาชีพนั้น ๆ ได้แก่ มีความขยัน รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อดทน ซื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ในอาชีพ มุ่งมั่นในการทำงาน มีประสบการณ์และมีทักษะในการพัฒนางานให้ทันยุคสมัย จะทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จ

ในการประกอบอาชีพ ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ได้มีการวางแผนในการประกอบอาชีพของนักเรียน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถและความถนัดที่เหมาะสมกับงาน
2. ให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจโลกของงานอาชีพ องค์ประกอบของการทำงาน อาชีพเช่น ลักษณะงาน คุณสมบัติ รายได้ ความก้าวหน้า เป็นต้น
3. ส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตน โดยพิจารณาถึงโอกาสความเป็นไปได้ ทั้งด้านคุณสมบัติของตนเอง และความต้องการด้านอัตราค่าจ้างคนในอาชีพนั้น ๆ
4. ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาโดยศึกษาคุณงาน การฝึกอบรม ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดทักษะความสามารถที่จะออกไปประกอบอาชีพได้
5. มีการติดตามและประเมินผลหลังจากที่นักเรียนจบการศึกษาออกไป และได้ไปประกอบอาชีพ เพื่อประเมินว่าบุคคลนั้น ๆ มีความสามารถเหมาะสมกับงานเพียงใด สามารถปรับตัวให้เข้าทำงานได้หรือไม่ได้ ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถหรือไม่ และนำข้อมูลมาพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่านต่อไป

4 รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

อีแวน ฮอย และ แมนแก้ม (Evans, Hoyt & Mangum, 1973) ได้กล่าวถึง รูปแบบการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และเสนอความคิดรวบยอดการพัฒนาเส้นทางอาชีพจำแนกตามลำดับน้ำหนักรู้ การให้ความรู้และระดับชั้น ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงการพัฒนาเส้นทางอาชีพจำแนกตามลำดับน้ำหนักรู้และระดับชั้น

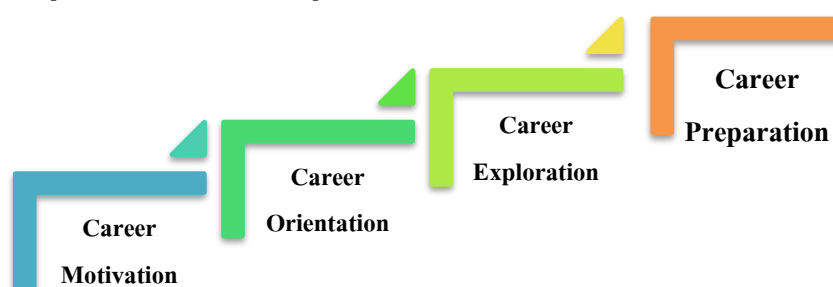
ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ	น้ำหนักการให้ความรู้		
	แนะนำ	พัฒนา	เน้นย้ำ
1. อุปสงค์และอุปทานของงานและอาชีพมีผลต่อการวางแผนประกอบอาชีพ	ป.4-6	ม.1-3	
2. ความชำนาญเฉพาะทางในงานทำให้เกิดพึ่งพาอาศัยกัน	ป.4-6	ม.1-3	
3. สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่จะพัฒนาได้ส่วนบุคคลมีส่วนที่ส่งผลถึงอิทธิพลต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพ	ป.4-6	ม.1-3	
4. อาชีพและวิถีการใช้ชีวิตมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	ป.4-6	ม.1-3	
5. บุคคลจากหลากหลายอาชีพสามารถเรียนรู้ที่จะปฏิบัติและใช้ชีวิตได้อย่างพึงใจ	ป.4-6	ม.1-3	
6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและหลากหลายทางเลือก	ป.4-6	ม.1-3	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ	นำหน้การให้ควมรู้		
	แนะนำ	พัฒนา	เน้น ย้ำ
7. บุคคลหลากหลายกลุ่ม และสถาบันมีอิทธิพลต่อสภาพอุปนิสัยและโครงสร้างของการทำงาน	ป.4-6	ม.1-3	
8. แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบต่อการวางแผนอนาคตการทำงานของตนเอง	ม.1-3		
9. ลักษณะของงานและบุคคลจะต้องปรับเข้ากับสังคมที่เกิดเปลี่ยนแปลงได้	ม.1-3		
10. ความเข้าใจและการยอมรับตนเองเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต		ป.4-6	ม.1-3
11. มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการเกียรติและเห็นคุณค่า		ป.4-6	ม.1-3
12. อาชีพต่าง ๆ มีที่มาและความมุ่งหมายของอาชีพ		ป.4-6	ม.1-3
13. อาชีพมีความหลากหลาย และอาจจะจัดเป็นกลุ่มอาชีพได้แตกต่างกันไปได้หลายแบบ		ป.4-6	ม.1-3
14. การทำงานมีความหมายที่แตกต่างกันไปตามแต่บุคคลที่ต่างกัน		ป.4-6	ม.1-3
15. การศึกษากับการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน		ป.4-6	ม.1-3
16. บุคคลมีความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และทำให้คุณค่าที่แตกต่างกัน		ป.4-6	ม.1-3

ที่มา : Evans, Hoyt, & Mangum (1973)

ดิกแมน (Dykeman, 2001) ได้แสดงรูปแบบของการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพระดับก่อนอุดมศึกษาของรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกาตามแนวทาง ดังนี้



ภาพที่ 3.2 แสดงรูปแบบการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพระดับก่อนอุดมศึกษาของ ดิกแมน (Dykeman, 2001)

1) การสร้างแรงจูงใจด้านอาชีพ เป็นการสร้างตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเจตคติเชิงบวกต่อการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กิจกรรม

จึงประกอบด้วย การทัศนศึกษา (Field trips) การจัดนิทรรศการอาชีพ (Career fairs) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ สังคม (Personal/Social development) และการให้คำแนะนำด้านอาชีพ (Career counseling)

2) การสร้างความเข้าใจในอาชีพ สำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-2 ซึ่งให้โอกาสผู้เรียนรับทราบอาชีพในอนาคตที่ต้องเตรียมตัว โดยโปรแกรมการสร้างความเข้าใจในอาชีพประกอบด้วย กิจกรรมการประชุมผู้เรียน ผู้ปกครอง โดยเน้นเรื่องอาชีพ แผนที่การประกอบอาชีพ เวลาที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ การประเมินความสนใจ และการเข้าถึงศูนย์การเรียนรู้ด้านอาชีพ

3) การสำรวจอาชีพ เน้นผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3-4 และให้โอกาสเยาวชนพิจารณาประสบการณ์ที่ได้รับมาครั้งแรก จากโอกาสการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล/แนวทาง/แก่นของอาชีพ (ข้อมูลบางลักษณะสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้คำแนะนำผ่านคอมพิวเตอร์ช่วยสอน)

4) การเตรียมการสู่อาชีพ สำหรับผู้เรียนอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย 1) การศึกษาที่ครอบคลุมอาชีพและเทคนิคเป็นการเน้นการเตรียมการด้านทักษะในการทำงานและความรู้ด้านเทคนิคด้านพฤติกรรมในการทำงานและทัศนคติในการทำงาน 2) โปรแกรมการศึกษาก่อนระดับวิชาชีพ เป็นการเน้นที่การให้เตรียมการด้านทฤษฎีและทักษะเพื่อดำเนินการในแนวทางวิชาชีพหลังการเรียนระดับมัธยมศึกษา

เกรน (Gren, 1996: 399) โบรลิน (Brolin & Loyd, 2004: 41) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) มีความหมายที่กว้าง ครอบคลุมการเตรียมการทั้งหมดเพื่อการมีงานทำหลังจบจากโรงเรียน ไว้ดังนี้

1) การตระหนักรู้ถึงอาชีพ (Career Awareness) มีความมุ่งหมายที่จะสอนให้นักเรียนเกิดความตระหนักในเรื่องการทำงาน (ไม่ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ก็ตาม) การเป็นคนทำงาน และการที่จะต้องทำงานในชุมชนในอนาคต การตระหนักรู้ในอาชีพเกี่ยวข้องกับเรื่องการตระหนักรู้ในตนเอง การพัฒนาตนเอง การสอนนี้มักเริ่มในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2) การค้นหาอาชีพ (Career Exploration) ชั้นที่สองของการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ เน้นที่ระดับมัธยมต้น และมัธยมปลายตอนต้น มุ่งหมายที่จะให้นักเรียนค้นหาความสนใจ และความสามารถของตนเอง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและอาชีพ นักเรียนจะได้เรียนรู้พิจารณาถึงลักษณะและความสามารถของตนเอง เพื่อเข้าสู่ประสบการณ์ต่าง ๆ และมีโอกาสที่จะได้มีประสบการณ์ในชุมชน การสอนนี้มักอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 การค้นหาอาชีพและจัดทำแผนเปลี่ยนผ่าน โดยปกติจะทำการเลือกอาชีพในช่วงปลายปีของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และเมื่อเลือกอาชีพที่ตนเองเลือกได้แล้ว นักเรียนก็จะได้เรียนในระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 4 และ 5

3) การเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career Preparation) เน้นในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นช่วงของการตัดสินใจเลือกอาชีพ การพัฒนาทักษะ นักเรียนควรจะสามารถระบุความสนใจ และความถนัดที่แท้จริง และรูปแบบการดำรงชีวิต ซึ่งต้องไปให้ถึงคุณลักษณะเหล่านี้ ลักษณะนิสัยที่จำเป็น ต่อการทำงานการฝึกอาชีพ และทักษะการเข้าสังคม ฝึกอาชีพที่ตนเองเลือกได้แล้วเมื่อเรียนในระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 อย่างเข้มข้น

4) การปรับตัวกับอาชีพ (Career Assimilation) เป็นการถ่ายโอนจากการฝึกงานในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายสู่สถานการณ์การทำงานในชุมชนหลังจบการศึกษา และปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงาน

กฤษยา ก่อสุวรรณ (2553: 198) ได้กล่าวถึง รูปแบบการศึกษาเพื่อการมีงานทำสำหรับนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการและสติปัญญา รูปแบบการศึกษาด้านอาชีพมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1) คุณค่า เจตคติ และนิสัย ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาด้านการเตรียมอาชีพ สำหรับวัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนั้น ครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงต้องสร้างลักษณะ นิสัยที่ดีในการทำงาน เจตคติที่ดีในการทำงาน และการให้คุณค่าของงานเป็นอันดับแรก

2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ในการหางานและการรักษางานนั้นไว้ให้ได้ ครูจึงจำเป็นต้องสอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับนายจ้าง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้กับบุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา

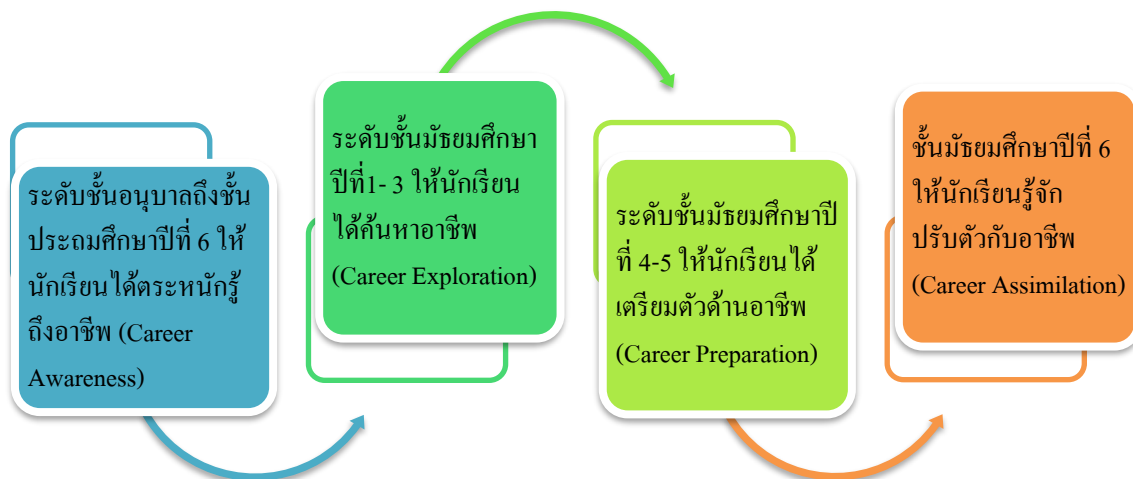
3) ข้อมูลด้านอาชีพ ได้แก่ ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคล ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาแต่ละคน

4) การเรียนรู้การทำงาน บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะ การทำงานในอาชีพนั้น ๆ และนอกจากทักษะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น โดยตรงแล้ว บุคคลที่มีความ บกพร่องทางสติปัญญายังควรได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานอื่น ๆ ด้วย เช่น การตรงต่อเวลา และการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เป็นต้น

5) ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน การที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะสามารถ ประกอบอาชีพได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีทักษะการดำรงชีวิตเป็นอย่างดีเสียก่อน

ทั้งนี้ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ได้สร้างและพัฒนา รูปแบบการศึกษาเพื่อการมี งานทำ ประกอบด้วย 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้นักเรียนได้ ตระหนักรู้ถึงอาชีพ (Career Awareness) 2) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ให้นักเรียนได้ค้นหาอาชีพ (Career Exploration) 3) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 ให้นักเรียนการเตรียมตัวด้านอาชีพ (Career

Preparation) และ 4) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้นักเรียนรู้จักปรับตัวกับอาชีพ (Career Assimilation) และสามารถนำไปประกอบอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีความสุข ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 แสดงรูปแบบการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการศึกษาเพื่อการมีงานทำซึ่งต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือ นักเรียนจะต้องรู้จักตนเอง และรู้จักงานอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งพิจารณาว่ามีความชอบอะไรบ้างที่ชอบและสนใจมากที่สุด และงานนั้น ๆ เหมาะสมกับอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะของตนเองหรือไม่ นอกจากนี้ นักเรียนจะต้องเลือกประกอบอาชีพที่ตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความต้องการของตนเองจะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในการเรียนรู้ นักเรียนจะต้องรู้จักวางแผนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ เพื่อความพึงพอใจ มีความสุขในการประกอบอาชีพ และพัฒนาอาชีพของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ตามความคาดหวัง

5 หลักสูตรการฝึกอาชีพ

การฝึกอาชีพถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมตัวเพื่อเข้าทำงาน เพราะเป็นการทำงานและการพัฒนาทักษะการทำงานและทักษะสังคม หลักสูตรพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิต (Functional Life Skills Curriculum) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก นักเรียนต้องการส่วนผสมที่พอดีในการสอนเรื่องวิชาการ และความสามารถในการดำรงชีวิตซึ่งควรจะถูกสอนไม่เฉพาะเรื่องชีวิตในโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องสอนเรื่องการใช้ชีวิตที่บ้านและชุมชน ทักษะความสามารถ (Functional Skills) เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิชาการ และอื่นๆ เป็นเรื่องสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการอยู่ในชุมชน และเมื่อเป็นผู้ใหญ่รวมถึงทักษะการดำรงชีวิตอิสระ ทักษะสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เวลาว่าง และทักษะการประกอบอาชีพ (Brolin & Loyd, 2004: 36)

หลักสูตรฝึกอาชีพสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายควรเน้น 3 กิจกรรมหลัก (Simmons & Flexer, 2008:230-257) ได้แก่

1. สอนทักษะการทำงานและทักษะที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรอาชีพที่มีโครงสร้างที่หลากหลาย สอนทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



ภาพที่ 3.4 แสดงการออกบูทจำหน่ายสินค้า ผลผลิตของทางโรงเรียน ณ ช่วงเมื่อนาน

2. ค้นหางานที่นักเรียนสนใจ และชอบ สถานศึกษาควรจัดเตรียมอาชีพที่หลากหลาย เพื่อให้นักเรียนได้ทดลองทำงานเพื่อค้นหางานที่ตนเองชอบและสนใจ

3. พิจารณาบริการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่านักเรียนจะประสบความสำเร็จในที่ทำงาน

นอกจากนี้ หลักการสอนและการฝึกอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ก่อนการสอนหรือการฝึกทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้เกิดการเรียนรู้ ครูผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนงานต้องเข้าใจลักษณะความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในแต่ละบุคคลก่อน โดยวัดได้จากการวัดประเมินผลด้านต่าง ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมให้เหมาะสม เพื่อให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และการฝึกอาชีพได้สูงสุด โดยครูผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนงาน ควรมีหลักการก่อนการสอน หรือการฝึกอบรมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา (สุจินต์ สว่างศรี, 2551: 66 - 67) ดังนี้

1. การออกคำสั่งต้องง่าย ชัดเจน และคงที่ เมื่อสั่งแล้วต้องรอให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาปฏิบัติตามพอสมควร ประมาณ 3 - 5 วินาที ถ้ายังทำไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ จนทำให้สำเร็จขั้นต่อนั้น

2. การช่วยเหลือแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ

2.1 การช่วยเหลือทางกาย เช่น การจับมือทำ

2.2 การช่วยเหลือทางวาจา เช่น การบอกให้ทำ

- 2.3 การช่วยเหลือโดยใช้ท่าทาง เช่น การจับออก การพยักหน้า การสั่นหน้า
 การช่วยเหลือควรช่วยทันทีที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำไม่ได้หรือไม่ทำ
 หลังจากที่ได้เวลาปฏิบัติแล้ว 3-5 วินาที ช่วยจนสามารถทำได้สำเร็จและค่อย ๆ ลดการช่วยเหลือลง
3. การให้แรงเสริม โดยการให้คำชมเชยทันทีเมื่อทำเสร็จ แล้วให้อย่างสม่ำเสมอและ
 ค่อยลดความถี่ลงเมื่อสามารถทำกิจกรรมนั้นได้แล้ว
4. การจัดตารางเมื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องจำเป็นต้อง
 ต้องจัดตารางหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้ทำในสิ่งนั้น ซึ่งทำได้ 2 วิธี คือ
- 4.1 ใช้มือจับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไว้เมื่อทำไม่ถูกต้อง
- 4.2 จับมือบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. การสอนต้องให้ฝึกตามขั้นตอนจะต้องย่อยขั้นตอนหรือวิธีการวิเคราะห์งาน (Task
 Analysis) เพื่อจะทำให้การสอนง่ายสำหรับการฝึกทักษะอาชีพ และเพื่อให้บุคคลที่มีความบกพร่อง
 ทางสติปัญญาจะได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ ดังภาพที่ 3.5



ภาพที่ 3.5 แสดงแหล่งเรียนรู้บ้านทักษะชีวิต ที่ใช้ขั้นตอนผ่านวิธีการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) ที่เป็นระบบ

6. การสอนต้องให้ความสนใจในปัญหาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
 ทุกด้านและสภาพแวดล้อมที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะต้องกลับไปดำเนินชีวิต
 เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดโปรแกรมการสอนให้เหมาะสม
7. การตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีผลต่อพัฒนาการ
 ของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
8. การประเมินผล หลังจากการเรียนรู้และการฝึกทุกครั้ง ผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนงานจะต้อง
 ประเมินผลการเรียนเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และตรวจสอบ

วิธีการสอนหรือการฝึกที่ใช้สอนบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่ามีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือไม่ เพราะบางคนสามารถทำงานได้เอง บางคนต้องการเวลาหลายชั่วโมง บางคนต้องการทำตามกำหนดเวลาที่กำหนด บางคนต้องการคนชี้แนะ ต้องการคำแนะนำเพื่อบุคคลเหล่านี้จะได้ไม่รู้สึกรู้สึกท้อทึง ผู้สอนหรือผู้ฝึกต้องเฝ้าสังเกตความเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาว่าได้รับประโยชน์อะไรจากการสอนหรือการฝึกนี้บ้างมีความก้าวหน้าเป็นอย่างไร และผู้สอนหรือผู้ฝึกจะสอนอะไรต่อไป เพื่อเป็นการเตรียมโปรแกรมการสอนให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นรายบุคคล

9. การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้สอนควรวิเคราะห์เนื้อหาซ้ำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

10. การให้โอกาสบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานำทักษะที่เขาฝึกได้ไปถ่ายโอนใช้กับงานอื่นหรือรู้จักนำไปใช้ประโยชน์

กุลยา ก่อสุวรรณ (2553, 200 อ้างอิงจาก Drew & Hardman, 2000) กล่าวว่า เมื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าสู่วัยรุ่น การเตรียมตัวในช่วงวัยนี้ให้สามารถทำงานในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนจะต้องมีโปรแกรมการสอนงานสำหรับฝึกงานอาชีพในชุมชนที่มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. หลักสูตรจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับงานที่มีอยู่ในท้องถิ่น และมีความเป็นไปได้ในการทำงาน

2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรได้รับการฝึกในสถานที่จริง

3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ควรได้รับการฝึกในหลายสถานการณ์เพื่อให้เขาสามารถเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองได้

4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ควรมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั่วไปในระหว่างการฝึกงาน

5. ผู้สอนควรเพิ่มระยะเวลาและความเข้มข้นในการฝึกงานด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ

6. การเลือกสถานที่ฝึกงานหรือฝึกอาชีพ ควรเชื่อมโยงกับแผนการถ่ายโอน เพื่อให้บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาได้มีโอกาสเข้าร่วมในชุมชนให้มากที่สุด

สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตไม่ต่างจากคนทุกคน เมื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าสู่วัยทำงาน การสนับสนุน และการให้การช่วยเหลือให้มีการฝึกอาชีพ อาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถฝึกและทำได้ ควรเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือหรือความละเอียดลออมากนัก โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มอาชีพ

(ดารณี ธนะภูมิ, 2542: 174; มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยฯ, 2548: 2-3; สถาบันราชานุกูลกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2551: 11) มีดังนี้

1. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับการค้าขาย เช่น งานบรรจุภัณฑ์ จัดเรียงของ หรือส่งของ
2. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานในสำนักงาน เช่น งานเดินเอกสาร จัดเก็บแฟ้ม เย็บเอกสาร ประทับตราจัดเรียงเอกสาร ถ่ายเอกสาร ทำความสะอาดสำนักงาน
3. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบริการ เช่น ล้างรถ พนักงานเสิร์ฟอาหาร พนักงานต้อนรับส่งหนังสือพิมพ์ บริการตามคำสั่ง เช่น เปิด ปิด ประตู
4. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานเกษตรกรรม เช่น งานเพาะปลูกพืชผักสวนครัว งานปลูกไม้ดอกไม้ประดับ งานเพาะกล้วยไม้เล็ก ๆ น้อย ๆ การเลี้ยงสัตว์ เช่น ปลา
5. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานช่างฝีมือ เช่น ช่วยงานช่างไม้การขัดกระดาษทราย ทาสีช่วยงานช่างปูน
6. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานหัตถกรรมและประดิษฐ์ เช่น งานจัดทำการ์ดวันปีใหม่ ภาพวาดบาติกและเทคนิคบนกระดาษสา พรมเช็ดเท้า ประดิษฐ์ดอกไม้ ตุ๊กตา ตัดเส้นด้าย งานเย็บผ้าง่าย ๆ
7. กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบ้านและคหกรรม เช่น งานทำความสะอาด ซักรีดเสื้อผ้าช่วยงานครัว ช่วยงานประกอบอาหาร

สรุป การศึกษาด้านการฝึกอาชีพเป็นการเรียนรู้ทักษะการทำงานทั่วไป และต้องคำนึงถึงขั้นตอนการเตรียมความพร้อมในทักษะด้านอาชีพแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงอาชีพ การค้นหาอาชีพที่ตนสนใจ การเตรียมตัวด้านอาชีพ การปรับตัวกับอาชีพนอกจากนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านี้ได้ฝึกงานในสถานที่จริงและหลากหลาย และได้ฝึกงานหรืออาชีพนั้นในชุมชน โดยลักษณะงานที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ คือ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับการค้าขาย กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานในสำนักงาน กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบริการ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานเกษตรกรรม กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานช่างฝีมือ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานหัตถกรรมและประดิษฐ์ และกลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบ้านและคหกรรม ในการเลือกกลุ่มงานอาชีพที่เหมาะสมให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจะต้องขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความตั้งใจ ระดับสติปัญญา สภาพแวดล้อมของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอาศัยอยู่ และสภาพครอบครัว ดังนั้น ครูผู้สอนหรือผู้ฝึกสอนงานอาชีพให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรเข้าใจลักษณะความบกพร่อง ข้อจำกัดของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และควรเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรมหรือสอน ควรมีความเข้าใจหลักการสอนสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทั้งการออกคำสั่ง การช่วยเหลือ การให้แรงเสริม การชี้ขวางเมื่อบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การ

สอนแบบแบ่งย่อยขั้นตอน การให้ความสนใจในปัญหาของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลเป็นระยะและการวิเคราะห์เนื้อหาให้เหมาะกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

6 การฝึกงานในรูปแบบต่าง ๆ ของคนพิการ

การฝึกงาน โดยใช้องค์กรและสถานที่ฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ และร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของคนพิการ ดังนี้

6.1 การฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ

การฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพของโรงเรียนนั้นเน้นการสร้างพื้นฐานของทักษะที่จำเป็นใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน การฝึกขั้นตอนนี้จะแยกเป็น 8 ส่วน ได้แก่

1) การฝึกทักษะวิชาการ

เน้นทักษะที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน เช่น การอ่านเขียน การคิดเลข เป็นต้น ควรจัดเนื้อหาที่ผู้ฝึกงานจำเป็นใช้หลังทำงานแล้ว เช่น การดูนาฬิกา การใช้จ่ายเงิน การแยกขนาดของเสื้อผ้า รองเท้า การเขียนใบสมัคร เป็นต้น

2) การฝึกทักษะอาชีพ

(1) ขั้นตอนแรก ฝึกการใช้กล้ามเนื้อมัดเล็ก การประสานงานระหว่างตาและมือ สมาธิ ความแม่นยำ ความเร็วของงาน โดยใช้งานที่ใช้ความละเอียด เช่น การประกอบอะไหล่ การทอผ้า การเย็บปัก การใส่ผลผลิตในถุง เป็นต้น

(2) ขั้นตอนที่สอง ฝึกทักษะที่ซับซ้อนกว่า เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การจัดเก็บเอกสาร การถ่ายเอกสาร การต้อนรับผู้ใช้บริการและผู้มาติดต่อ การรับโทรศัพท์ เป็นต้น

(3) ฝึกการรักษาระเบียบในสถานที่ทำงาน

(4) ฝึกการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

(5) ฝึกความอดทน สามารถทำงานประเภทงานที่ตนไม่ชอบได้

(6) ฝึกการเตรียมและเก็บรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

(7) ฝึกสมาธิในการทำงาน สามารถทำงานอย่างต่อเนื่องได้

3) การฝึกความแข็งแรงของร่างกาย

สร้างบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรงพอที่จะทำงานต่อเนื่อง เช่น ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ โดยใช้การออกกำลังกาย เช่น การวิ่ง และงานที่ต้องออกแรง เช่น การเกษตร

4) การฝึกทักษะสังคมและการสื่อสาร

ทักษะสังคมและการสื่อสาร เป็นพื้นฐานของการทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม ควรฝึกทักษะนี้โดยการจัดฝึกทักษะนี้ตามขั้นตอน คือ จัดการฝึกในกลุ่มย่อยของผู้ฝึกงานคนพิการ เป็นขั้นตอนแรก ขั้นตอนที่สอง จัดการฝึกในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของศูนย์ให้บริหารเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ ซึ่งมีโอกาสสัมผัสบุคคลภายนอก และขั้นตอนสุดท้าย จัดการฝึกภายนอก (ในสถานประกอบการต่าง ๆ) ซึ่งผู้ฝึกงานคนพิการต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยเหมือนชีวิตจริงมากที่สุด (แต่ยังมีผู้สอนงานคอยให้การสนับสนุน)

- (1) ฝึกระเบียบวินัย รู้จักและสามารถทำตามระเบียบในสังคมได้
- (2) ฝึกทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน สามารถทักทายผู้อื่นได้
- (3) ฝึกทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในชีวิตทำงาน สามารถสื่อสารความจำเป็นของตนได้ เช่น ปรึกษาผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา
- (4) ฝึกทักษะที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ เข้าใจความจำเป็นและความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นได้

5) การฝึกทักษะชีวิตประจำวัน

(1) ทักษะชีวิตประจำวันเป็นพื้นฐานของการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม ถ้าหากคนพิการไม่สามารถดูแลตัวเอง และดำเนินชีวิตด้วยตัวเองได้ ทำให้การทำงานอย่างต่อเนื่องยากมากขึ้น และมีโอกาสได้งานทำน้อยลงด้วย เพราะมีข้อจำกัดในการเลือกงาน เช่น คนพิการที่สามารถดูแลตัวเอง และดำเนินชีวิตด้วยตัวเองได้นั้น สามารถเลือกสถานประกอบการที่ห่างไกลครอบครัว และอาศัยหอพักในสถานประกอบการได้

- (2) ช่วงการฝึกขั้นตอนนี้ ฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เช่น การดูแลเสื้อผ้าและเครื่องนอน (การซักกรีด พับเก็บผ้า) การทำความสะอาดที่อยู่อาศัย การประกอบอาหาร เป็นต้น
- (3) เน้นการใช้ชีวิตตามเวลาปกติ เช่น นอนเป็นเวลา รับประทานอาหารเป็นเวลา

6) การฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา

(1) ทักษะการแก้ไขปัญหาจำเป็นทั้งในชีวิตประจำวัน และในชีวิตทำงานด้วย ทักษะนี้มีการฝึก 2 รูปแบบ รูปแบบที่หนึ่ง คือ การให้โจทย์เพื่อให้ผู้ฝึกงานคนพิการแก้ปัญหา เช่น มอบงานให้ทำเป็นกลุ่ม รูปแบบที่สอง คือ การให้ตั้งโจทย์ด้วยตัวเองโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และชีวิตทำงานเป็นสื่อการสอน เมื่อพบเหตุการณ์ที่ตนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ผู้ฝึกงานคนพิการต้องเรียนรู้วิธีการปรึกษาผู้อื่นด้วย เมื่อใช้ประสบการณ์ในชีวิตเป็นสื่อการสอน ผู้ฝึกงานคนพิการเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายมากขึ้น และความสามารถในการจัดการกับปัญหานั้นก็จะสูงขึ้น ควรให้ผู้ฝึกงานคนพิการมีโอกาสเผชิญกับปัญหาในชีวิตจริงมากที่สุด เพื่อป้องกันการลาออกหรือ

การเปลี่ยนงานของคนพิการหลังได้ทำงานแล้ว เช่น ร้านค้ากิจการเพื่อสังคมของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ ไม่มีบุคคลที่เป็นภัยต่อคนพิการ แต่ในสังคมและสถานที่ทำงานจริง มีโอกาสที่พบบุคคลที่เป็นภัย เช่น เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายมีพฤติกรรมละเมิดทางเพศ

(2) การฝึกแบบการให้ตั้งใจด้วยตัวเองนั้น สามารถทำได้ตลอดช่วงของการฝึก เช่น การจัดประชุมในกลุ่มผู้ฝึกงานคนพิการทุกเย็นเพื่อทบทวนการฝึกในแต่ละวันและช่วยกันหาวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละคนและของส่วนรวม การเขียนแบบบันทึกการทำงานทุกวันเพื่อหาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข เป็นต้น

7) การฝึกจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม

(1) จิตสาธารณะเพื่อส่วนรวมเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน และยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วย เมื่อเข้าใจและเห็นว่าตนสามารถทำประโยชน์เพื่อสังคมและผู้อื่นได้ คุณค่าของตนจะสูงขึ้น และพึงพอใจในผลการทำงานของตน สิ่งนี้เป็นแรงจูงใจในการทำงานพร้อมกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ผู้ฝึกงานคนพิการ โดยเฉพาะนักเรียนมักเคยชินกับการเป็นผู้รับ ควรให้มีประสบการณ์การทำงานเพื่อส่วนรวม เพื่อเข้าใจความหมายของการทำงาน และหน้าที่ของตนในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำความสะอาดที่สาธารณะ

(2) สิ่งนี้สามารถเปลี่ยนภาพพจน์ที่สังคมมีอยู่ต่อคนพิการได้เช่นกันว่า คนพิการสามารถทำประโยชน์เพื่อสังคมและผู้อื่น เป็นสมาชิกคนหนึ่งที่มีสมรรถนะในสังคมได้

(3) ฝึกการทำหน้าที่ต่อส่วนรวม โดยมอบหน้าที่ในสถานที่ฝึกงาน หอพัก ฯลฯ

8) การประเมินการฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ

การประเมินการฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพนั้นแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นการประเมินโดยผู้ฝึกงานคนพิการเอง และส่วนที่สองเป็นการประเมินโดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ

การประเมิน โดยผู้ฝึกงานคนพิการเองควรจัดทุกวันหลังการฝึก โดยใช้แบบประเมิน และจัดประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงาน

ในการกรอกแบบประเมิน ควรให้ผู้ฝึกงานทบทวนเนื้อหาการฝึกของวันนั้นและพิจารณาจุดเด่น และข้อที่ควรปรับปรุงของตน กรณีที่ผู้ฝึกงานคนพิการสามารถเขียนได้ ให้ผู้ฝึกงานเขียนแบบประเมินเอง และผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อคอยสอบถามผลการฝึกโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ฝึกงานกรอกมา สิ่งนี้ทำให้ผู้ฝึกงานเห็นพัฒนาการของตนมากขึ้น และหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนได้ง่ายขึ้น อีกอย่างเป็นการฝึกทักษะการรายงานด้วย ซึ่งจำเป็นใช้ในการทำงานหลังได้งานทำแล้ว กรณีที่ผู้ฝึกงานคนพิการไม่สามารถเขียนแบบประเมินได้ ผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อต้องสอบถามทีละข้อ และบันทึกในแบบประเมินแทนผู้ฝึกงานคนพิการ

การประชุม โดยจัดประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงานนั้น จัดหลังการประชุมเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ฝึกงานทบทวนการฝึกของตนได้มากขึ้น ในการประชุมผู้ฝึกงานแต่ละคนรายงานปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับตน เพื่อนๆในกลุ่มนำเสนอความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้สอนงานให้คำแนะนำเพิ่มเติม การประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงานสามารถกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจของผู้ฝึกงานได้

ส่วนการประชุมโดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ ควรประชุมทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง โดยใช้แบบประเมินสำหรับช่วงแรกของการฝึกโดยเฉพาะ แบบประเมินมีเนื้อหาต่างกันตามหลักสูตรตามช่วงเวลาของการฝึก เพราะเป้าหมายของการฝึกแต่ละช่วงต่างกัน เช่น ช่วงแรกเน้นทักษะชีวิตประจำวัน แต่ช่วงหลัง ควรเน้นทักษะด้านอาชีพโดยตรงมากกว่า

ผลการประเมินการฝึกงานควรถูกรายงานให้ผู้ปกครองหรือครอบครัวทราบเป็นระยะ พร้อมคำแนะนำจากผู้สอนงานเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

6.2 การฝึกงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ

การฝึกงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ เป็นสะพานเชื่อมระหว่างการฝึกภายในสถานที่ของศูนย์ ฯ และการฝึกในสถานประกอบการ ซึ่งมีความแตกต่างจากการฝึกภายในสถานที่ของศูนย์ ฯ ความแตกต่างที่สำคัญที่สุดคือ ในขั้นตอนนี้ผู้ฝึกงานเริ่มสัมผัสบุคคลภายนอก บุคคลที่ไม่คุ้นเคย เริ่มเข้าใจระบบการทำงานในสังคมจริงมากขึ้น

ก่อนออกไปฝึกงานที่ร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ผู้ฝึกงานควรศึกษาทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการทำงานของร้านค้าที่ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อก่อน ตั้งแต่การแต่งกาย มารยาท ขั้นตอนของการทำงานตลอดขั้นตอน ลักษณะหน้าที่และการทำงานของตน การใช้อุปกรณ์ภายในร้าน การฝึกงานขั้นตอนนี้ ยังมีลักษณะการฝึกเป็นกลุ่ม และฝึกโดยบุคคลที่คุ้นเคย เช่น ผู้สอนงานของศูนย์ ฯ และพนักงานของร้านค้าซึ่งเป็นผู้สอนงานภายใน การฝึกขั้นตอนนี้ ต่อยอดการฝึกพื้นฐานภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน และควรเน้นการฝึกทักษะสังคม การสื่อสาร และลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงานมากขึ้น ช่วงนี้เป็นช่วงที่ผู้สอนงานควรสังเกตจุดเด่น และจุดที่ควรปรับปรุงอย่างละเอียด เพื่อประเมินความพร้อมที่จะส่งฝึกในสถานประกอบการในขั้นตอนต่อไป และหาแนวทางที่จะเลือกประเภทงานที่เหมาะสม

ขั้นตอนใดที่ผู้ฝึกงานยังมีปัญหาอยู่ ควรกลับไปฝึกภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านก่อน เมื่อแก้ไขปัญหาได้แล้ว ค่อยฝึกงานต่อที่ร้านค้าเช่น ผู้ฝึกงานยังไม่รู้จักวิธีการใช้ห้องน้ำข้างนอก (ห้องน้ำสาธารณะ) ควรฝึกการใช้ห้องน้ำในศูนย์ฯ ้่า ๆ จนทำได้เรียบร้อย ค่อยส่งไปที่ร้านค้า

ร้านค้าเป็นส่วนที่ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเปิดช่องให้ผู้ฝึกงานมีส่วนร่วมในสังคม ควรให้ผู้ฝึกงานคนพิการเข้าใจระเบียบของสังคม หน้าที่ของตน และปฏิบัติตาม

ผู้สอนงานยังเป็นบุคคลภายในอยู่ แต่การฝึกขั้นตอนนี้ควรมีลักษณะที่แตกต่างจากการฝึกภายในศูนย์ และมีระบบการทำงานที่คล้ายกับสถานประกอบการมากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฝึกขั้นตอนนี้ การฝึกขั้นตอนนี้ แยกเป็น 8 ส่วน ได้แก่

1) การฝึกทักษะวิชาการ

เน้นทักษะที่ใช้ในการทำงาน เช่น การนับจำนวน การคำนวณ โดยใช้เครื่องคิดเลข การแยกขนาด การใช้คอมพิวเตอร์ (การร่างเอกสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเขียนรายงาน) การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น

2) การฝึกทักษะอาชีพ

(1) เน้นทักษะที่ใช้ในการทำงานภายในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE)
 (2) กรณีที่ผู้ฝึกงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน ควรเน้นทักษะที่ใช้ในประเภทงานที่ตนสนใจทำในวันข้างหน้า เช่น ผู้ฝึกงานที่มีความประสงค์ที่จะทำงานด้านบริการ ควรอยู่ในตำแหน่งที่สัมผัสลูกค้าเป็นประจำ

(3) เน้นลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงาน เช่น ความขยัน อดทน การตรงต่อเวลา การมีสมาธิเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ฝึกงานจึงควรทำงานในระบบที่คล้ายชีวิตทำงานจริง เช่น จำนวนชั่วโมงและวันของการทำงาน เพื่อเพิ่มความพร้อมที่จะฝึกงานในสถานประกอบการในขั้นต่อไป

(4) ฝึกการทำงานกับบุคคลที่คุ้นเคยและไม่คุ้นเคย มีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้

(5) ฝึกงานที่ซับซ้อนมากขึ้นและมีขั้นตอนมากขึ้น โดยเพิ่มรายละเอียดของงาน

(6) รู้จักระบบการทำงานในสังคมและปรับตัวเพื่อเพิ่มความพร้อม

(7) รู้จักหน้าที่ของตนในองค์กรและสามารถปฏิบัติได้

3) การฝึกความแข็งแรงของร่างกายและการดูแลสุขภาพ

(1) เน้นการสอนวิธีการดูแลสุขภาพและสร้างร่างกายที่แข็งแรง เช่น สอนให้รู้จักการออกกำลังกายในวันหยุด

(2) สร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพและสอนวิธีการดูแลสุขภาพ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติด และเพศศึกษา เช่น วิธีการคุมกำเนิด วางแผนครอบครัว วิธีการป้องกันโรคติดต่อทางเพศ เป็นต้น

4) การฝึกทักษะสังคมและการสื่อสาร

(1) เน้นการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่ออยู่ร่วมกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย ทำงานร่วมกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย

(2) รู้จักวิธีการสื่อสารในสถานที่ทำงาน เช่น การรายงาน การติดต่อเรื่องงาน การปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา เป็นต้น

(3) รู้ระเบียบขององค์กรและสังคมที่ตนอยู่ สามารถทำตามได้

5) การฝึกทักษะชีวิตประจำวัน

(1) เน้นการมีระเบียบในการใช้เวลา เรียนรู้วิธีการบริหารเวลาสามารถวางแผนและแบ่งเวลาเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ

(2) เน้นทักษะชีวิตประจำวันที่ใช้ในสังคมภายนอก เช่น วิธีการใช้บริการเครื่อง ATM วิธีการใช้เครื่องจำหน่ายบัตรหรือตั๋วชนิดต่าง ๆ เป็นต้น

6) การฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา

(1) เน้นทักษะการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคย

(2) ช่วงนี้ ควรใช้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน และชีวิตทำงานเป็นสื่อการสอนมากขึ้น อันดับแรก เมื่อพบปัญหาให้ผู้ฝึกงานคนฝึกการตั้งโจทย์และหาวิธีการแก้ไขด้วยตัวเองก่อน อันดับสอง ช่วยกันหาวิธีการแก้ไขภายในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันดับสุดท้าย ถ้ายังไม่สามารถแก้ไขได้ให้ผู้ฝึกงานปรึกษาผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผู้สอนงาน หัวหน้าแผนก

(3) รู้จักระบบการแก้ไขปัญหาสถานที่ทำงานที่ตนเข้าทำงาน

7) การฝึกจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม

(1) เข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ตนฝึกงานที่มีต่อสังคม และปฏิบัติตาม

(2) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์กรที่ตนฝึกงาน และปฏิบัติตาม

(3) การจัดโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อผู้ด้อยโอกาส

เมื่อสถานที่ฝึกงานย้ายไปที่ร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ผู้ฝึกงานคนฝึกการ ฝึกงานด้วยกับผู้สอนงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม และผู้สอนงานภายในศูนย์ให้บริการ เชื่อมต่อ ผู้สอนงานทั้งสองควรร่วมมือในการฝึก แต่ผู้สอนงานภายในศูนย์ ฯ ยังต้องบริหารการฝึกทั้งหมดเป็นผู้สอนงานหลัก

8. การประเมินการฝึกงานภายในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE)

ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ

การประเมินการฝึกงานภายในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านนั้น แยกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เป็นการประเมินโดยผู้ฝึกงานคนพิการเอง ส่วนที่สอง เป็นการประเมิน โดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน และส่วนที่สามเป็นการประเมินโดยผู้สอนงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ของศูนย์ ฯ

วิธีการประเมินการฝึกงานเหมือนการประเมินการฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ การประเมิน โดยผู้ฝึกงานคนพิการเองควรจัดทุกวันหลังการฝึกโดยใช้แบบประเมิน และจัดประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงาน ในการกรอกแบบประเมินควรให้ผู้ฝึกงานทบทวนเนื้อหาการฝึกของวันนั้น และพิจารณาจุดเด่นและข้อที่ควรปรับปรุงของตน กรณีที่ผู้ฝึกงานคนพิการสามารถเขียนได้ ให้ผู้ฝึกงานเขียนแบบประเมินเอง และผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านคอยสอบถามผลการฝึกโดยใช้แบบประเมินที่ผู้ฝึกงานกรอกมา สิ่งนี้ทำให้ผู้ฝึกงานเห็นพัฒนาการของตนมากขึ้น และหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน อีกอย่างเป็นการฝึกทักษะการรายงานด้วย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการทำงานหลังได้งานทำแล้ว กรณีที่ผู้ฝึกงานคนพิการไม่สามารถเขียนแบบประเมินได้ ผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านสอบถามทีละข้อและบันทึกในแบบประเมินแทนผู้ฝึกงานคนพิการ

การประเมิน โดยจัดประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงานนั้น จัดหลังการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ฝึกงานทบทวนการฝึกของตนได้มากขึ้น ในการประชุมผู้ฝึกงานแต่ละคนรายงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน และเพื่อน ๆ ในกลุ่มนำเสนอความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้สอนงานให้คำแนะนำเพิ่มเติม ประชุมภายในกลุ่มผู้ฝึกงานสามารถกระตุ้นความสนใจ และแรงจูงใจของผู้ฝึกงานได้

ส่วนการประเมิน โดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน ควรประเมินทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้ง โดยใช้แบบประเมินสำหรับช่วงที่สองของการฝึกโดยเฉพาะ และใช้ผลการประเมินผู้สอนงานภายในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) เป็นข้อมูลในการประเมินของศูนย์ ฯ

การประเมิน โดยผู้สอนงานภายในร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ผู้สอนงานควรประเมินทุกวันโดยใช้แบบประเมินรายวัน และบันทึกปัญหาของการฝึกที่ควรรีบแก้ไขให้ผู้สอนงานของศูนย์ทราบ การประเมินของผู้สอนงานภายในร้านค้าเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการฝึกช่วงต่อไป ซึ่งผู้ฝึกงานจะเลือกสถานที่ฝึกงาน (สถานประกอบการ) ที่เหมาะกับตนมากที่สุด (Matching)

ผลการประเมินการฝึกงานควรถูกรายงานให้ผู้ปกครองหรือครอบครัวทราบเป็นระยะ พร้อมคำแนะนำจากผู้สอนงานเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ผู้ปกครอง จะได้รับข้อมูลที่ใช้ในการค้นหางานที่เหมาะสม (Matching) ด้วย

การฝึกงาน โดยใช้องค์กรภายนอกและสถานประกอบการ แยกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เป็นการฝึกในสถานประกอบการทั่วไปเพื่อค้นหางานที่เหมาะสม และส่วนที่สอง เป็นการฝึกใน สถานประกอบการที่ผู้ฝึกงานคนพิการสมัครงาน ซึ่งมีลักษณะทดลองจ้างงาน

6.3 การฝึกในสถานประกอบการทั่วไปเพื่อค้นหางานที่เหมาะสม

การฝึกในระบายนี้ แยกเป็น 3 ขั้นตอน

1) การฝึกเป็นกลุ่มใหญ่

ผู้ฝึกงานที่ผ่านการฝึกในร้านค้ากิจกรรมเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) ยังขาด ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย สถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย ในระยะเริ่มต้น ของการฝึกในสถานประกอบการ ควรเป็นการฝึกกับผู้ฝึกงานกลุ่มใหญ่ที่เคยฝึกงานด้วยกันมาแล้ว เพื่อช่วยต่อการปรับตัวของคนพิการ ขั้นตอนนี้ผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านควรสอน งานอย่างใกล้ชิดเป็น Job coach (นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ) หลัก

2) การฝึกเป็นกลุ่มย่อย

เมื่อผู้ฝึกงานเคยชินกับการทำงานนอกศูนย์แล้ว ค่อยลดจำนวนผู้ฝึกงานที่ไปฝึกด้วยกัน เป็นกลุ่มย่อย เช่น เดิมไป 5 คน ลดลงเป็น 2 คน เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานเป็นรายบุคคล ขั้นตอนนี้ ผู้สอนงานในสถานประกอบการเป็นนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการหลัก (Job coach) แทนผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ โดยประสานงานกับผู้สอนงานของศูนย์ ๑ อย่างใกล้ชิด

3) การฝึกเป็นรายบุคคล

เมื่อผู้ฝึกงานเคยชินกับการทำงานเป็นกลุ่มย่อยแล้ว ผู้ฝึกงานเริ่มทำงานเป็นรายบุคคล ซึ่งคล้ายกับลักษณะการทำงานจริงมากที่สุด การฝึกขั้นตอนนี้ แยกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย

(1) การฝึกในสถานประกอบการหลากหลายประเภทที่คนพิการสนใจ

(2) การฝึกในสถานประกอบการและประเภทงานที่คนพิการได้เลือกเป็นอาชีพของตน ในอนาคต ระยะเวลาของการฝึกแต่ละขั้นตอนนี้ ควรตามหลักสูตรและแผนการฝึก โดยพิจารณา ผลการฝึกแต่ละขั้นตอนนี้ เมื่อผู้ฝึกงานไม่สามารถทำตามแผนได้ ควรแก้ไขแผนงานฝึกให้สอดคล้อง กับระดับการทำงานของผู้ฝึกงาน ผู้ฝึกงานคนพิการจะได้มีแนวทางในการเลือกอาชีพในอนาคต ผู้ฝึกงานควรฝึกงานประเภทที่ตนวางแผนว่าจะทำในอนาคต เช่น ผู้ฝึกงานที่อยากทำงานในโรงงาน ควรมีโอกาสฝึกงานในโรงงานเพื่อเรียนรู้ระบบการทำงาน ของโรงงาน ถ้าหากผู้ฝึกงานที่อยาก ทำงานในโรงงานนั้น เคยฝึกงานแต่ประเภทอื่นเท่านั้นมีโอกาสนี้ไม่ประสบความสำเร็จเมื่อได้งานทำ

และเข้าทำงานแล้วจึงเป็นเหตุที่ต้องลาออกได้ ขั้นตอนนี้ผู้สอนงานในสถานประกอบการสอนงาน เป็นนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job coach) หลักแทนผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการ เชื่อมต่อ โดยประสานงานกับผู้สอนงานของศูนย์อย่างใกล้ชิด

6.4 การฝึกในสถานประกอบการที่ผู้ฝึกงานคนพิการสมัครงาน (การทดลองจ้างงาน)

การฝึกในลักษณะนี้เกิดขึ้นใน 2 กรณี กรณีที่หนึ่ง คือการฝึกก่อนทำสัญญาจ้างเพื่อพิจารณา ความเหมาะสมและความพร้อมของผู้สมัครงานซึ่งไม่มีค่าจ้าง กรณีที่สอง คือการฝึกหลังทำสัญญาจ้าง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและปรับสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ของคนพิการ ซึ่งมีค่าจ้างซึ่งเกิดขึ้นในช่วงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 1

6.4.1 การฝึกก่อนทำสัญญาจ้าง

เมื่อผู้ฝึกงานคนพิการที่ได้ค้นพบสถานประกอบการ และประเภทงานที่คิดว่าเหมาะสม กับตนมากที่สุด และติดต่อผู้ประกอบการเพื่อสมัครงานแล้ว ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อควรประสานงาน กับผู้ประกอบการ และจัดการฝึกในสถานที่ทำงานจริง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความพร้อม ของผู้สมัครงาน และป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นหลังเข้าทำงานแล้ว เช่น การลาออก

การฝึกงานในสถานที่ทำงานจริงก่อนจ้างงาน เป้าหมายของการฝึกประเภทนี้คือการปรับ สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับสภาพคนพิการ เพื่อการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ และ การตรวจสอบความเหมาะสม

กรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงานหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้ประกอบการสามารถปรับ ให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานคนพิการได้ ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อควรประสานงานกับผู้ประกอบการ และให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข

หน้าที่สำคัญของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อในการฝึกงานช่วงนี้ คือ การสร้างเครือข่ายภายใน สถานประกอบการเพื่อสนับสนุนผู้ฝึกงานคนพิการ (Natural support) หลังเข้าทำงานแล้ว โดยค้นหา บุคคลหลักที่ให้การสนับสนุนคนพิการ (Key person) ในแผนกต่าง ๆ และหอพักของผู้ประกอบการ หรือสถานที่พักอื่น การสนับสนุนของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อนั้นควรลดบทบาทอย่างเป็นขั้นตอน เมื่อผู้ฝึกงานเข้าทำงานแล้ว (Fading) และปูพื้นฐานของการสนับสนุนคนพิการภายในสถาน ประกอบการแทน

ส่วนกรณีที่เมื่อทดลองแล้ว ปรากฏว่าผู้สมัครงานยังไม่พร้อมหรือลักษณะการทำงาน ไม่เหมาะกับผู้สมัครงาน ควรปรึกษากับผู้สมัครงานคนพิการ ครอบครัว ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ เพื่อปรับแผนการสมัครงาน เช่น ฝึกงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความพร้อม หรือ พิจารณาประเภทงานหรือ สถานที่ทำงานเพื่อหางานที่เหมาะสมกว่า

การฝึกในลักษณะนี้ ควรระวังลักษณะการทำงาน และระยะเวลาของการฝึก เพื่อป้องกันการเอาเปรียบผู้สมัครงาน ก่อนที่จะขอความร่วมมือในการฝึกงานของคนพิการศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อและผู้สมัครงานคนพิการควรตกลงกับผู้ประกอบการล่วงหน้า เรื่องลักษณะการทำงาน ระยะเวลาของการฝึก ประกันอุบัติเหตุ เกณฑ์ประเมิน ระบบการสนับสนุนผู้ประกอบการขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เมื่อไม่มีปัญหาในการฝึกในลักษณะนี้แล้ว ผู้สมัครงานคนพิการสามารถทำสัญญากับผู้ประกอบการได้

6.4.2 การฝึกหลังทำสัญญาจ้าง

การฝึกในลักษณะนี้เป็นการฝึกช่วงทดลองจ้างงาน โดยผู้ประกอบการเป็นผู้จัดการฝึก ซึ่งจัดขึ้นหลังผู้ฝึกงานคนพิการได้ทำสัญญาจ้าง และเข้าทำงานแล้ว อยู่ในช่วงการติดตามผลการทำงาน (Follow up)

ในกรณีนี้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job coach) ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านมีหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างคนพิการ ครอบครัว ผู้ปกครอง และผู้ประกอบการ เพื่อให้การสนับสนุนแก่คนพิการและผู้ประกอบการในช่วงการปรับตัวของทั้งสองฝ่าย ซึ่งช่วงนี้มักมีโอกาสที่ เกิดปัญหาและเกิดการลาออกได้ การฝึกขั้นตอนนี้ แยกเป็น 8 ส่วน

1) การฝึกทักษะวิชาการ

(1) เน้นทักษะที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งซับซ้อนกว่าเดิม เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี และวิธีการใช้อุปกรณ์ ต่าง ๆ

(2) เน้นทักษะที่จำเป็นในการอยู่ในสังคม เช่น ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม วิธีการใช้ทรัพยากรทางสังคม ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิต่าง ๆ ระบบการปกครองประเทศและหน้าที่ของตน เป็นต้น



ภาพที่ 3.6 แสดงการจัดการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีและวิธีใช้อุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์ เป็นทักษะจำเป็นที่นักเรียนในโรงเรียนน่านปัญญาานุกูล จังหวัดน่าน ได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ต่อไปในอนาคต

2) การฝึกทักษะอาชีพ

- (1) เน้นทักษะที่ใช้ในการทำงานประเภทที่ผู้ฝึกงานคนพิการวางแผนเป็นอาชีพในอนาคต
- (2) เน้นลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงานในสถานที่ทำงานจริง เช่น ความแม่นยำ ความเร็ว ความต่อเนื่องของการทำงาน ให้ถึงเกณฑ์ของผู้ประกอบการ
- (3) ผู้ฝึกงานควรทำงานในระบบที่คล้ายชีวิตทำงานจริง เช่น จำนวนชั่วโมงและวันของการทำงาน
- (4) ฝึกการทำงานกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคย มีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีมได้
- (5) ฝึกงานที่ซับซ้อนมากขึ้นและมีขั้นตอนมากขึ้น โดยเพิ่มรายละเอียดของงาน
- (6) รู้จักระบบการทำงานในสังคมและปรับตัวเพื่อเพิ่มความพร้อม
- (7) รู้จักหน้าที่ของตนในองค์กรและสามารถปฏิบัติได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

3) การฝึกความแข็งแรงของร่างกายและการดูแลสุขภาพ

- (1) เน้นการสอนวิธีการดูแลสุขภาพและสร้างร่างกายที่แข็งแรง เช่น สอนให้รู้จักการออกกำลังกายในวันหยุด
- (2) สร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพและสอนวิธีการดูแลสุขภาพ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติด เช่น แนะนำหน่วยงานที่คนพิการสามารถปรึกษาเพื่อเลิกสิ่งเสพติดได้ และเพศศึกษา เช่น วิธีการคุมกำเนิด วางแผนครอบครัว วิธีการป้องกันโรคติดต่อทางเพศ แนะนำหน่วยงานที่คนพิการสามารถขอคำแนะนำเรื่องเพศได้ เป็นต้น
- (3) รู้จักวิธีการใช้บริการของโรงพยาบาลและคลินิกต่าง ๆ เพื่อได้รับการรักษาที่ถูกต้อง
- (4) มีความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ วิธีการป้องกันและรักษา

4) การฝึกทักษะสังคมและการสื่อสาร

- (1) เน้นการฝึกทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่ออยู่ร่วมกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย ทำงานร่วมกับผู้ที่ไม่คุ้นเคย
- (2) รู้จักวิธีการสื่อสารในสถานที่ทำงาน เช่น การรายงาน การติดต่อเรื่องงาน การปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา เป็นต้น
- (3) รู้ระเบียบขององค์กรและสังคมที่ตนอยู่ สามารถปฏิบัติตามได้
- (4) รู้จักวิธีการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ
- (5) รู้มารยาททางสังคม และสามารถปฏิบัติตามได้

5) การฝึกทักษะชีวิตประจำวัน

- (1) เน้นการมีระเบียบในการใช้เวลา เรียนรู้วิธีการบริหารเวลา สามารถวางแผนและแบ่งเวลาได้ จัดสัดส่วนระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม
- (2) เน้นทักษะชีวิตประจำวันที่ใช้ในสังคมภายนอก เช่น วิธีการใช้บริการเครื่อง ATM วิธีการใช้เครื่องจำหน่ายบัตรหรือตั๋วชนิดต่าง ๆ เป็นต้น
- (3) รู้จักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมท้องถิ่น



ภาพที่ 3.7 แสดงการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้แก่นักเรียน ในการดำรงชีวิตประจำวัน ที่หอนอน เช่น การฝึกฝนในเรื่องความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย เป็นต้น

6) การฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา

- (1) เน้นทักษะการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานและชีวิตในสังคมจริง โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคย
- (2) ช่วงนี้ควรใช้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันและชีวิตทำงานเป็นสื่อการสอนมากขึ้น อันดับแรก เมื่อพบปัญหาให้ผู้ฝึกงานคนพิจารณาตั้งโจทย์และหาวิธีการแก้ไขด้วยตัวเองก่อน อันดับสอง ช่วยกันหาวิธีการแก้ไขภายในกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันดับสุดท้าย ถ้ายังไม่สามารถแก้ไขได้ให้ผู้ฝึกงานปรึกษาผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผู้สอนงาน หัวหน้าแผนก เป็นต้น
- (3) รู้จักระบบการแก้ไขปัญหาในสถานที่ทำงานที่ตนเข้าทำงาน
- (4) รู้จักวิธีการใช้ทรัพยากรทางสังคมในการแก้ไขปัญหา เช่น ระบบการทำงานของศาล ตำรวจ เป็นต้น

7) การฝึกจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม

- (1) เข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ตนทำงานที่มีต่อสังคมและปฏิบัติตาม
- (2) เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานและปฏิบัติตาม

(3) สิ่งนี้ฝึกได้โดยการจัดอบรมภายในองค์กร และการจัดโอกาสบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ เช่น การทำกิจกรรมเพื่อผู้ด้อยโอกาสเป็นองค์กร

8) การประเมินการฝึกงานในสถานประกอบการที่ผู้ฝึกงานคนพิการสมัครงาน (การทดลองจ้างงาน)

การประเมินการฝึกงานในสถานประกอบการที่ผู้ฝึกงานคนพิการสมัครงานนั้น แยกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง เป็นการประเมินโดยผู้ฝึกงานคนพิการเอง ส่วนที่สอง เป็นการประเมินโดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ และส่วนที่สาม เป็นการประเมินโดยผู้สอนงานในสถานประกอบการ

(1) การประเมินโดยผู้ฝึกงานคนพิการเองควรจัดทุกวันหลังการฝึก โดยใช้แบบประเมินเกณฑ์การประเมินควรมีระดับที่สูงกว่าช่วงการฝึกที่ผ่านมา และมีรูปแบบที่ผู้ฝึกงานคนพิการสามารถพิจารณาการทำงานของตน มองเห็นจุดเด่น และข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงได้

(2) การประเมินโดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อนั้น ควรประเมินเป็นระยะ เช่น สัปดาห์ละครั้ง ทำโดยการติดตามผลการฝึก และประสานงานกับผู้สอนงานในสถานประกอบการอย่างใกล้ชิด ผู้สอนงานของศูนย์ ฯ และผู้สอนงานในสถานประกอบการ ควรจัดประชุมเป็นระยะ และวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และปรับลักษณะการทำงานของคนพิการ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

(3) การประเมินโดยผู้สอนงานของสถานประกอบการ ควรประเมินทุกวันโดยใช้แบบประเมินสำหรับช่วงสุดท้ายของการฝึกโดยเฉพาะ และบันทึกปัญหาของการฝึกที่ควรรีบแก้ไขให้ผู้สอนงานของศูนย์ทราบการประเมินของผู้สอนงานในสถานประกอบการเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการทำงานช่วงต่อไปซึ่งผู้ฝึกงานเข้าทำงานแล้ว ใช้ผลการประเมินโดยผู้สอนงานในสถานประกอบการ เป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินของศูนย์และผู้ประกอบการ โดยตรง เพื่อวางแผนการสนับสนุนในช่วงการติดตามผลการทำงานหลังคนพิการได้ทำงานแล้ว (Follow up)

ผลการประเมินการฝึกงานควรถูกรายงานให้ผู้ปกครองหรือครอบครัวทราบอย่างใกล้ชิดพร้อมคำแนะนำจากผู้สอนงาน ในช่วงนี้ เพราะคาดว่าคนพิการในประเทศไทยส่วนมากกลับบ้านอยู่กับครอบครัวที่บ้านหลังจบหลักสูตรของศูนย์และเข้าทำงานแล้ว นอกจากนี้ ผู้ปกครองควรได้รับข้อมูลที่ใช้ในการค้นหางานที่เหมาะสม (Matching) ด้วย

7 สถานะการทำงานของคุณที่บกพร่องทางสติปัญญา

สถานที่ฝึกอาชีพและการทำงานสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อาจจัดการฝึกและประกอบอาชีพได้ในสถานที่ ดังนี้ (ดารณี ษณะภูมิ, 2545: 172; กุลยา ก่อสุวรรณ, 2553: 198)

1. ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ โดยจัดโปรแกรมการฝึกอาชีพเป็นพิเศษ ได้แก่ การที่โรงเรียนจำลองสถานการณ์การประกอบอาชีพต่าง ๆ ไว้ในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ทดลองประกอบอาชีพ โดยโรงเรียนทำหน้าที่เป็นศูนย์บริการเชื่อมต่อเพื่อการมีอาชีพ (Transition Center)
2. ในโรงเรียนประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษาแบบเรียนรวม โดยจัดโปรแกรมการฝึกอาชีพพิเศษเช่นกัน



ภาพที่ 3.8 แสดงการทำเบเกอรี่ของนักเรียนตามความสนใจของตนเอง โดยวิทยากรภายนอกที่เข้ามาให้ความรู้และลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ณ ห้องกิจกรรมของโรงเรียนน่านปัญญาคุณ

3. ในโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยการจัดแยกประเภทอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ อาจเป็นการทำข้อตกลงร่วมกันกับโรงเรียนการศึกษาพิเศษเพื่อจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
4. ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือ ศูนย์ฝึกอาชีพ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือหน่วยงานของเอกชนที่ตั้งขึ้น
5. โรงงานในอารักขา (Sheltered Workshop) อาจเป็นโรงงานในอารักขาของโรงเรียน หรือของหน่วยงานสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
6. โรงงานหรือสถานประกอบการ (Work Setting)
นอกจากนี้ สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต (2560: 8 - 9) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้เมื่อเข้าสู่วัยทำงาน ผู้บกพร่องทางสติปัญญาควรได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือให้มีอาชีพอย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว และสามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข (Normalization) เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปได้ซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของการฟื้นฟู

สมรรถภาพสำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญางานที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ อาจแบ่งเป็น 5 ลักษณะดังนี้

1. การทำงานบ้าน
2. การช่วยงานธุรกิจส่วนตัวที่บ้าน
3. การทำงานในโรงงานอารัักษ์
4. การทำงานในสถานประกอบการ/ ในตลาดแรงงานทั่วไป
5. การประกอบอาชีพอิสระ

สำหรับงานที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ ควรเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือความละเอียดลออมากนัก โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

1. งานค้าขาย เช่น งานบรรจุของใส่ถุงหรือกล่องจัดเรียงของ ขนของ ส่งของ ฯลฯ
2. งานในสำนักงาน เช่น เดินเอกสาร จัดเก็บแฟ้ม ประทับตรา ถ่ายเอกสาร เย็บเอกสาร จัดเรียงเอกสาร ทำความสะอาดสำนักงาน ฯลฯ
3. งานบริการ เช่น พนักงานเสิร์ฟอาหาร พนักงานต้อนรับส่งหนังสือพิมพ์ ฯลฯ
4. งานเกษตรกรรม เช่น รดน้ำต้นไม้ ปลูกพืชผัก เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงปลา ฯลฯ
5. งานช่างฝีมือ เช่น ช่วยงานช่างไม้ ชัดกระดากทราย ทาสี ช่วยงานช่างปูน ฯลฯ
6. งานหัตถกรรมและประดิษฐ์ เช่น ประดิษฐ์ดอกไม้ ตุ๊กตา งานเย็บง่าย ๆ ฯลฯ
7. งานบ้าน เช่น งานทำความสะอาดซักรีดเสื้อผ้า ช่วยงานครัว/ ประกอบอาหาร

วิธีการฝึกอบรมบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการทำงาน ควรฝึกเป็นรายบุคคล และกลุ่ม โดยการใช้งานและกิจกรรมเป็นตัวฝึก (Job Training) ทักษะที่จำเป็นต่อการเข้าสู่การทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา มี 2 ทักษะคือ

1. ทักษะการปรับตัวทางสังคม (Social Skill)
2. ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน (Basic Work Skill)

สรุปได้ว่า งานอาชีพที่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ ส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือความละเอียดลออมากนัก ไม่ว่าจะเป็นงานค้าขาย งานในสำนักงาน งานเกษตรกรรม งานช่างฝีมือ งานหัตถกรรมและงานประดิษฐ์ งานจักสาน งานบ้าน ตลอดจนประกอบอาชีพอิสระ หรือประกอบอาชีพในสถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่จะต้องได้รับการฝึกทักษะในเรื่องของการปรับตัวทางสังคม และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเหล่านี้ควรได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลือให้มีอาชีพอย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาสามารถช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัวและสามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

4

การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ (Profession Transition Services)

1 ความหมายของการให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ (Transition support for employment)

การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ (Transition support for employment) เป็นกระบวนการที่โรงเรียนจัดตั้งศูนย์ให้การสนับสนุน และให้การฝึกด้านชีวิตประจำวันและด้านอาชีพแก่คนพิการที่มีความประสงค์ที่จะทำงานในสถานประกอบการกับคนทั่วไปแต่ยังไม่พร้อม ในขณะนี้ประเทศไทยยังไม่มีการจัดตั้งศูนย์การให้บริการเปลี่ยนผ่าน (Transition Center) เหมือนในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้น โรงเรียนการศึกษาพิเศษจึงต้องช่วยในเรื่องนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ให้ความหมาย การเปลี่ยนผ่าน (Transition) หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนจากระดับหนึ่ง ไปสู่อีกระดับหนึ่ง หรือจากระบบเดิม ไปยังระบบใหม่ หรือจากสถานที่เดิมไปยังสถานที่ใหม่ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงชีวิต โดยมีเป้าหมายอยู่ข้างหน้าที่มีสภาพที่ดีกว่าปัจจุบัน เช่น จากบ้านสู่ศูนย์เตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน/ศูนย์การศึกษาพิเศษ/โรงเรียน/สถานศึกษา จากชั้นเรียนสู่ชั้นเรียน และจากโรงเรียน/สถานศึกษาสู่ชุมชนหรืออาชีพ เป็นต้น โดยการดำเนินการเปลี่ยนผ่านต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียนหรือบุคคลพิการจะได้รับการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านเช่นเดียวกับการมีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) กล่าวถึง การจัดบริการในระยะเปลี่ยนผ่าน สำหรับคนพิการ ส่วนใหญ่จัดเป็นรูปแบบของการช่วยวางแผนชีวิตเริ่มต้นช่วงระดับมัธยมศึกษา คือ เริ่มต้นเมื่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้คนพิการประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ หรือการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา การฝึกอาชีพ การทำงาน การศึกษานอกระบบ การบริการสำหรับการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ การดำรงชีวิตอิสระ การมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่านจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ การวางแผน การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และการประสานงานร่วมกันระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น การเปลี่ยนผ่าน (Transition) จึงหมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนจากระดับหนึ่ง ไปสู่อีกระดับหนึ่งหรือจากระบบเดิม ไปยังระบบใหม่ หรือจากสถานที่เดิมไปยังสถานที่ใหม่ ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการประสานงานส่งต่อหรือช่วงเชื่อมต่อกับหน่วยงาน

หรือองค์กรต่าง ๆ จัดเป็นรูปแบบของการช่วยวางแผนชีวิตเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลพิการ ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ เช่น ศูนย์การศึกษาพิเศษผู้ สอนศึกษา สถานศึกษาระดับประถมศึกษาผู้ระดับมัธยมศึกษา สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาผู้ อาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา สถานศึกษาสู่การมีอาชีพ ครอบครัวและชุมชน โดยการดำเนินการ เปลี่ยนผ่านต้องมีการวางแผนและจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร การเปลี่ยนผ่าน ให้แก่บุคคลพิการจึงประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ 1) เป็นกระบวนการเคลื่อนย้ายจากระดับ/ ระบบ/ สถานที่หนึ่ง ไปสู่ ระดับ/ ระบบ/สถานที่ใหม่ 2) มีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลพิการได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประสบความสำเร็จในชีวิต 3) ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 4) มีการวางแผนซึ่งจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร กลุ่มบุคคลที่ใช้บริการนี้ มีดังต่อไปนี้

1. คนพิการที่จบจากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็น พิเศษแต่ยังไม่พร้อมที่จะทำงาน ร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะที่ใช้ ในการทำงาน ขาดลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น

2. คนพิการที่เคยทำงานมาแล้ว แต่ได้ลาออกจากงานโดยมีสาเหตุผลจากการที่ร่างกาย ไม่แข็งแรงพอที่จะทำงาน ได้อย่างต่อเนื่อง หรือไม่เหมาะสมกับประเภทการทำงานที่ตนได้เลือกจึง ไม่สามารถทำงานได้ เป็นต้น

3. คนพิการที่เคยอยู่ในศูนย์ดูแลคนพิการ (Sheltered Workshop) และออกจากศูนย์ดูแล คนพิการแล้ว ซึ่งมีความประสงค์ที่จะทำงาน แต่ยังไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง พอที่จะทำงานอย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

2 **หน้าที่ของผู้ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ**

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการมีงานทำของคนพิการ ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. การประเมินความสามารถด้านร่างกาย ด้านจิต ด้านอาชีพของคนพิการ และประเมิน ความเป็นไปได้ในการมีอาชีพของคนพิการ

2. การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกอาชีพและความเป็นไปได้ในการมีอาชีพแก่คนพิการ

3. การให้การฝึกเกี่ยวกับการปรับตัว การประสานระหว่างจิตใจและร่างกาย และการ ฝึกด้านอาชีพ

4. การให้การฝึกเกี่ยวกับทักษะที่ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นพื้นฐานของชีวิตทำงาน

5. การให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการค้นหาอาชีพและงานที่เหมาะสม กับคนพิการแต่ละคน

6. การให้โอกาสในการทำงานในฐานะเป็นผู้ฝึกงาน

7. การติดตามผลการทำงานของคนพิการหลังจากได้งาน เพื่อสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ

เพื่อทำหน้าที่นี้ ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพมีบุคลากรที่มีหน้าที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. ผู้จัดการบริหารการทำงานของศูนย์ ฯ

2. ผู้บริหารและรับผิดชอบการให้บริการวางแผนและรับผิดชอบการให้บริการแก่คนพิการ ประเมินผลการให้บริการ

3. เจ้าหน้าที่ฝึกทักษะอาชีพให้การฝึกทักษะอาชีพแก่คนพิการ

4. เจ้าหน้าที่ฝึกทักษะชีวิตประจำวันให้การฝึกทักษะที่ใช้ในชีวิตประจำวันแก่คนพิการ

5. เจ้าหน้าที่ให้การสนับสนุนการทำงานและการทำงานต่อเนื่อง หรือนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job coach) ให้การสนับสนุนการทำงานและการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ

3

ขั้นตอนการทำงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ

ขั้นตอนหลักในการทำงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ มีดังต่อไปนี้

1. การสำรวจข้อมูล และประเมินสภาพปัจจุบันและความเป็นไปได้ในการมีอาชีพของคนพิการ

2. การจัดทำแผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่าน (Individualized Transition Services Plan: ITP)

3. การให้บริการเพื่อเข้าสู่การทำงาน

- การเพิ่มความพร้อมของคนพิการ

- การหางานทำที่เหมาะสม

- การปรับตัวในสถานที่ทำงานช่วงแรกของการทำงาน

4. การสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ

- การป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนพิการ

- การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวของคนพิการ

- การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของคนพิการ

- การหางานทำใหม่กรณีที่ลาออกจากงานเก่าแล้ว

5. การสนับสนุนผู้ประกอบการในการจ้างคนพิการ

4 รายละเอียดในการทำงานของแต่ละขั้นตอน

4.1 การรับคนพิการ (Intake)

สิ่งสำคัญในการรับคนพิการ เมื่อคนพิการมาติดต่อครั้งแรกที่ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนพิการ ครอบครัว ผู้ปกครองของคนพิการ และศูนย์ พยายามสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และทำให้คนพิการรู้สึกสบายใจและน่าเชื่อถือ

การรับฟังความประสงค์ และความคิดเห็นของคนพิการเอง เป็นหลักของการรับคนพิการ ถึงแม้ว่ากรณีที่คนพิการมีอุปสรรคในความเข้าใจและการสื่อสาร จึงขอให้ครอบครัว ผู้ปกครองเป็นผู้ที่แจ้งความประสงค์ ศูนย์ฯ ควรถามความคิดเห็นของคนพิการทุกครั้ง เมื่อความประสงค์ของคนพิการชัดเจนแล้ว ทางศูนย์ฯ ต้องอธิบายเนื้อหาการบริการของศูนย์ฯ ให้คนพิการ และครอบครัว หรือผู้ปกครองของคนพิการเข้าใจ

เมื่อความประสงค์ของคนพิการตรงกับเป้าหมายของศูนย์ฯ และคนพิการ ครอบครัว ผู้ปกครองของคนพิการเห็นด้วยกับนโยบายและการทำงานของศูนย์ฯ ทางศูนย์ฯ สามารถรับคนพิการได้ และในกรณีที่ศูนย์ฯ ไม่สามารถรับคนพิการได้ ศูนย์ฯ ควรแนะนำองค์กรที่น่าจะเหมาะสมกับคนพิการที่มาสมัครเข้าด้วย

4.2 การสำรวจข้อมูล

การสำรวจข้อมูลมีความจำเป็นเพื่อวางแผนเนื้อหาการให้บริการ (การฝึก) แก่คนพิการ ซึ่งในขั้นตอนการสำรวจข้อมูล ทางศูนย์ฯ ควรให้การช่วยเหลือแก่คนพิการเพื่อให้คนพิการเข้าใจสภาพปัจจุบันของตน เป้าหมายของตน และจุดที่ควรแก้ไขพัฒนาการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ (Assessment) มีดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของคนพิการ

(1) ความประสงค์เกี่ยวกับการมีอาชีพของคนพิการ

(2) ข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตทำงาน

1. ประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกอาชีพ วุฒิการศึกษา ใบประกอบอาชีพ ใบอนุญาต ใบขับขี่ ผลการตรวจความพร้อมด้านอาชีพ ฯลฯ

2. ลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงาน ความสนใจในการทำงาน ความตั้งใจ ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ความสามัคคี การยอมรับคำแนะนำและตักเตือนของผู้อื่น การทำงานต่อเนื่อง ความสามารถในการรายงาน การติดต่อ และการปรึกษา ความแข็งแรงของร่างกายเพื่อการทำงานต่อเนื่อง ความแม่นยำในการทำงาน สมาธิ ความต่อเนื่องในการทำงาน

(3) ทักษะด้านชีวิตประจำวัน ความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตประจำวัน ความสามารถด้านสังคม การทำกิจวัตรเป็นเวลา เช่น รับประทานอาหารเป็นเวลา ไม่นอนตื่นสาย ฯลฯ การแต่งกายที่เหมาะสม ความสามารถในการรับประทานอาหาร ทักษะด้านการบริโภค การดูแลสุขภาพของตนเอง การรู้วิธีการป้องกันอันตรายและการรักษาความปลอดภัย การบริหารการเงิน ความสามารถในการเดินทาง ความสามารถในการสื่อสาร มารยาททางสังคม และความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางสังคม

(4) ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพและความพิการ สภาพปัจจุบันของสุขภาพ โรคประจำตัว ประเภทและระดับของความพิการ ความเข้าใจที่คนพิการมีอยู่ต่อโรคประจำตัว ความเข้าใจที่คนพิการมีอยู่ต่อความพิการ ความสามารถในการดูแลรักษาโรคประจำตัว ความสามารถในการรับมือกับความบกพร่องของตนเองที่เกิดขึ้นจากความพิการ ความแข็งแรงของร่างกาย

(5) อื่นๆ เช่น ประวัติด้านการใช้ชีวิต สภาพปัจจุบันของการใช้ชีวิต นิสัย งานอดิเรก เป้าหมายในชีวิต สิ่งที่คนพิการให้ความสำคัญมากที่สุดในชีวิต วิธีการใช้เวลาว่าง

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของคนพิการ

1) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการที่คนพิการมีความประสงค์ที่จะเข้าทำงานหรือคนพิการน่าจะสามารถเข้าทำงานได้

(1) การรับสมัคร (ควรรู้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย)

(2) ลักษณะของการจ้างงาน (นโยบายเกี่ยวกับการจ้างคนพิการ เงื่อนไขในการจ้าง เนื้อหางาน สิ่งแวดล้อมด้านบุคลากร สภาพสถานที่ทำงาน วิธีการไปสถานที่ทำงาน ความสามารถที่จำเป็นใช้ในการทำงาน ฯลฯ)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างคนพิการในท้องถิ่น ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ประกอบการขนาดใหญ่และผู้ประกอบการที่มีการจ้างคนพิการ เนื้อหางาน สภาพสถานที่ทำงาน การรับสมัคร อัตราการจ้างคนพิการ สภาพคนพิการที่ได้รับการจ้าง

3) ทรัพยากรทางสังคมเพื่อสนับสนุนการทำงานของคนพิการ

(1) ทรัพยากรทางสังคมที่คนพิการใช้อยู่ สภาพผู้ปกครอง ครอบครัว เพื่อน (รวมความประสงค์ของผู้ปกครอง ครอบครัวเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ) การใช้บริการทางสวัสดิการสังคมประเภทต่าง ๆ (รวมการใช้บริการ อาสาสมัคร)

(2) ทรัพยากรทางสังคมที่คนพิการน่าจะใช้ได้ ทรัพยากรทางสังคมด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านการแพทย์ สาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการบริหารท้องถิ่น ระบบการบริการ และช่วยเหลือคนพิการต่าง ๆ ผู้ปกครอง ครอบครัว เพื่อน อาสาสมัคร ฯลฯ

ข้อควรระวัง และข้อสำคัญในการสำรวจข้อมูลและประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ (Assessment) และความเป็นไปได้ในการมีอาชีพมีดังนี้

1. พยายามเข้าใจความประสงค์และความคิดของคนพิการมากที่สุด ห้ามตัดสินโดยใช้ความคิดของผู้สำรวจ
2. ค้นหาความประสงค์ของคนพิการให้ชัดเจน
3. ให้คนพิการเข้าใจความหมายและความจำเป็นของการสำรวจข้อมูล (ให้คนพิการเข้าใจว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานมีอะไรบ้าง)
4. สำรวจข้อมูลที่จำเป็นใช้ในการหางานทำและการสมัครงาน
5. ใช้แบบประเมิน Check list ฯลฯ
6. สำรวจสิ่งที่คนพิการสามารถทำได้ ไม่ควรมองแต่จุดที่ต้องแก้ไข เพราะความเป็นไปได้ในการทำงานมักอยู่ในสิ่งที่คนพิการสามารถทำได้ พยายามให้คนพิการเข้าใจจุดเด่นของตนด้วย
7. ใช้การทดลองการทำงานในรูปแบบต่างๆเพื่อประเมินความสามารถด้านอาชีพ
8. ประสานงานกับหน่วยงานด้านการแพทย์ ในกรณีที่ไม่มีหรือขาดข้อมูลด้านการแพทย์ ควรแนะนำให้ไปตรวจสุขภาพและความพิการอย่างละเอียด เช่น การวัด IQ การตรวจ Autism การตรวจการได้ยิน การมองเห็น เป็นต้น (กรณีที่คนพิการเป็นนักเรียนในโรงเรียน และผู้ปกครองไม่สามารถนำไปตรวจ โรงเรียนขออนุญาตผู้ปกครองและนำนักเรียนไปตรวจแทน) หลังจากคนพิการเข้ารับบริการของศูนย์แล้ว ศูนย์ยังต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานด้านการแพทย์ในกรณีที่คนพิการมีโรคประจำตัวหรือ มีอาการที่ต้องติดตาม
9. ควรใช้การสังเกตในขณะที่สำรวจข้อมูลหรือทดสอบความสามารถในการทำงานของคนพิการ สังเกตการแต่งกาย วิธีการทักทาย วิธีการพูด การเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ความเรียบร้อยของงาน สมานธิ ความสนใจต่อการทำงาน การเก็บของหลังทำงาน เป็นต้น

5 การให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (Individualized Transition Service Plan : ITP)

การให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล หมายถึง ชุดของความร่วมมือในการทำกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านต่าง ๆ

5.1 หลักการของการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล มีการดำเนินการดังนี้

5.1.1 ออกแบบให้เป็นผลของกระบวนการสร้างความคุ้นเคย ที่เน้นในเรื่องการพัฒนาทางด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของความสามารถของนักเรียนที่มีความบกพร่อง เพื่ออำนวยความสะดวกให้การเปลี่ยนผ่านกิจกรรมในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่จบจากโรงเรียนแล้ว การศึกษาต่อ

การอาชีพศึกษาบูรณาการการทำงาน การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาผู้ใหญ่ การให้บริการ การพึ่งพาตนเอง หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน

5.1.2 อยู่บนพื้นฐานของความต้องการจำเป็นของนักเรียนแต่ละบุคคล คำนึงถึงจุดแข็ง ความชอบและความสนใจของนักเรียน

5.1.3 การจัดการเรียนการสอน การให้บริการที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ของชุมชน การพัฒนาการทำงาน และเป้าหมายการมีชีวิตรองหลังจากโรงเรียน ในเวลาที่เหมาะสม มีทักษะ การดำรงชีวิต และประเมินความสามารถด้านการประกอบอาชีพ (Henley & Thorp, 2002: 302; Murdick, 2007: 88-100)

5.1.4 แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สำหรับนักเรียนที่อายุมากจะต้องรวบรวมข้อมูล การให้บริการเปลี่ยนผ่านต่อจากวัยเรียนสู่วัยผู้ใหญ่ว่าจะได้รับการสนับสนุนอย่างไร และต้องไม่ช้ากว่าแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลที่จะมีผลฉบับแรกเมื่อนักเรียนอายุ 16 ปี และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปี ประกอบด้วย

1) การประเมินที่เหมาะสมกับเป้าหมายนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาบนพื้นฐานของอายุ ที่เหมาะสมกับการประเมินในแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึก การศึกษา การทำงาน และที่เหมาะสมกับทักษะการดำรงชีวิตอิสระ

2) การให้บริการเปลี่ยนผ่าน (รวมถึงรายวิชาที่ศึกษา) มีความจำเป็นต้องช่วยนักเรียน ให้ไปถึงเป้าหมาย

3) เริ่มก่อนอย่างน้อย 1 ปี ก่อนที่นักเรียนจะอายุครบตามบทบัญญัติที่กฎหมายกำหนด แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล อาจเขียนได้เร็วกว่านี้ เมื่อทีมพิจารณาว่าเหมาะสมที่จะดำเนินการให้เร็วขึ้น เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ที่ระบุไว้ 1 ปี แผนการเปลี่ยนผ่านจำเป็นที่คณะกรรมการจะต้องวางแผนอีกหลายปีข้างหน้า พัฒนา และเพิ่มส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการในแผนการจัดการศึกษา แผนการเปลี่ยนผ่านของนักเรียน เหตุการณ์ แหล่งต่าง ๆ ที่จะส่งผลและสนับสนุนให้เคลื่อนจากวัยเรียนสู่วัยผู้ใหญ่ แผนการให้บริการ เปลี่ยนผ่านที่ดีจะให้รายละเอียดของหลักสูตร และการสนับสนุนที่เตรียมไว้ให้นักเรียนได้ประสบความสำเร็จในการย่างเข้าสู่วัยผู้ใหญ่

แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (ITP) เป็นส่วนหนึ่งของแผนการจัดการศึกษา เฉพาะบุคคล (IEP) สำหรับนักเรียนที่บกพร่องทุกคนซึ่งอายุ 14 ปี หรือมากกว่า แผนนี้จะถูกเขียนให้ ครอบคลุมทักษะและบริการ เพื่อให้เด็กที่มีความต้องการพิเศษสามารถประสบความสำเร็จในการ เปลี่ยนผ่านจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง แผนนี้ช่วยให้มั่นใจว่านักเรียนเหล่านี้ถูกเตรียมที่จะ ออกจากโรงเรียนสู่วัยผู้ใหญ่ (Henley & Thorp, 2002: 302) ในขณะที่แผนการศึกษาเฉพาะบุคคล

เน้นที่เป้าหมายการศึกษา และวัตถุประสงค์ที่ประสบความสำเร็จในระหว่างเรียนในโรงเรียน แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจะระบุทักษะ เช่น การใช้เวลาว่าง ความสามารถในการไปซื้อของผู้ช่วยทำงานทำและบริการสนับสนุน ได้แก่ การฟื้นฟูเรื่องอาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งเมื่อนักเรียนอยู่นอกโรงเรียนและในอนาคต แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลมีความพยายามในการประสานความช่วยเหลือโดยหน่วยงานภายนอก และโรงเรียน แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลโดยทั่วไปจะบอกวิธีการที่จะทำให้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชุมชน และรายการที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานดังกล่าวในเรื่องการทำงาน และการให้บริการในระหว่างการทำงานแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลและบริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล มีส่วนช่วยบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาพัฒนาได้เต็มศักยภาพ ในขณะที่เป็นผู้ใหญ่แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ที่ประสบความสำเร็จจะส่งนักเรียนจากโรงเรียนสู่การทำงาน สถานภาพของผู้ใหญ่ที่ต้องการการวางแผนและการประสานงานระหว่างบุคลากรของโรงเรียน เจ้าหน้าที่ฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน นายจ้าง ผู้อำนวยการในโรงเรียนและคนอื่น ๆ ที่จะช่วยให้วัยรุ่นที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถใช้ชีวิตในวัยผู้ใหญ่ในสังคมได้ (Halpern, 1994: 115-124; Smith, 1995: 181; Algozzine & Ysseldyke, 2006: 61)

ทีมที่จัดทำแผนการจัดการศึกษา และแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ออกแบบแผนการเปลี่ยนผ่านที่มุ่งผลสำเร็จอยู่บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ของครอบครัวนักเรียนในอนาคต คณะทำงานจะระบุผลสำเร็จหลังวัยเรียนและเป้าหมายใน 4 เรื่องใหญ่ ๆ คือ การจ้างงาน การศึกษา หรือการฝึกอบรมหลังจากระดับมัธยมศึกษา แหล่งที่อยู่อาศัย และสันตนาการและการพักผ่อนหย่อนใจ พัฒนาไปสู่โปรแกรมการสอนของแต่ละบุคคล การสนับสนุน และกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการเปลี่ยนผ่านควรจะถูกแนะนำโดยคำตอบในคำถามต่อไปนี้ (Heward, 2008: 571)

1. อะไรคือความฝันของครอบครัวของนักเรียนและอนาคตของนักเรียนขณะเป็นวัยรุ่น
2. อะไรคือจุดเด่นของนักเรียน จะทำให้การเปลี่ยนผ่านประสบความสำเร็จได้อย่างไร
3. ทักษะใดที่นักเรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงเพื่อให้ก้าวไปสู่

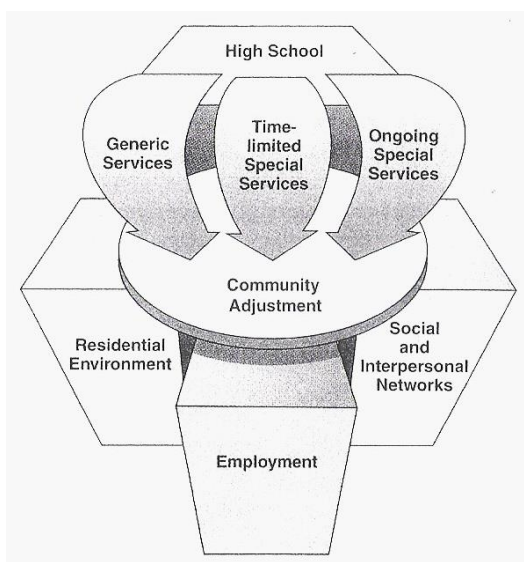
เป้าหมายหลังวัยเรียน

4. หากนักเรียนต้องการประกาศนียบัตรในโรงเรียนทั่วไป จะต้องเรียนหลักสูตรและทดสอบความสามารถเกี่ยวกับอะไร
5. จะทำงานเพื่อมุ่งสู่ประกาศนียบัตรวิชาชีพแทนที่จะเรียนในโรงเรียนทั่วไป
6. เขามีอาชีพที่สนใจอยู่ในขณะนี้หรือไม่ ถ้าไม่มี ทีมจะช่วยเรื่องค้นหาอาชีพที่เป็นไปได้ และค้นหาสิ่งที่ชอบได้อย่างไร

7. นักเรียนยังต้องการอยู่ในโรงเรียนต่อไปไปถึงวัยสูงสุดที่สอดคล้องกับการศึกษาพิเศษ ถ้าเป็นเช่นนั้นหลักสูตรหรือประสบการณ์อะไรที่จำเป็นหลังอายุ 18 ปี
8. กิจกรรมในสังคมหรือในโรงเรียนใดที่นักเรียนจะไปร่วม
9. การสนับสนุนอะไรที่จำเป็นในขณะนี้และสิ่งแวดล้อมในอนาคตที่จะช่วยเป้าหมายที่ต้องการหลังวัยเรียนและผลสำเร็จกลายเป็นความจริง

ในการป้องกันและควบคุมภาวะความบกพร่องทางสติปัญญาในนักเรียนก่อนที่เข้าโรงเรียน นักวิชาการเห็นว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดูแลคนที่บกพร่องทางสติปัญญาซึ่งไม่ได้รับการศึกษา ผู้ใหญ่หลายคนที่บกพร่องทางสติปัญญาถูกแยกออกไปอยู่ต่างหาก คนเหล่านี้มีจำนวนมากขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ สิ่งจำเป็นสำหรับนักเรียนก็คือบริการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การมีงานทำ นักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาได้รับบริการการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การมีงานทำภายใต้การดูแลของบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ

ฮิวเวิร์ด ได้นำเสนอรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลที่ตรงกับของวิลด์ (Heward, 2008: 570) ว่า เมื่อนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแล้ว นักเรียนจะมีข้อจำกัดเรื่องเวลา และบริการสนับสนุนเพื่อที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องเพื่อปรับตัวเข้ากับชีวิตความเป็นผู้ใหญ่ในชุมชนใน 3 หัวข้อใหญ่ ได้แก่ 1) คุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย 2) เครือข่ายทางสังคมของแต่ละบุคคล 3) การจ้างงานที่มีความหมาย ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แสดงแนวคิดเรื่องการเปลี่ยนผ่านแบบสามมิติของฮาไลน์เปอร์น (Transition: A Look at the Foundation by A.S. Halpern, Exceptional Children, 51, 1985: 481. @ 1985 by the council for Exceptional Children. Reprinted with Permission.)

ที่มา: Heward (2008: 570)

การเปลี่ยนสถานภาพจากเด็กและกลายเป็นผู้ใหญ่ในชุมชน บทบาทนี้รวมถึงการจ้างงาน การเข้าเรียนในชั้นมัธยม การอยู่ที่บ้าน และเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างเหมาะสม มีประสบการณ์ที่ดี และความสัมพันธ์กับบุคคล กระบวนการที่เพิ่มการเปลี่ยนผ่านที่เกี่ยวข้องกับการประสานกับโปรแกรมของโรงเรียน หน่วยงานที่ให้บริการ การสนับสนุนตามธรรมชาติในชุมชน มูลนิธิ สำหรับการเปลี่ยนผ่าน จะต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่อยู่โรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา นำโดยคณะกรรมการพัฒนาเรื่องอาชีพ แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลควรเริ่มไม่ช้าไปกว่าอายุ 14 ปี หรือปีแรกของมัธยมศึกษาตอนปลาย (Taylor, 2003: 460) นักเรียนควรจะถูกส่งเสริมให้ถึงศักยภาพสูงสุด การจัดหางาน การวิเคราะห์สถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (Taylor, 2003: 470)

กระบวนการของแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลก็คือ ความรับผิดชอบร่วมกันของโรงเรียน บ้าน นักเรียน และผู้ให้บริการแก่ผู้ใหญ่ ขั้นตอนนี้ถ้าที่นำไปใช้อย่างเหมาะสมนำไปสู่

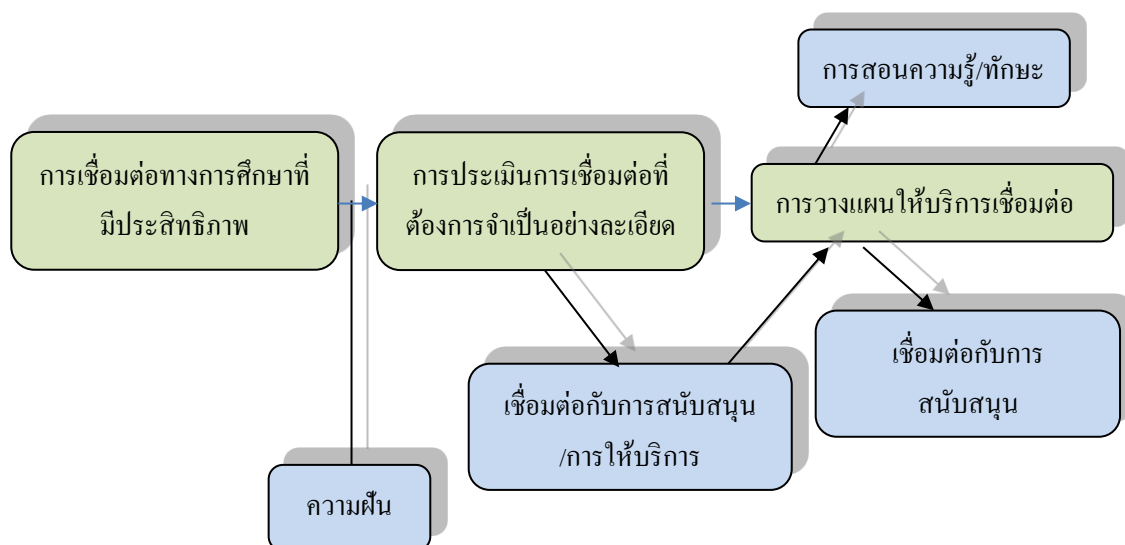
1. ความรู้เพิ่มเติมและทักษะต่าง ๆ

2. การเปลี่ยนผ่านกับการสนับสนุนและบริการในชุมชน ทุกสิ่งทุกอย่างที่ช่วยแต่ละบุคคลให้พบกับสิ่งที่ท้าทายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ถ้าผลออกมาแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดประสบการณ์ในบางเรื่องทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ

เป้าหมายของการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลเพื่อส่งเสริมให้แผนสำหรับชีวิตหลังจากโรงเรียน รวมทั้งการสอนทักษะต่าง ๆ (รวมทั้งทักษะอาชีพ) และสร้างเครือข่ายการสนับสนุนก่อนที่นักเรียนจะออกจากโรงเรียน กระบวนการนี้ขึ้นอยู่กับการพัฒนาชุดที่สำคัญในเป้าหมายของการเปลี่ยนผ่าน

การปรับตัวที่เป็นไปได้ของนักเรียนที่บกพร่องทางสติปัญญาไปสู่โลกของการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ในชุมชนขึ้นอยู่กับกิจกรรมการเปลี่ยนผ่านรูปแบบต่าง ๆ ความพยายามที่จะร่วมมือของบุคลากรในท้องถิ่น ที่ปรึกษาด้านการฟื้นฟูเรื่องอาชีพ คณะครูมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ให้บริการ และหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ที่จะช่วยให้วัยรุ่นเหล่านี้มีชีวิตอยู่ได้

กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ก้าวหน้าขึ้น กระบวนการนี้เริ่มเป็นระบบที่ชัดเจนให้นักเรียนได้ฝึกถึงอนาคตของเขา (Smith, Patton and Kim, 2006: 388-389) ดังแสดงในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แสดงกระบวนการของแผนการเปลี่ยนผ่านต่อเฉพาะบุคคล

ที่มา : J.R. Patton & C. Dunn. 1998, Austin, TX: PRO-ED. Cited in Smith, Patton, Kim. (2006: 388)

การเตรียมการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล

การเตรียมบทบาทของความเป็นผู้ใหญ่หลาย ๆ บทบาทนั้น เป็นขั้นตอนที่ค่อยเป็นค่อยไปในเป้าหมายระยะยาวที่ต้องการสำหรับเด็ก และวัยรุ่นทุกคนที่จะให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เพราะเด็กและวัยรุ่นที่มีความต้องการพิเศษเหล่านี้ อาจต้องการเวลาที่มากกว่าเพื่อที่จะไปยังเป้าหมายนั้น มีกิจกรรมจำนวนมากที่พ่อแม่ และครูอาจจะต้องทำที่โรงเรียนและที่บ้าน เพื่อที่จะจัดขั้นตอนให้ตรงและเข้มข้นยิ่งขึ้น ในประสบการณ์ที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งจะเกิดขึ้นในโรงเรียนมัธยมปลาย มีกิจกรรมในระดับต่าง ๆ การจัดช่วงเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนพิการ มีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ (Beth S. Rous, Rena A. Hallam, 2006; State Board of Education North Carolina, 2013)

การจัดกิจกรรมในระดับอนุบาล ในการจัดกิจกรรมในระดับนี้ ครูระดับก่อนประถมศึกษา ครูประจำชั้น ผู้ปกครองมีส่วนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมของเด็ก ดังนี้

1. ออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและสนุกที่จะส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้มากยิ่งขึ้น
2. กิจกรรมนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมในเรื่อง ความภาคภูมิใจในตนเอง และการควบคุมตนเอง
3. พานักเรียนออกไปสู่ชุมชน เพื่อที่จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพและวิถีชีวิตที่เป็นไปได้
4. ใช้เวลาพูดกับนักเรียนให้มาก ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่นักเรียนสนใจเมื่อโตขึ้น
5. เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน
6. ส่งเสริมทักษะพื้นฐานการดำเนินชีวิตในโรงเรียน สร้างความมั่นใจแก่เด็ก

การจัดกิจกรรมในระดับประถมศึกษาในการจัดกิจกรรมในระดับนี้ ครูควรยึดหลักการ ดังนี้

1. มอบหมายงานให้กับนักเรียนทำในชั้นเรียนหรือที่บ้าน ส่งเสริมการทำงานจนสำเร็จตามเวลา และถูกต้อง
2. สังเกตและชื่นชมในเรื่องการหิวผม และสุขอนามัย
3. ส่งเสริมพ่อแม่ให้ร่วมกิจกรรมพาลูกไปทำงาน
4. ฉายภาพยนตร์ หากคนมาพูดให้ฟัง หรือไปเยี่ยมชมสถานที่ทำงานอาชีพต่าง ๆ ของคนที่มีความบกพร่องและไม่บกพร่องถูกจ้างงานอยู่
5. ส่งเสริมให้นักเรียนพูดเกี่ยวกับงานที่นักเรียนชอบ
6. ส่งเสริมทักษะทางสังคม เช่น การช่วยเจรจาต่อรองและพูดคุยถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น และการควบคุมตนเองให้ทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

การจัดกิจกรรมในระดับมัธยมศึกษาในการจัดกิจกรรมในระดับนี้ ครูควรยึดหลักการ ดังนี้

1. เพิ่มเติมความถนัด ในการทำงานและสิ่งประดิษฐ์ที่สนใจสำหรับเด็กทุกคน
2. ประกาศถึงการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล
3. ระบุหน่วยงานที่นักเรียนจะได้รับการสนับสนุนในอนาคต
4. นำนักเรียนค้นหาอาชีพที่ตนเองสนใจ และจะได้คุ้นเคยมากยิ่งขึ้นในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย



ภาพที่ 4.3 แสดงการเตรียมการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลในระดับต่าง ๆ

5.2 มุมมองเกี่ยวกับการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน

กระบวนการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน ต้องการการวางแผนและประเมินอย่างเป็นระบบ และต้องการการปรับตัวเข้าหากันระหว่างตัวนักเรียน ครอบครัว และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้อง การตระหนักถึงมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนผ่านนักเรียนจากระบบการให้บริการหนึ่งไปสู่อีกระบบการให้บริการหนึ่ง ซึ่งมุมมองที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ มุมมองเกี่ยวกับตัวนักเรียน และมุมมองเกี่ยวกับครอบครัว (Hazel and Fowler, 1992: 361-375)

5.2.1 มุมมองเกี่ยวกับตัวนักเรียนครูจะต้องเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในเรื่องพัฒนาการของผู้เรียนดังต่อไปนี้

1) พัฒนาการของนักเรียนเป็นเหตุผลสำคัญในการพิจารณาทำแผนการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน เช่น อายุของนักเรียน ความจำเป็นที่นักเรียนต้องมีทักษะใหม่และความสามารถที่นำไปใช้ได้จริง ฯลฯ (Functionally Significant Skills) โดยมีประเด็นสำคัญอยู่ที่ความสามารถของนักเรียนได้ถูกปรับไปสู่ระบบการให้บริการใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกถึงความสำเร็จของแผนนี้

2) สิ่งจำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นในกระบวนการนี้คือ นักเรียนจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนใหม่ได้ จำเป็นจะต้องเชื่อมโยงทักษะเดิมสู่สถานการณ์ใหม่ (Generalization) ได้ และจำเป็นจะต้องเรียนรู้ตารางการดำเนินชีวิตประจำวันใหม่ที่ไม่น่าคุ้นเคย ร่วมกับการสำรวจสิ่งแวดล้อมใหม่ได้

3) นักเรียนบางคนอาจยึดติดอยู่กับครูคนเดิม หรือวิธีการสอนเดิม ฉะนั้น ครูและพ่อแม่ที่จะเตรียมนักเรียนเข้าสู่ระยะเปลี่ยนผ่าน ควรจะตั้งคำถามเกี่ยวกับตัวนักเรียนว่า สิ่งที่ทำให้นักเรียนรู้สึกแตกต่างจากประสบการณ์เดิมคืออะไร ทักษะใดที่จะทำให้นักเรียนมีความพร้อมที่สามารถนำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมใหม่ และทักษะอะไรที่นักเรียนจำเป็นต้องเรียนรู้ก่อนเข้าสู่สิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ใหม่

4) ต้องมีการประเมินทักษะความสามารถ และความล่าช้าทางพัฒนาการของนักเรียนก่อนวางแผนให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน

5) มีการปรับ (Adaptation) สิ่งแวดล้อมให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยทำการประเมินว่าลักษณะใดที่ง่ายสำหรับนักเรียนและลักษณะใดที่ยากสำหรับนักเรียน โดยพิจารณาจากทักษะที่มีอยู่เดิม สภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่นักเรียนเกิดทักษะ (ที่บ้าน/ ที่โรงเรียน) และทักษะที่ต้องการให้นักเรียนมีก่อนเข้าสู่สิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ใหม่

5.2.2 มุมมองเกี่ยวกับครอบครัว การเปลี่ยนแปลงในระยะเปลี่ยนผ่านนี้ มักจะก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลต่อครอบครัวของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับตารางการดำเนินชีวิตประจำวันใหม่ การเปลี่ยนหรือหาบริการเสริมเพิ่มเติม และการยอมรับกับความรับผิดชอบใหม่ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการตั้งเป้าหมายใหม่สำหรับนักเรียน อย่างไรก็ตาม

ก็ตามการวางแผนปรับตัวของครอบครัวในกระบวนการนี้ มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับโครงสร้างของครอบครัว พิจารณาว่า พ่อ-แม่อยู่ด้วยกันหรือหย่าร้าง จำนวนบุตร อายุพ่อ-แม่ สัมพันธภาพระหว่างครอบครัวขยาย (ญาติมิตร) บทบาทของสมาชิกในครอบครัว (ใครเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว/ใครเป็นผู้ตัดสินใจหลักภายในครอบครัว/ใครเป็นผู้ดูแลสมาชิกภายในครอบครัว ฯลฯ)

6 การจัดทำแผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่าน (Individualized Transition Services Plan)

บนพื้นฐานของข้อมูลและการประเมินศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน วางแผนการให้บริการเฉพาะบุคคลเรียกว่าแผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่าน (Individualized Transition Services Plan) แผนนี้กำหนดขั้นตอนของการให้บริการเพื่อบรรลุเป้าหมายในการมีงานทำ ซึ่งระบุบทบาทของนักพิการและศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน กำหนดเป้าหมายของแต่ละช่วงของการให้บริการ (การฝึก) และวิธีการหรือลักษณะการให้บริการของแต่ละช่วง โดยกำหนดเวลาชัดเจน

การวางแผนควรมีการประชุมโดยมีนักพิการเป็นศูนย์กลาง เรียกว่า Care meeting ซึ่งผู้ที่เข้าประชุมมีนักพิการ ผู้ปกครอง ครอบครัว ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน หน่วยงานที่เคยให้การช่วยเหลือ และหน่วยงานที่ร่วมมือในการให้บริการเพื่อการมีอาชีพ

การประชุมมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอให้นักพิการแจ้งความประสงค์
2. ฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครอบครัว และหน่วยงานที่เคยให้การช่วยเหลือ
3. กรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนักพิการและผู้ปกครอง ครอบครัว ควรปรับความคิดเห็นให้ทุกฝ่ายมีความคิด และเป้าหมายแนวทางเดียวกัน
4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมของนักพิการ โดยหาข้อมูลจากนักพิการ ผู้ปกครอง ครอบครัว และหน่วยงานที่เคยให้การช่วยเหลือ
5. ทุกฝ่ายออกความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการหรือลักษณะการให้การสนับสนุนเพื่อบรรลุเป้าหมาย
6. ในขณะที่ประชุม พยายามตรวจสอบความเข้าใจของทุกฝ่ายว่ามีความเข้าใจที่ตรงกันหรือไม่ ควรใช้วิธีการบันทึกและแสดงข้อตกลงที่นักพิการสามารถเข้าใจได้ เพื่อให้การประชุมมีประสิทธิภาพ ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเตรียมร่างแผนต้นฉบับไว้ล่วงหน้าโดยปรึกษากับนักพิการ และบุคคลหลักที่ให้การสนับสนุนแก่นักพิการ

เป้าหมายหลักของแต่ละช่วงต้องมีเป้าหมายย่อยเพื่อบรรลุเป้าหมายหลัก นอกจากนี้ต้องระบุบทบาทและลักษณะการให้การสนับสนุนของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน ผู้ปกครอง ครอบครัว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

แผนการให้บริการระยะเปลี่ยนผ่าน ควรผ่านการประเมินเป็นระยะสั้น เช่น ทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน และระยะยาว เช่น ทุก 3 เดือน เมื่อพิจารณาแล้ว แผนเดิมไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ต้องแก้ไขแผนทันที



ภาพที่ 4.4 แสดงการประชุมวางแผนการเปลี่ยนผ่านระหว่างผู้ปกครอง นักเรียน และครู

7 การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อเข้าสู่การทำงาน

1) การเพิ่มความพร้อมของคนพิการ

(1) ความหมายของความพร้อม

ความพร้อม หมายความว่า สภาพที่มีปัจจัยที่จำเป็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งขณะที่เริ่มทำงานและหลังได้ทำงานแล้ว

(2) ปัจจัยที่จำเป็นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่จำเป็นในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีดังต่อไปนี้

1. ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตทำงานอย่างต่อเนื่อง
 - 1) ความสนใจที่มีอยู่ต่องานที่ตนทำ
 - 2) แรงจูงใจในการทำงาน
 - 3) การมีกำลังกายพอที่จะทำงานต่อเนื่อง
 - 4) การรักษาวินัยของสถานที่ทำงาน
 - 5) ความสามารถในการรายงาน การติดต่อผู้อื่น การปรึกษาผู้อื่น
 - 6) การยอมรับคำติชมของผู้อื่น ฯลฯ

3. ทักษะชีวิตประจำวันและทักษะทางสังคมซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิตทำงาน

- 1) การบริหารดูแลสุขภาพของตน
- 2) การดูแลรักษาโรคและอาการที่เกิดจากความพิการ
- 3) การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความพิการ (เช่น การซ่อมกายอุปกรณ์)
- 4) การมีระเบียบวินัยในชีวิตประจำวัน (เช่น ทานอาหารและนอนเป็นเวลา)
- 5) การบริหารชีวิตประจำวัน
- 6) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 7) ความสามารถในการเดินทาง
- 8) ทักษะในการบริโภค
- 9) งานอดิเรก
- 10) ทักษะในการใช้ทรัพยากรทางสังคม (เช่น การใช้บริการของสำนักงาน

จัดหางานเพื่อหางานทำ) ฯลฯ

(3) วิธีการเพิ่มความพร้อมของคนพิการ

1. ชี้แจงเป้าหมาย ขั้นตอนการฝึกตลอดหลักสูตรและกำหนดการของแต่ละวัน ให้ผู้ฝึกงานคนพิการเข้าใจ โดยใช้สื่อที่เหมาะสมกับผู้ฝึกงานคนพิการแต่ละคน เช่น ตารางเวลา

2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

- 1) สอนวิธีการหาข้อมูลโดยใช้สื่อต่าง ๆ
- 2) สอนวิธีการใช้บริการของสำนักงานจัดหางานและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีอาชีพของคนพิการและบุคคลทั่วไป เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

3. สร้างแรงจูงใจและให้โอกาสเรียนรู้ชีวิตทำงาน

1) จัดการอบรมโดยมีผู้ที่เคยใช้บริการศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านเป็นวิทยากร เพื่อถอดบทเรียนของคนพิการที่ประสบความสำเร็จ

- 2) จัดการอบรมโดยมีผู้ประกอบการเป็นวิทยากร
- 3) จัดการอบรมโดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานเป็นวิทยากร
- 4) จัดการดูงานในสถานประกอบการหลากหลายประเภท

ภาพที่ 4.5 แสดงการเตรียมความพร้อม
การทำงาน โดยใช้สื่อที่เหมาะสมกับนักเรียน



4. จัดสิ่งแวดล้อมของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านให้เหมือนสถานที่ทำงานจริงมากที่สุด
 - 1) จัดสถานที่ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน ในบริเวณที่มีสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก เช่น ในเมือง
 - 2) จัดห้องให้มีลักษณะเหมือนสำนักงาน เช่น จัดโต๊ะทำงาน คอมพิวเตอร์
 - 3) จัดระบบการทำงานเหมือนสถานที่ทำงานจริง เช่น ผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านทำหน้าที่หัวหน้างาน เจ้านายเป็นต้น
 - 4) สอนและฝึกกระบวนการรายงาน การติดต่อประสานงาน การปรึกษาเหมือนสถานที่ทำงานจริง
 - 5) สอนและฝึกมารยาททางธุรกิจโดยผู้สอนงานของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านจัดการอบรมเกี่ยวกับมารยาททางธุรกิจโดยมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นวิทยากร
5. จัดระเบียบเกี่ยวกับการแต่งกายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านให้เหมือนสถานที่ทำงานจริง เช่น ใส่ uniform
6. จัดพิธีฉลองเมื่อผู้ฝึกงานคนพิการในศูนย์ได้งานทำ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ได้งานทำและผู้ที่กำลังฝึกอยู่
7. ออกใบประกาศและใบรับรองเมื่อผู้ฝึกงานคนพิการในศูนย์จบหลักสูตร



ภาพที่ 4.6 แสดงแหล่งเรียนรู้ภายในที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน (ฐานการเรียนรู้
ปั้นเสริมเติมแต่งและฐานบ้านหอมบุญ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน)

8. จัดการฝึกงานโดยใช้องค์กรและสถานที่ฝึกงานภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน เช่น ร้านค้ากิจการเพื่อสังคม (Social enterprise: SE) ของศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน ฝึกอาชีพในสถานที่คุ้นเคยกับบุคคลที่คุ้นเคย เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอาชีพ เพื่อลดความกดดันของผู้ฝึกงานคนพิการ ในช่วงแรกของการฝึกและสร้างพื้นฐานของการทำงาน

9. จัดการดูงานในสถานประกอบการประเภทต่าง ๆ เพื่อค้นหางานที่เหมาะสมกับตน

10. จัดการฝึกงานโดยใช้องค์กรภายนอก และสถานประกอบการหลากหลายประเภท

1) ฝึกอาชีพในสถานที่ไม่คุ้นเคยกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สองของการฝึกอาชีพเพื่อเรียนรู้ระบบการทำงานจริง

2) ฝึกอาชีพหลากหลายประเภท ทั้งเป็นงานที่ตนชอบและไม่ชอบ งานที่เคยทำและไม่เคยทำ เพื่อเรียนรู้การทำงานประเภทต่าง ๆ และค้นหางานที่เหมาะสมกับตนมากที่สุด

3) ควรเริ่มทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ก่อน เมื่อผู้ฝึกงานคนพิการคุ้นเคยกับระบบการทำงานในสังคมภายนอกแล้ว ค่อยส่งฝึกเป็นกลุ่มย่อย เมื่อผู้ฝึกงานคนพิการมีความพร้อมแล้ว ส่งเป็นรายบุคคล (ฝึกคนเดียว) ได้

11. จัดการฝึกงานประเภทที่ตนสนใจและอยากทำในอนาคต

12. จัดการฝึกงานในสถานประกอบการที่ตนสมัครงาน (ทดลองจ้างงาน)

(4) ข้อสำคัญในการเพิ่มความพร้อมของคนพิการมีดังนี้

1. ให้คนพิการเข้าใจความจำเป็นของการมีความพร้อมเพื่อให้เข้าใจความหมายของการฝึกทักษะต่าง ๆ

2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงาน

1) การดูงานที่สถานประกอบการ การรับฟังประสบการณ์ของคนพิการที่ได้ทำงานแล้ว

2) การได้รับข้อมูลจากผู้ประกอบการ

3. การฝึกงานในสถานประกอบการ

1) เลือกสถานประกอบการที่ตรงกับเป้าหมายของการฝึก

2) เลือกลักษณะการทำงาน (เช่น ทำงานคนเดียวหรือทำงานเป็นกลุ่ม) และระยะเวลาที่ตรงกับความสามารถของคนพิการ

3) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน) ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหางานและมนุษย์สัมพันธ์ในสถานประกอบการ

4) เลือกสถานประกอบการที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (เช่น Job Coach ในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน) สามารถมีส่วนร่วมในการฝึกคนพิการ

4. การทบทวนและพิจารณาผลการฝึกโดยคนพิการและผู้สนับสนุนคนพิการ

1) ทั้งคนพิการและผู้สนับสนุนคนพิการ (เช่น Job Coach ในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน) ควรทบทวนและพิจารณาผลการฝึกพร้อมกัน เพื่อมีความเข้าใจที่ตรงกัน

2) เมื่อพิจารณาผลการฝึกแล้วพบปัญหาในแผนการฝึกคนพิการ และผู้สนับสนุนคนพิการ (เช่น Job Coach ในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน) ควรวางแผนใหม่

3) ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคนพิการและผู้สนับสนุนคนพิการในขณะที่ทบทวนและพิจารณาผลการฝึก เพื่อสามารถเข้าไปช่วยคนพิการหลังจากคนพิการได้ทำงานแล้ว

5. การพัฒนาทักษะด้านการทำงานควรวางแผนวิธีการฝึกงานที่สอดคล้องกับลักษณะและความสามารถของคนพิการแต่ละคน ไม่ควรเน้นแต่การปรับตัวของคนพิการเท่านั้น

6. การเรียนเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในชีวิตทำงาน เพื่อทำงานต่อเนื่องควรให้ความรู้เกี่ยวกับมารยาทในสถานที่ทำงาน วิธีการบริหารเงิน วิธีการบริหารเวลา วิธีการใช้ทรัพยากรทางสังคม วิธีการใช้เวลาว่าง (งานอดิเรก) การบริหารสุขภาพ การดูแลโรคและอาการเฉพาะความพิการ

7. การจัดกลุ่มเพื่อนในคนพิการด้วยกัน มนุษยสัมพันธ์ช่วงที่ได้รับการฝึกนั้นมีผลต่อชีวิตของคนพิการหลังได้งานทำแล้วด้วย ผู้สนับสนุนคนพิการ (ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่าน) ควรจัดกลุ่มคนพิการและจัดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มมาพบกันหลังได้ทำงานแล้ว เพื่อให้คนพิการสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และให้กำลังใจซึ่งกันและกันได้



ภาพที่ 4.7 แสดงการฝึกประสบการณ์ ณ โรงแรมเอ็งคำ เกสต์เฮ้าส์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน ของนักเรียน โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน

5

การจ้างงานระบบสนับสนุน

(Supported Employment)

การได้รับค่าแรงเป็นการพัฒนาคุณค่าตัวเอง และเป็นการพัฒนาทักษะทางสังคมและความสัมพันธ์ของคนพิการ การสนับสนุนจ้างงานในหลาย 10 ปีที่ผ่านมาถูกนำเสนอผ่านทางวรรณกรรม และนโยบายสาธารณะว่าเป็นทฤษฎีที่มีผลสู่ความสำเร็จ ในบทนี้ จะทบทวนวรรณกรรมของการทำงาน และมุมมองรูปแบบการสนับสนุนจ้างงาน เน้นที่ทฤษฎีของการสนับสนุนผู้พิการทางสติปัญญา ในการช่วยให้เขาประสบความสำเร็จในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มจนถึงการทำงานปัจจุบัน นอกจากนี้การตรวจสอบงานวิจัยว่า **คนทำงานที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จะสนับสนุนงานอย่างไรตั้งแต่ 6 เดือนแรกของการทำงาน**

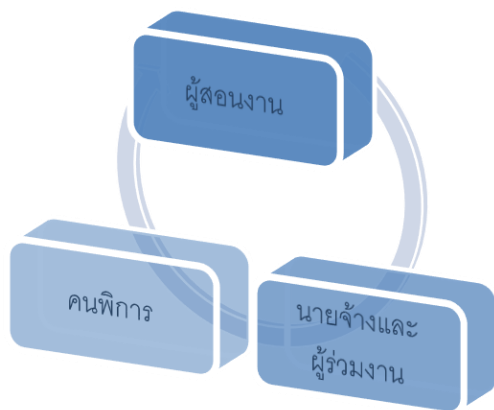
1 ปรัชญาของการจ้างงานระบบสนับสนุน

1.1 คุณค่าของงาน

งาน คือ กระบวนการของการใช้พลังงานของมนุษย์ด้านจิตใจ กายภาพ หรือทั้งสองอย่าง มาสู่รุ่นของสิ่งของหรือผลลัพธ์ที่ไม่เป็นรูปธรรม (Shain, 1996: 328) คำจำกัดความนี้จึงหมายถึงไม่มีแนวคิดเรื่องผลตอบแทน ไม่หวังผลประโยชน์ หรือคุณค่าใด ๆ เว้นแต่คนทำงาน บ่อยครั้งที่เรจำกัดการตีความงานว่าเป็นงานที่ต้องจ่ายเงินหรือการจ้างงาน แนวคิดเรื่องงานที่ต้องเสียเงินนั้น มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และความหมายแฝง งานที่ได้รับค่าจ้างถือว่ามีนัยสำคัญที่ไม่สมเหตุในแต่ละบทบาท สถานที่ และสถานะของแต่ละคน ในสังคมตะวันตกที่มีการแข่งขันสูง สำหรับชั่วโมงที่เราใช้ไปกับการทำงานที่ได้รับค่าจ้าง หรือสำหรับผลิตภัณฑ์ที่เราผลิตมีการชำระเงิน การชำระเงินนี้เปิดโอกาสให้เราได้ซื้อสินค้า กิจกรรมและไลฟ์สไตล์ เรายังใช้เวลาในกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกเวลาทำงาน และแม้กระทั่งในการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานกับกลุ่มคนด้วยกัน ในสังคมของทางเศรษฐศาสตร์ “pay as you go” (การจ่ายที่ไม่มีหนี้ จ่ายตามจริง) จะทำให้มีอิสระขึ้นในการรับเงิน

สำหรับคนจำนวนมาก งานที่ได้รับค่าจ้าง จะมีกรอบการทำงาน สถานที่ และสิ่งที่จะต้องทำ ซึ่งถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องและเอื้อต่อชุมชนของตน (Bellamy, Rhodes, Mank & Albin, 1988)

สำหรับผู้พิการรุนแรงมักจะมีโอกาสจำกัดในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในชุมชน สิ่งนี้อาจจะสำคัญมากกว่าสำหรับพวกเขา งานอาจให้ **“โครงสร้างในวันหนึ่ง”** (Bellamy et al, 1988: 16)



การศึกษาโดย ซินเดอร์ และ เฟิร์กูสัน (Snyder & Ferguson, 1976) ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตนเอง ความนับถือ และความพึงพอใจในงาน ในการสำรวจผู้พิการทางสติปัญญาเล็กน้อย 200 คน ที่ทำงานในที่พักอาศัยหรืองานที่ได้รับการสนับสนุน พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความภูมิใจในตนเองและความพึงพอใจ

ในงานในที่พักอาศัยและได้รับการสนับสนุนการจ้างงาน อย่างไรก็ตามผู้ที่ทำงานในการสนับสนุนการจ้างงานและอาศัยในบ้าน แสดงให้เห็นถึงความนับถือตนเองในระดับสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้พบว่า เมื่อเทียบกับคนที่ไม่มีงานทำ คือ ความนับถือตนเองของคนพิการเพิ่มขึ้น และงานที่ได้รับการสนับสนุนทำให้เกิดความนับถือตนเองมากกว่าการทำงานในที่พักอาศัย นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาจำนวนหนึ่งแสดงให้เห็นผลบวกที่เพิ่มขึ้นต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องการเพิ่ม **ทักษะทางสังคม กิจกรรมยามว่าง และความรับผิดชอบทางการเงิน**

คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบในการกำหนดอนาคตและควบคุมชีวิตเขาได้ คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและเคารพตนเองต่ำอาจรู้สึกไม่เพียงพอ (Wehmeyer, 1994) จากการศึกษาคนที่พิการทางสติปัญญาในระดับน้อย 31 คน ที่ได้รับการสนับสนุนการจ้างงาน พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่ารู้สึกอึดอัดและถูกละเลยในที่ทำงาน และรู้สึกถูกละทิ้งและโดดเดี่ยวในที่ทำงาน ผู้หญิงรู้สึกเหงามากกว่าผู้ชายอย่างมีนัยสำคัญ คนที่พิการทางสติปัญญาบางคนอาจอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่การเปรียบเทียบส่วนใหญ่กับเพื่อนร่วมงานทั่วไปในทางลบ ส่งผลเสียต่อความนับถือตนเองจากการสำรวจเยาวชน 2 กลุ่มที่พิการทางสติปัญญา พบว่า ประสบการณ์การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองหรือการรับรู้ทักษะในการทำงาน สำหรับผู้พิการทุกคน และเป็นประสบการณ์การทำงานที่ไม่ดี และส่งผลกระทบต่อความนับถือตนเอง และความปรารถนาของพวกเขา แม้ว่าจะงานมีศักยภาพที่จะปรับความภาคภูมิใจในตนเอง ลักษณะของงาน และการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานสำหรับคนพิการอาจมีความสำคัญในการกำหนดระดับความพึงพอใจในงานของบุคคล และส่งผลต่อความนับถือตนเองของพวกเขา

คนทำงานส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ พุดคุยกันเรื่องกีฬา ภาพยนตร์ และเรื่องอื่น ๆ สังสรรค์เพื่อดื่มหลังเลิกงานหรือในโอกาสพิเศษเพื่อผ่อนคลายและฉลองความสำเร็จและถ้าโชคดีบางครั้งสร้างมิตรภาพที่ต่อเนื่องซึ่งขยายออกไปนอกที่ทำงาน การศึกษาโดย แชดเซย์ ลินแมน และ ไรแอนซ์ (Chadsey Rusch, Linneman & Rylance, 1997) แสดงให้เห็นว่า สำหรับคนทำงานที่พิการทางสติปัญญา ปฏิสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้นน้อยมาก และสำหรับคนทำงานส่วนใหญ่ที่ไม่มีความพิการสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการติดต่อทางสังคมในชีวิตของพวกเขา

อย่างไรก็ตาม สำหรับคนพิการจำนวนมากโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมมีข้อจำกัด การแยกออกเป็นโรงเรียนพิเศษซึ่งตามภูมิศาสตร์ที่แยกออกจากชุมชนท้องถิ่นทำให้คนพิการหลายคนรักษามิตรภาพได้ยากแม้กระทั่งกับเพื่อนฝูง สำหรับคนพิการสถานที่อยู่อาศัย และการบริการช่วยเหลือมักจะมีการติดต่อกับคนพิการเป็นประจำเท่านั้น สมาชิกในครอบครัวและผู้สนับสนุนที่มีการจ้างงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้พิการระบุว่าพนักงานที่ได้รับค่าจ้างจะมีสังคมความเป็นเพื่อนที่พบบ่อยที่สุด และสนับสนุนเพียง 7% ของกิจกรรมชุมชนของพวกเขาที่ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนทั่วไปหรือร่วมกับสมาชิกในครอบครัว สำหรับผู้พิการจำนวนมากการทำงานอาจทำให้การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญและมีความหมาย (Chadsey - Rusch, Linneman & Rylance, 1997)

ไม่ใช่แค่คนพิการเท่านั้นที่อาจได้รับประโยชน์จากการจ้างงาน กับคนพิการที่ทำงานอย่างเปิดเผย และได้รับค่าจ้างจริง เราสามารถคาดหวังได้ว่าการลดเบียดเบียนความพิการที่ได้รับ และภาษีที่เพิ่มขึ้นที่เก็บมาจากคนทำงานเหล่านั้น จะส่งผลให้มีต้นทุนที่ลดลงและผลกำไรทางการเงินที่ได้จากผู้เสียภาษีและสังคมโดยทั่วไป การสำรวจต้นทุนผลประโยชน์ที่ดำเนินการระหว่างปี 1980 ถึง 1997 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจ้างงานให้ประโยชน์ด้านต้นทุนที่ชัดเจนต่อบุคคลผู้เสียภาษีและสังคม ยิ่งไปกว่านั้นประสิทธิภาพด้านต้นทุนของการจ้างงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เสียภาษีและสังคมเพิ่มขึ้นตามเวลา ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการจ้างงานที่ยั่งยืนเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มผลประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

นายจ้างอาจได้รับประโยชน์ด้านการเงินจากการจ้างคนพิการ โดยพบว่านายจ้างประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการฝึกอบรม พบว่ามีพนักงาน 17 คนที่พิการทางสติปัญญา (IQ 37 ถึง 70) ทำงานในงานเดียวกันโดยเฉลี่ยชั่วโมงเท่ากันและอัตราค่าจ้างเท่ากับคนอื่นที่ไม่พิการ ในแมคโดนัลด์ มีประสิทธิภาพมีอัตราการหมุนเวียน 24% ในปีแรก และ 0% ในปีที่สอง เทียบกับค่าเฉลี่ยอัตราการหมุนเวียนต่อปี 75% สำหรับคนไม่พิการ การสำรวจของนายจ้างได้ระบุถึงความตรงต่อเวลา ความน่าเชื่อถือ การเข้าร่วมประชุม ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ ความพร้อมที่จะทำงานโดยไม่

วุ่นวายหรือโต้เถียง และความสามารถในการดำเนินการกับผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะเชิงบวกของพนักงานที่พิการ (Kirby, 1997)

ทฤษฎีการประเมินบทบาททางสังคม กล่าวถึง การรับรู้ของชุมชนและด้วยเหตุนี้การรักษาของคนพิการจึงอยู่บนฐานของบทบาทการเติมเต็ม คนพิการมักถูกมองว่าเป็นการเติมเต็ม สถานะที่ถูกประเมินบทบาทว่าค่าจึงช่วยเสริมสร้างการรับรู้ในเชิงลบ โดยชุมชนที่พวกเขาอาศัยอยู่ ตั้งแต่บทบาทของการทำงานมีคุณค่าสูงในสังคม การให้คนพิการทำงานช่วยให้พวกเขาเข้าไปเป็นสถานะที่มีค่าในสังคม ด้วยเหตุนี้การทำงานจึงอาจส่งเสริมการรับรู้ในเชิงบวกมากขึ้นเกี่ยวกับคนพิการในชุมชน

1.2 ความพร้อมของงานที่ได้รับค่าจ้าง

ในอดีตที่ผ่านมา คนพิการเล็กน้อยจำนวนมากสามารถมีส่วนร่วมในทางใดทางหนึ่งเพื่อสังคมของพวกเขา ในสังคมเกษตรกรรม และทหารชั้นสูงการขาดแคลนแรงงานมักเกิดขึ้นเสมอ คนพิการ โดยเฉพาะคนพิการทางสติปัญญา มักจะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนทั่วไป และอาจจะแยกไม่ออกในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาในเวลาที่มีความจำเป็นสังคมตะวันตกสมัยใหม่ได้จัดเตรียมงานที่มีค่าจ้างสำหรับคนพิการ และหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 จำนวนทหารผ่านศึกที่พิการ และสถานการณ์ที่ยากลำบากของพวกเขานำไปสู่การพัฒนาในปีพ.ศ. 2463 โดยเฉพาะในยุโรปส่งเสริมการจ้างงานคนพิการช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 แสดงให้เห็นว่ามีกรยกเว้นเงื่อนไขการจ้างงานมากมายเพื่อให้ผู้พิการรับงานหลากหลาย และทำงานได้ในทุก ๆ งาน

ตลาดแรงงานที่รุ่งเรืองในเศรษฐกิจอุตสาหกรรมหลังสงครามยังอำนวยความสะดวกในการจ้างงานของหลายคนที่พิการทางจิตเล็กน้อยโดยปราศจากการช่วยเหลืออย่างมาก แต่สำหรับผู้พิการทางสติปัญญาในระดับปานกลางหรือรุนแรง ในเรื่องการจ้างงานแม้ในงานการผลิตระดับล่างส่วนใหญ่ไม่มีอยู่จริงเป็นเพียงเรื่องของการช่วยเหลือ การลดลงอย่างต่อเนื่องของงานอุตสาหกรรม การเกษตรและการผลิต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของเทคโนโลยี และการลดพนักงานลงอย่างรวดเร็วได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในรูปแบบของการจ้างงาน และระดับการว่างงานหรือการจ้างงานต่ำที่เพิ่มขึ้นสำหรับผู้ด้อยโอกาสจำนวนมากในสังคมอุตสาหกรรมตะวันตก เช่น คนงานหนุ่มสาว ผู้สูงอายุ และคนพิการ การเพิ่มขึ้นของการว่างงาน โดยเฉพาะในหมู่คนหนุ่มสาวเมื่อ 20 ปีก่อน คนพิการทางสติปัญญาระดับเล็กน้อยที่จะเข้าถึงแรงงานที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงอย่างมาก เช่น ในสก็อตแลนด์ ผู้จบการศึกษาจากโรงเรียนพิเศษที่ไปทำงานลดลงจาก 80% ในปีพ.ศ. 2483 เหลือเพียง 9% ในปีพ.ศ. 2539

1.3 ความคุ้มครองการทำงาน

ในกลางศตวรรษที่ 20 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในการจ้างงานสำหรับคนพิการ ความคุ้มครองการทำงานนี้ให้โอกาสใหม่ และให้คำสัญญาว่ารูปแบบการจ้างงานนี้จะจัดเตรียมความพร้อม และการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้คนพิการสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น และการมีส่วนร่วมในชุมชน อย่างไรก็ตาม ในการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์และความไม่พอใจต่อระบบที่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากขอบเขตงานที่จำกัด งานลักษณะเล็กน้อย และความซ้ำซากของงาน การขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสม ค่าจ้างที่จ่ายให้กับพนักงานและข้อจำกัดการย้าย นำไปสู่การจ้างงานแบบดั้งเดิม คนทำงานที่มีทักษะสูงมักถูกเก็บไว้ เพื่อให้แน่ใจว่าโรงงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการผลิตของพวกเขา เพื่อลดความกังวลและคำวิจารณ์เหล่านี้ จึงมีการพัฒนารูปแบบสนับสนุนการจ้างงาน

1.4 การสนับสนุนการทำงาน

ในช่วงปีพ.ศ. 2523 การจัดสรรคนพิการโดยตรงเข้าสู่การจ้างงานตำแหน่งในพัฒนาธุรกิจ



ชุมชน เป็นทางเลือกที่แท้จริงสำหรับการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครอง ความช่วยเหลือ การสนับสนุน ในการหาตำแหน่งที่เหมาะสม เงื่อนไขการทำงาน การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานและ ผู้สอนงานหรือเพื่อนร่วมงาน ยังคงเป็นส่วนสำคัญของวิธีการนี้ “เราจะทำหน้าที่เป็นสะพานระหว่าง

คนพิการและนายจ้างได้อย่างไร” การสนับสนุนและการฝึกอบรมในที่ทำงานมีความขัดแย้งอย่างมากกับวิธีการดั้งเดิม ผู้การขยายการฝึกอบรม ความพร้อมในการทำงานก่อนที่จะทำงานใด ๆ เช่น โครงการค่าจ้างที่ได้รับการสนับสนุน ออกแบบมาเพื่อจัดหาค่าจ้างสำหรับคนที่พิการรุนแรง ซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นในออสเตรเลีย

สำหรับคนพิการ รูปแบบการสนับสนุนจ้างงาน ที่ได้อธิบายไว้ ตั้งเป้าที่จะให้ค่าจ้างและเงื่อนไขในการแข่งขันมากขึ้น ความพึงพอใจในงานมากขึ้น โอกาสมากขึ้นเพื่อพัฒนา การทำงาน และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การมีส่วนร่วมมากขึ้นในชุมชนของพวกเขา มุมมองทั้งหมดในเรื่องนี้คือ การสนับสนุนการทำงานสำหรับคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการทางสติปัญญาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

1.5 ปัญหาการสนับสนุนการจ้างงาน

การสนับสนุนการจ้างงานไม่ใช่รูปแบบหรือวิธีที่ใช้แก้ปัญหาทั้งหมดสำหรับคนพิการ ในขณะที่การสนับสนุนการจ้างงานได้เกิดผลลัพธ์ด้านการจ้างงานสำหรับผู้พิการซึ่งเหนือกว่าการผลิตโดยเครื่องจักร หลายคนสนับสนุนโปรแกรมการจ้างงานไม่ตรงกับความต้องการในเบื้องต้น สำหรับคนยากจนที่ไม่มีเพื่อน ไม่มีการติดต่อทางสังคม และไม่มีกิจกรรมสันทนาการ เพียงแค่มีงานอาจไม่ได้พัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขาอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้นการสนับสนุนการจ้างงานอาจไม่เป็นประสบการณ์ที่ดีเสมอ การสนับสนุนการจ้างงานอาจต่ำ มีความปลอดภัยในการทำงานต่ำ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การแสวงหาประโยชน์และเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ มีการตั้งคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการสนับสนุนการจ้างงาน และวิธีการใช้งาน ในปัจจุบันปัญหาเรื่องเงินทุน ความพร้อมในการให้บริการ อัตราการรักษา งาน การขาดตัวเลือกและการควบคุมโดยผู้พิการเอง ประเภทของการสนับสนุนที่จัดเตรียมและระดับการเข้าร่วมทางสังคมถูกระบุว่าเป็นสิ่งที่น่ากังวล ในสหรัฐอเมริกาแรงกดดันด้านเงินทุนจะจำกัดการสนับสนุนการจ้างงานไปยังโปรแกรมขนาดเล็ก เครือข่ายเวิร์กช็อปและศูนย์กิจกรรม พวกเขาโต้แย้งว่าเงินทุนน้อยนี้ทำให้ตัวเลขของคนน้อยมากที่ต้องการ การสนับสนุนสูง ซึ่งเป็นผู้อยู่ในโครงการจัดหางานที่ได้รับการสนับสนุน ในออสเตรเลียสถานการณ์ไม่ดีขึ้นยังคงมีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างมาก โดย 54% ของคนพิการที่ว่างงาน และมีคนพิการอีกมากที่ต้องการทำงาน รองาน แม้ว่าฝ่ายกฎหมายจะพยายามเพิ่มทางเลือกในการจ้างงาน การจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครองยังคงได้รับมากกว่า 60% ของการจ้างงานของรัฐบาลเงินทุนของหน่วยงาน และผู้ให้บริการส่วนใหญ่อยู่บนพื้นฐานของการขับเคลื่อนทางราชการ (เช่น จำนวนคนพิการที่ทดลองงาน ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมงสนับสนุน ฯลฯ) แทนที่จะเป็นผลจากการจ้างงานระยะยาวของคนทำงานที่พิการ เงินทุนรูปแบบนี้มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนโดยหน่วยงานที่คนพิการเล็กน้อย และระบบการสนับสนุนครอบครัวที่เข้มแข็งเท่านั้นที่ได้รับการช่วยเหลือ ซึ่งไปลดโอกาสคนพิการรุนแรงมากขึ้น และการสนับสนุนสูงในการเข้าถึงการจ้างงาน และกลุ่มนี้เป็นกลุ่มเป้าหมายดั้งเดิมของการสนับสนุนการจ้างงาน

งานที่ไม่ดีที่ตรงกับความต้องการของคนพิการอาจนำไปสู่ความไม่พอใจ และการสูญเสียงาน ตัวอย่างการศึกษาความพึงพอใจในงานของคนทำงานที่พิการทางสติปัญญา 31 คน ในการจ้างงานที่ได้รับการสนับสนุนพบว่า 40% อยากให้พวกเขาทำงานที่อื่น เพราะพวกเขาเบื่อทำสิ่งที่ซ้ำแล้วซ้ำอีก และต้องการที่จะทำสิ่งที่ดีกว่า

กระบวนการสรรหาคนทำงานที่พิการทางสติปัญญาพบว่าเป็นกระบวนการที่ยากในการสนับสนุนการจ้างงาน โดยการสำรวจ พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนการจ้างงานตัดสินใจจ้างคนพิการ อย่างน้อยส่วนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือเหตุผลด้านมนุษยธรรม และ

หลายคนรู้สึกว่าคุณเขากำลังช่วยเหลือภายในโปรแกรมการจ้างงานที่ได้รับการสนับสนุน ในบางกรณีสิ่งนี้อาจนำไปสู่ทัศนคติของการดูแลบุคคลซึ่งมักถูกมองว่าเป็นเด็กและคอยพึ่งพา มากกว่าที่จะจ้างพวกเขาด้วยเหตุผลเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น ที่แย่ที่สุด คือ ทัศนคติเหล่านี้อาจนำไปสู่การปฏิบัติที่แตกต่างกันและการแสวงประโยชน์ (เช่น การจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่า) ของพนักงานเหล่านี้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ให้บริการตรวจสอบประสิทธิภาพของนายจ้างและคนทำงานเพื่อให้แน่ใจว่าคนพิการ “รวมพวกเขา... ไม่ใช่เป็นความโปรดปราน แต่เป็นสิทธิ”

และที่น่ากังวล คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการมีส่วนร่วมของคนพิการกับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนการจ้างงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดหางานที่ได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นนายจ้างเพื่อนร่วมงานและคนทำงานพิการ อาจมีความคิดเห็น และความเชื่อที่แตกต่างกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สำคัญในที่ทำงานเขา โดยพบว่า นายจ้างมักจะเห็นผลผลิตเป็นผลลัพธ์หลักของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จึงให้ความสำคัญกับคำสั่งการทำงานมากที่สุด เมื่อวันทำงานผ่านไปในทุก ๆ วัน เพื่อนร่วมงานอาจเห็นปฏิสัมพันธ์ที่สนุกสนานอย่างมีนัยสำคัญ จึงเพลิดเพลินไปกับการล้อเล่นการล้อเลียน และการพูดคุยนอกเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน เรื่องไร้สาระ ผู้สอนงานมักจะกังวลมากที่สุดเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ที่ลดลงที่ไม่เหมาะสม และคนพิการมักกังวลกับการสร้างมิตรภาพและการพัฒนาเครือข่าย

คนพิการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยในช่วงวันทำงาน ส่วนใหญ่จะปฏิสัมพันธ์กับคนพิการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยในช่วงพักและมักจะมีส่วนร่วมในการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่า เพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการด้วยกันมากกว่าคนพิการ ยิ่งไปกว่านั้นการปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงาน นำไปสู่การคาดการณ์ว่าคนไม่พิการจำนวนมากไม่รับรู้ถึงเพื่อนร่วมงานที่พิการในฐานะที่เท่าเทียมกัน การค้นพบเหล่านี้ชี้ว่าแม้จะมีการสนับสนุนการจ้างงาน เกิดการอยู่ร่วมกันทางกายภาพของคนทำงานที่มี และไม่มีคามพิการ ซึ่งความเป็นจริงมีน้อยมากกับคนพิการ นอกจากนี้ยังปรากฏว่าการต่อความสัมพันธ์นอกเวลางานมีเพียงเล็กน้อย ในงานวิจัยล่าสุด พบว่า น้อยกว่า 3% ของคนพิการ แม้จะมีรายงานเรื่องมิตรภาพในที่ทำงานการมีปฏิสัมพันธ์กับคนทำงานในสถานการณ์อื่นที่ไม่ใช่เวลางานก็ตาม

อัตราการคงตำแหน่งงานก็เป็นสิ่งที่กังวลเช่นกัน ระหว่างปีพ.ศ. 2540-2541 ในออสเตรเลียมีคนพิการ 15,455 คน เคยทำงานได้รับการสนับสนุนการจ้างงาน อย่างน้อยก็ช่วงหนึ่งของปีนั้นมากกว่าครึ่งหนึ่งของคนงานเหล่านี้ (55.9%) ถูกระบุว่าพิการทางสติปัญญา อย่างไรก็ตามคนพิการทำงานโดยเฉลี่ย 12.8 สัปดาห์ ถือว่าปลอดภัย และได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 9.76 ดอลลาร์/ชั่วโมง เปรียบเทียบกับคนปกติที่ได้รับเฉลี่ยรายสัปดาห์เป็นเงิน 596.20 ดอลลาร์คิดเป็น 16.70 ดอลลาร์/ชั่วโมง ในช่วงเวลาเดียวกัน (Australian Bureau of Statistic, 1999) โดยเฉลี่ยแล้วคนพิการได้รับการ

จ้างงานเพียงประมาณ 32 สัปดาห์ มีเพียง 11% ถูกไล่ออกจากงาน ขณะที่เกือบหนึ่งในสาม (31%) ลาออกและเข้าทำงานอีกครั้ง

นโยบายของรัฐบาล และการดำเนินการโดยหน่วยงาน ผู้ให้บริการอาจมีส่วนร่วมในการอธิบายว่าทำไมคนพิการบางคนถึงได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนออกจากงาน จริง ๆ แล้วความผิดปกติบางอย่างในนโยบายและการดำเนินงาน การตัดแรงจูงใจต่อการจ้างงาน เช่น การสูญเสียสวัสดิการบำนาญ หากคนพิการทำงาน 30 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ หมายความว่า คนนั้นมีฐานะทางการเงินที่แย่กว่าในการทำงานที่ได้รับค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพวกเขาไม่ทำงานในระดับต่ำ อัตราค่าจ้างในอุตสาหกรรมที่ไม่มีการจ่ายเงินรางวัล ยิ่งไปกว่านั้นการเพิ่มขึ้นของค่าเช่าโดย... (ผู้จัดหาที่พักให้เช่าราคาประหยัดรายใหญ่) การเริ่มจ้างงานอาจทำให้ผลตอบแทนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

1.6 บทบาทของผู้ฝึกสอนงานคนพิการ

วิธีการฝึกอาชีพแบบดั้งเดิม สำหรับคนพิการในการหางานมักเป็นเพียงการจัดวางโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงทักษะและความพร้อมในการทำงาน พวกเขาแนะนำว่า โปรแกรมเหล่านี้อาจใช้เวลาหลายปีในชีวิตของคนหนึ่ง และยังไม่นำไปสู่ความสำเร็จในการจ้างงาน ในทางตรงกันข้ามในการจ้างงานที่ได้รับการสนับสนุน แบบจำลองผู้ฝึกสอนงานดูเหมือนจะเป็นแนวปฏิบัติที่แพร่หลายในภาคสนามและประสบความสำเร็จในการใช้วิธีการ “Place and train” ครั้งหนึ่ง ตำแหน่งงานว่างที่เหมาะสมโดยธุรกิจฐานของชุมชนได้รับการระบุแล้ว คนพิการจะถูกจับคู่กับตำแหน่งว่าง และนำไปวางในงานนั้น ผู้สอนงานทำงานร่วมกันและให้บริการในงาน การฝึกอบรมและการสนับสนุนจนกว่าเขาจะบรรลุงานที่ต้องการ

ข้อมูลส่วนใหญ่แนะนำว่า เมื่อระบุตำแหน่งงานแล้ว ผู้สอนงานย้ายไปยังที่ทำงานเพื่อเรียนรู้งานที่ต้องการ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก่อนจะทำการฝึกอบรมให้คนพิการในสถานประกอบการ คนพิการแต่ละคนบรรลุงานที่ต้องการ ผู้สอนงานจะลดการมีส่วนร่วมที่ทำงานลง คนที่พิการรุนแรงมากขึ้นอาจต้องดำเนินการต่อหรือสนับสนุนชั่วคราวเพื่อรักษางานของพวกเขา การสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกเดินทางด้วยรถสาธารณะ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเจรจาเกี่ยวกับนายจ้างก็ยังคงถูกมองว่าเป็นบทบาทของผู้สอนงาน

คำอธิบายดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นสิ่งที่ไกลเกินไป มีข้อเสนอแนะว่ากลยุทธ์การสนับสนุนที่ใช้ต้องคำนึงถึงความต้องการงาน ประเภทและความรุนแรงของความพิการของคนงาน ตามที่พิสูจน์แล้วว่า แม้แต่คนพิการรุนแรงก็สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยการสนับสนุนจากครูสอนงานกลยุทธ์เหล่านี้รวมถึงการช่วยเหลือแรกเริ่มจากสถานที่ทำงานโดยตรง (รวมถึงการวิเคราะห์งาน

สถานที่ทำงาน การปรับเปลี่ยน การฝึกอบรมทักษะ การฝึกอบรมผลผลิต การจัดการพฤติกรรม) การช่วยเหลือทางอ้อม (รวมถึงการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้ดูแล ความสัมพันธ์กับนายจ้าง) และการสนับสนุนภายนอกสถานที่ทำงานแต่อาจเป็นสิ่งจำเป็นของเขาในการประสบความสำเร็จของคนทำงาน (รวมถึงการมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาของครอบครัวและการประสานงานของบริการต่าง)

การศึกษาเมื่อเร็ว ๆ นี้ ได้เน้นความจำเป็นของการสนับสนุนการจ้างงานที่จะได้รับการออกแบบ เพื่อประเมินความต้องการที่หลากหลาย ทั้งส่วนบุคคลและการทำงานกับคนพิการ ในการออกแบบและประเมินผลวิธีสนับสนุนเหล่านั้น การสนับสนุนต้องมีความยืดหยุ่นตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ทั้งคนพิการ นายจ้างและธุรกิจ เสนอว่าบทบาทการสนับสนุนที่สำคัญที่จัดผู้สอนงานอาจถูกจำกัด โดยนโยบายและกฎระเบียบทางการเงินที่จำกัดประเภท และระยะเวลาของการสนับสนุน ครอบครัวอาจให้การสนับสนุนการจ้างงานที่สำคัญ และเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนงานมีความเกี่ยวข้องกับครอบครัวในกระบวนการรักษาความปลอดภัย และรักษาตำแหน่งงาน

ข้อเท็จจริงที่ว่าคนงานมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานใหม่ อาจทำให้เกิดกลุ่มปัญหาที่บุคคลจะต้องจัดการ การใช้บริการขนส่งสาธารณะ การซื้อเสื้อผ้าที่เหมาะสมกับงาน การเตรียมตัวในชีวิตประจำวัน (เช่น การตื่นตรงเวลา การเตรียมอาหารกลางวัน ปัญหาการจัดการเวลา) การเจรจาและตอบสนองต่อความต้องการของระบบ (เช่น ขั้นตอนการเตรียมภาษี) และการรับมือทางสังคมในที่ทำงานมักได้รับการแนะนำว่าเป็นงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ที่ต้องรับผิดชอบสนับสนุนคนทำงานให้ผ่านปัญหาเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อปัญหามีผลกระทบอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน เน้นอนนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จะต้องมีความเชี่ยวชาญ และแสดงบทบาทสมมติที่หลากหลาย (รวมถึง)..... อาจารย์ นักประเมินวิชาชีพ วิศวกรอุตสาหกรรม ผู้จัดการ นักจิตวิทยาสังคมและผู้เชี่ยวชาญความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า คุณภาพของการสนับสนุนการจ้างงานให้คนพิการและนายจ้าง อาจขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

ถ้านักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ต้องการทักษะที่หลากหลายมาก และระดับความเชี่ยวชาญที่ไม่ได้แบ่งปันโดยผู้สอนงาน การสรรหาและฝึกอบรมการสนับสนุนนี้มีความสำคัญมาก คนที่ได้รับการคัดเลือกจากภูมิหลังทางธุรกิจ และวัฒนธรรมการทำงาน มีผลดีกว่าคนงานที่ได้รับการสนับสนุนจากภูมิหลังของการฝึกอบรมงานที่รู้สึกว่าเป็นวัฒนธรรมแตกต่างจากโลกแห่งความเป็นจริง การตรวจสอบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ถึงการสรรหาและการรักษา การฝึกอบรม บทบาทและความรับผิดชอบท่ามกลางปัญหาใหญ่ ๆ โดยผลการสำรวจระดับชาติในสหรัฐอเมริกาพบว่า 31% ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

(Job Coach) เคยดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี 37% มีใบประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเท่านั้น และ 51% ได้รับการฝึกอบรมเป็นเวลา 8 ชั่วโมงหรือน้อยกว่าก่อนเริ่มงาน อัตราค่าจ้างต่ำ (40% ของครูสอนงานมีรายได้ต่ำกว่า 16,000 ดอลลาร์ ทำงานเต็มเวลานาน 12 เดือน) และมีการระบุอัตราการหมุนเวียนที่สูงด้วย

แบบจำลองคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นความต้องการในทุกด้านของชีวิต (บ้าน การจ้างงาน สังคม และการพักผ่อน) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่น่าพอใจ แบบจำลองเหล่านี้ยังเน้นความสำคัญของการทำงานแบบองค์รวมกับคนพิการ ซึ่งพิจารณาบุคคลก่อนความพิการ และความสำคัญของการมีส่วนร่วมส่วนบุคคลและการเลือก ดังนั้น เราต้องรู้จักบุคคลอย่างลึกซึ้งเพื่อเข้าใจวิธีที่พวกเขาเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) มักเป็นคนที่รู้จักคนทำงานที่พิการเพราะมีระดับการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการที่สูง

1.7 การสนับสนุนตามธรรมชาติ

การมีส่วนร่วม และการใช้ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นการสนับสนุนตามธรรมชาติ ในที่ทำงานในการทำงานแทนที่จะเป็นนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) ภายนอก ได้รับความสนใจอย่างมากในวรรณกรรมเมื่อไม่นานมานี้ ความกังวลเกี่ยวกับการใช้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ได้รับการยกขึ้นมา มีการโต้แย้งว่าการปรากฏตัวของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ในที่ทำงานอาจให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม ความสนใจนี้อาจส่งผลกระทบต่อสังคม การปฏิสัมพันธ์และการร่วมงานกับคนพิการ ภายในที่ทำงาน การใช้ธรรมชาติสนับสนุน นายจ้าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนและการฝึกอบรมในที่ทำงานอันที่จริงอาจเกิดการยอมรับและมีสังคมในที่ทำงาน

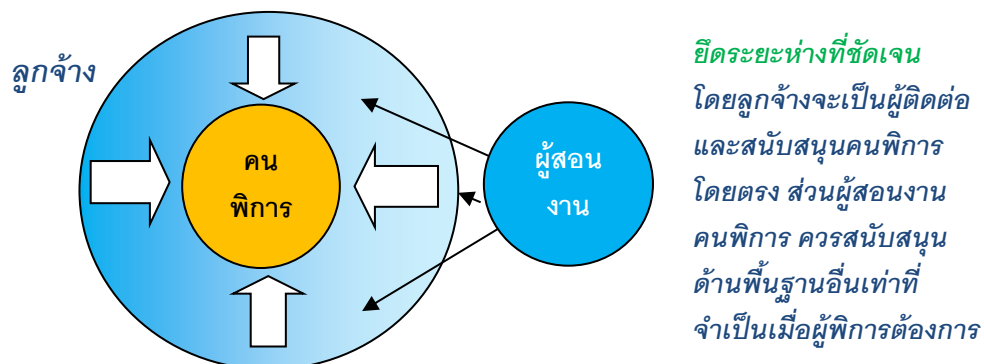
งานจำนวนมากที่คนพิการได้รับการสนับสนุนจะอยู่ในระดับต่ำ หัวหน้าและผู้ร่วมงาน ในฐานะผู้ให้การสนับสนุนหลักในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกงานเบื้องต้น การทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ การเรียนรู้งานใหม่ ๆ การทำงานอื่นตามโอกาส และการรับประทานอาหารกลางวันอย่างเหมาะสม และการหยุดพักอื่น ๆ ในความเป็นจริงแล้ว การฝึกอบรมขั้นต้นที่สำคัญมักจะทำโดยผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างาน เพราะเป็นคนที่รู้ข้อกำหนดและขั้นตอนการทำงาน และจะกำหนดมาตรฐานที่ยอมรับได้สำหรับคนพิการ



ภาพที่ 5.1 แสดงรูปแบบนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ
ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2565: 70)

การสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) บทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จะถูกเปลี่ยนจากผู้ให้บริการหลักโดยตรงแก่คนพิการ เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและให้คำปรึกษา ตัวอย่าง โครงการนำร่องที่ใช้เพื่อนร่วมงานเป็นฐานสนับสนุนธรรมชาติใน KFC 11 แห่ง ผู้สอนงานได้ดำเนินโครงการฝึกอบรม 2 วัน และให้บริการการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้กับเพื่อนร่วมงานที่ดูแลคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) อาจใช้เวลาในการฝึกการสนับสนุนตามธรรมชาติมากกว่าคนพิการที่ฝึกมาในรูปแบบนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

โดยพบว่าการสนับสนุนตามธรรมชาติอาจมีประสิทธิภาพด้านต้นทุน มากกว่าการสนับสนุนผู้ฝึกงาน ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนจ้างงาน ผู้เขียนหลายคนมีคำถามกับคำถามว่า อันนี้ รูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติต้องตรวจสอบอย่างรอบคอบหรืออาจรับรู้ได้แค่ลดค่าใช้จ่ายเท่านั้น และกังวลเช่นกันว่า รูปแบบอาจเสริมการรับรู้ของคนทำงานที่ได้รับการสนับสนุนว่าต้องพึ่งพาเหมือนเด็ก เกิดการแบ่งแยกและตราหน้าในที่ทำงานสำหรับคนพิการ และลดค่าใช้จ่าย ยืนยันว่า รูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติต้องใช้การวิเคราะห์อย่างเข้มงวดของคนทำงาน งานและนายจ้าง และบางทีจะดูมองว่าเป็นการผลักดัน สาขาของการสนับสนุนจ้างงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น



ภาพที่ 5.2 แสดงรูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ
ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2565: 70)

มีผู้เสนอ 6 แนวทางที่เป็นไปได้ในการสนับสนุนการจ้างงานที่ขึ้นอยู่กับความต้องการในการสนับสนุนของคนทำงาน ทักษะ และทัศนคติของผู้ร่วมงาน แนวทางแรกเป็นรูปแบบผู้สอนงานทั่วไปที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) พัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม การสนับสนุน และทำงานอย่างเข้มข้นกับเพื่อนร่วมงานที่จะใช้มัน ส่วนวิธีการอื่น ๆ คือลดการมีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นของผู้สอนงานจนเหลือเพียงให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานตามความจำเป็น ทำ्यที่สุดมีตัวเลือกกับนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่จะรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับความต้องการด้านการสนับสนุนที่ต่อเนื่อง



ภาพที่ 5.3 แสดงตัวอย่างการสนับสนุนตามธรรมชาติ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญหลายประการเกี่ยวกับข้อเสนอและรูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติว่าสิ่งเหล่านี้เป็นความไม่เต็มใจของนายจ้างที่จะรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวในการฝึกอบรมและสนับสนุนคนพิการ พวกเขาพบว่าผู้ร่วมงาน

ไม่ได้มีประสิทธิภาพเท่ากับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และมีความยากลำบากในการจัดการกับปัญหาทางสังคมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานในฐานะการสนับสนุนตามธรรมชาติยังจำกัดอยู่ที่สถานที่ทำงานและมีปัญหาในการจัดการกับประเด็นสำคัญภายนอกสถานที่ทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.8 มุมมอง/วิธีการ การสนับสนุน

ขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงมุมมอง โปรแกรมเพื่อมุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนบางที่อาจเห็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงนี้ในสมาคมของผู้พิการทางสติปัญญา (AAMR) ในคำนิยามของความพิการทางสติปัญญา AMAR (1992) & AAMR (2002) คำนิยามนี้ รวมถึงข้อกำหนดในการพิจารณาระดับและการสนับสนุนตามธรรมชาติ ซึ่งสามารถปรับปรุงความสามารถในการทำงานของคนบกพร่องทางสติปัญญาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวินิจฉัย การเปลี่ยนแปลงนี้ไปสู่มุมมองการสนับสนุน น่าจะเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อระบบการช่วยเหลือคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

มีการเสนอว่ามุมมองการสนับสนุน (Support-based Paradigm) เป็นการส่งเสริมอนุญาตให้เลือกและควบคุมโดยผู้บริโภคร จะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการให้บริการคนพิการ การวิจัยล่าสุดได้ศึกษาว่า คนพิการมองบริการสนับสนุนการจ้างงานที่พวกเขาได้รับ และปัจจัยที่อาจปรับปรุงการส่งต่อบริการของพวกเขา ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์แบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

ของคณะกรรมการที่ฟื้นฟูพบว่า การตอบสนองของตัวแทนพนักงานต่อความต้องการของคนทำงาน และวิธีการที่พนักงานปฏิบัติต่อลูกค้า คือ ความพึงพอใจกับการให้บริการ ลูกค้ามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุกกระบวนการจ้างงาน และคุณภาพของพนักงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุด พวกเขาพบว่า การรับมืออย่างต่อเนื่องกับคนทำงานคนเดียวกันที่เต็มใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์การทำงานเชิงบวก การสนับสนุนทางอารมณ์และร่วมรับผิดชอบ นำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุดต่อการบริการ

1.9 การสนับสนุนและความพึงพอใจในงาน

ในออสเตรเลีย การสนับสนุนการจ้างงานโดยเฉลี่ยสำหรับคนพิการ คือ ประมาณ 1.4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กับช่วงที่สำคัญ คือ 4 สัปดาห์หลังจากเริ่มงาน คนที่ตกงานมีช่วงเวลากการสนับสนุนเพียงเล็กน้อยก่อนตกงาน การสำรวจที่ยังไม่ได้ตีพิมพ์ของคนพิการในสหรัฐอเมริกา 283 คน โดยเฉลี่ยแล้วมีการติดต่อขณะทำงานกับผู้สนับสนุนงาน 1.92 คนต่อเดือน ภายใต้รูปแบบการสนับสนุนการจ้างงานแบบดั้งเดิม เวลาที่ใช้ในการติดต่อลดลงและเฉลี่ยมากกว่าหนึ่งชั่วโมง (67.4 นาที) ต่อครั้ง ยังพบว่า ในขณะที่ 81.3% ของคนทำงาน พึงพอใจกับการสนับสนุนที่ได้รับ ร้อยละ 8.1 ไม่พอใจ โดยเฉพาะด้านความถี่ของการติดต่อ งานวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่า 60% ของคนพิการในที่ทำงานได้รับการสนับสนุนและการบริการตามกฎหมายขั้นต่ำ เพียงแค่ 15% ของการติดต่อขณะทำงานรวมถึงการตรวจสอบติดตามการเข้าสังคมในที่ทำงาน และเพียง 5% ของการติดต่อที่ทำงานพยายามให้คนทำงานพึงพอใจ

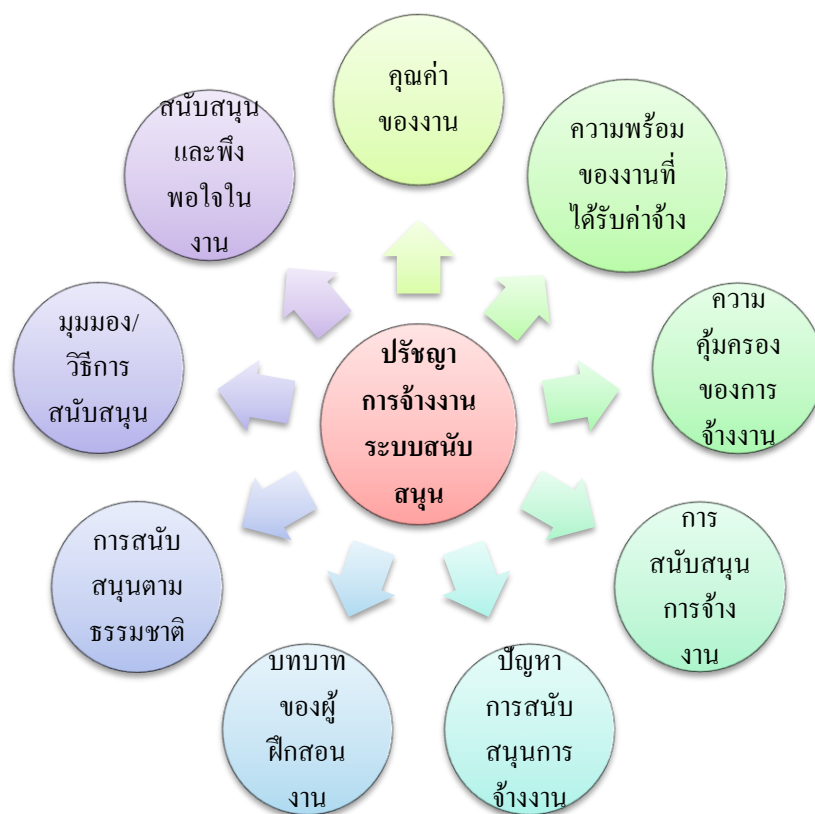
สำหรับคนพิการ ความพึงพอใจในงานอาจเป็นปัญหาด้วย พบว่า 40% ของคนพิการอยากทำงานที่อื่น ในการศึกษาระยะยาว ความพึงพอใจในงานของคนพิการ 32 คนในงานที่ได้รับการทดสอบการสนับสนุนการจ้างงาน โดยพบว่า 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าพวกเขาอยากทำงานที่อื่นมากกว่า และการสำรวจยังพบว่า แม้ว่า 80.5% ของคนพิการโดยทั่วไปพึงพอใจกับงาน แต่ระดับความพึงพอใจในการทำงานลดลงหากทำงานนานขึ้น 9.7% แสดงความไม่พึงพอใจกับงาน และยังพบว่า 30% ระบุว่าพวกเขาได้พูดคุยกับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงงาน

คนงานที่พิการ มักจะเข้าหานักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เพื่อขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน มีงานวิจัยพบว่า คนพิการส่วนใหญ่ที่มีปัญหาในการทำงาน จะเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน และ 25% ยังคงต้องการความช่วยเหลือจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สำหรับปัญหานอกที่ทำงานส่วนใหญ่ (40%) ต้องการความช่วยเหลือจากครอบครัว ในขณะที่ 12.5% ขอความช่วยเหลือจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) พบว่า 26.3% ของการติดต่อกับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การสำรวจยัง

พบว่าเกือบ 1 ใน 4 ของคนพิการอยากให้นักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการใช้เวลาและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติม โดยให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องใช้ผู้สนับสนุนที่เชื่อถือได้

1.10 สรุป

ความเชื่อที่ยึดถือศาสนาที่ว่า งานเป็นวิธีเดียวที่คนพิการทางจิตสามารถเข้าถึงชีวิตช่วงผู้ใหญ่ที่น่าพอใจ ช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ในงานวิจัยได้มีการโต้แย้งว่า รูปแบบการสนับสนุนการจ้างงานทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับคนพิการในด้านการจัดหาโอกาสในการแข่งขันที่มากขึ้น การเข้าร่วมสังคมและความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามตามเงินทุน ความพร้อมของบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับคนพิการรุนแรง ระดับของการเข้าร่วมทางสังคม และงานที่ไม่ดี อัตราการคงงานของคนพิการได้รับการระบุว่าน่าเป็นห่วง ในปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของรูปแบบผู้สอนงานแบบดั้งเดิมเทียบกับรูปแบบการสนับสนุนตามธรรมชาติที่นายจ้าง ผู้ดูแลพิการ และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานรับผิดชอบต่อคนพิการ



ภาพที่ 5.4 แสดงถึงองค์ประกอบสำคัญของปรัชญาการจ้างงานระบบสนับสนุน

การประเมินผลการให้บริการการจ้างงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการวัดตามหลักเกณฑ์ทางราชการ และเงินทุนมากกว่าการวัดผลการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จ การประเมินประเภทนี้มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจกับผลลัพธ์ของสัญญาที่จำกัดในระยะสั้นมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับมุมมองของคนงานต่อการบริการที่ประสบความสำเร็จ ความกังวลเกี่ยวกับการอัตราการคงงานมีคำถามว่า ต้องการการสนับสนุนมากแค่ไหนและแบบไหนที่จะรักษาคนพิการในการทำงานของตัวเอง มากกว่าครึ่ง (55.9%) ของคนพิการที่ทำงานในออสเตรเลียที่พิการทางสติปัญญาได้รับการอ้างอิงในฐานะความพิการหลัก แต่มีเพียงเล็กน้อยที่รู้เกี่ยวกับว่าคนพิการทางสติปัญญาได้รับการอ้างอิงและการสนับสนุนการจ้างงานอย่างไรที่พวกเขาได้รับ วิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีความจำเป็นที่จะต้องสืบหาความคิดเห็นและการรับรู้ของคนพิการในการประเมินโครงการเหล่านี้

การสัมภาษณ์คนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาและนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ของพวกเขา อาจทำให้เห็นว่าพวกเขาารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการสนับสนุนการจ้างงานที่พวกเขาได้รับและจัดหาให้ อาจมีการศึกษาการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักทั้งสองนี้ในมุมมองรูปแบบการสนับสนุนการจ้างงานตามแนวคิดที่กล่าวถึงข้างต้น ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงพยายามตอบคำถามต่อไปนี้

1. ความเข้าใจของคนพิการทางสติปัญญาเกี่ยวกับการสนับสนุนการจ้างงานที่พวกเขาได้รับ เป็นอย่างไร
2. การสนับสนุนที่พวกเขาได้รับนั้นได้ช่วยเหลือหรือเป็นอุปสรรค/ปัญหาทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงานหรือไม่
3. อะไรคือมุมมองของผู้สอนงานเองเกี่ยวกับการสนับสนุนที่พวกเขาให้คนพิการทางสติปัญญา
4. มุมมองสำคัญอะไรที่ผู้สอนงานมองในเรื่องของการสนับสนุนคนพิการในการทำงานและกำหนดความต้องการการสนับสนุนอย่างไร
5. สำหรับคนพิการสติปัญญาและครูสอนงานของพวกเขา อะไรคือความคล้ายคลึงกันและ/หรือความแตกต่างในการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการสนับสนุน
6. มีอุปสรรคหรือปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนที่ผู้สอนงานรู้สึกว่าจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจ้างงานของคนพิการทางสติปัญญาหรือไม่

2 ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

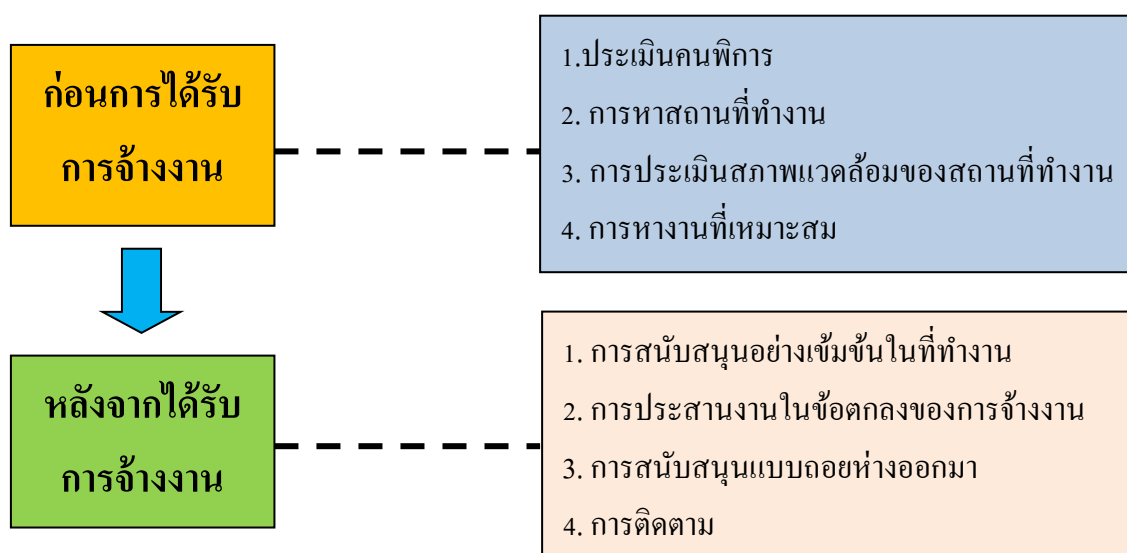
ในการสอนงานคนพิการของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานในสถานประกอบการ หรือทำงานที่เป็นธุรกิจของครอบครัวได้นั้น จะมีขั้นตอนที่สำคัญทั้งก่อนการจ้างงาน และหลังการได้รับการจ้างงานแล้ว ดังต่อไปนี้

1. ก่อนการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

- 1.1 การประเมินคนพิการ (Assessment of persons with disability)
- 1.2 การหาสถานที่ทำงาน (Finding of workplaces)
- 1.3 การประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Assessment of workplace environment)
- 1.4 การหางานที่เหมาะสม (Job Matching)

2. หลังจากได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

- 2.1 การสนับสนุนอย่างเข้มข้นในที่ทำงาน (Intensive support at the workplaces)
- 2.2 การประสานงานในข้อตกลงของการจ้างงาน (Coordination on employment agreement)
- 2.3 การสนับสนุนแบบค่อยห่างออกมา (Support fading)
- 2.4 การติดตาม (Follow-up)

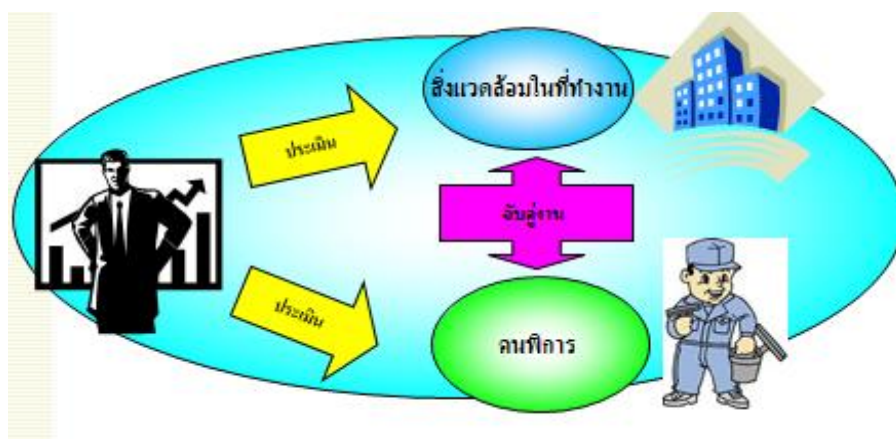


ภาพที่ 5.5 แสดง 8 ขั้นตอนการแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ

1. ก่อนการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

1.1 การประเมินคนพิการ (Assessment of persons with disability) การประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ และความเป็นไปได้ในการมีอาชีพ

ในการให้บริการของผู้สอนงานคนพิการ มีขั้นตอนที่สำคัญคือการประเมินคนพิการ โดยมีวัตถุประสงค์การประเมิน ดังแสดงในภาพที่ 5.6



ภาพที่ 5.6 แสดงวัตถุประสงค์ของการประเมิน

1) วัตถุประสงค์ของการประเมินคนพิการ

- (1) เพื่อค้นหาว่าเขาจะประสบความสำเร็จในการทำงานหรือไม่
- (2) เพื่อค้นหาจุดแข็งของคนพิการ งานชนิดไหนที่สอดคล้องกับจุดแข็งของเขา
- (3) ถ้าพบว่าเขามีจุดอ่อน ผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จะสนับสนุนเขาได้อย่างไรบ้าง

2) กระบวนการพื้นฐานของการประเมินคนพิการ

- (1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน อ่านจากเอกสาร รับฟังจากบุคคลใกล้ชิด และคนอื่น ๆ และประเมินการทำงานโดยการทดสอบ
- (2) สังเกตพฤติกรรมที่สถาบัน หรือ โรงเรียน โดยการทดลองให้ทำงานหลาย ๆ อย่าง และสังเกตความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงาน
- (3) สังเกตพฤติกรรมในที่ทำงาน ประเมินประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน สังเกตการทำงานร่วมกับผู้สอนงานคนพิการ และสังเกตปฏิกิริยา เน้นในเรื่องปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

3) ข้อมูลที่ต้องเก็บรวบรวม

(1) ด้านข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ที่อยู่ การวิเคราะห์ของแพทย์ สภาพความพิการ สมาชิกในครอบครัว ประวัติการศึกษา สิ่งที่ได้รับด้านสวัสดิการ และการศึกษาในอดีต

(2) ประวัติด้านการทำงาน ได้แก่ ชื่อบริษัท ประเภทของงาน ตำแหน่ง และสภาพการทำงาน ภาระงานที่ทำ สิ่งที่ได้ดี สิ่งที่ได้ไม่ดี และสาเหตุที่ออกจากงาน

(3) ความต้องการและความหวัง ได้แก่ ภาพลักษณ์ของอาชีพ (Vocational Image) พรรณนางาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สภาพและตำแหน่งการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เวลาในการทำงาน และ การเดินทาง

4) ขั้นตอนการสรุปรวบรวมเพื่อหาสถานที่ทำงาน

(1) หาสถานที่ทำงาน ได้แก่ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับมา โดยค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และสำรวจข้อมูลเพิ่มเติม

(2) หาประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้สอนงานคนพิการ ในที่ทำงาน ได้แก่ ดูสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร และด้านกายภาพ เขียนวิเคราะห์ในเรื่องงานและสภาพปัญหา และพิจารณาจ้างงานขึ้นมาใหม่

(3) การฝึกที่เป็นไปได้ของคนพิการ ได้แก่ ยืนยันและจัดการในเรื่องการหางานที่เหมาะสม

ในการประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ (Assessment) และความเป็นไปได้ในการมีอาชีพควรค้นหาสิ่งที่คุณพิการสามารถทำได้และจุดเด่นก่อน เพื่อต่อยอดและพัฒนาความสามารถของคนพิการ ผู้ประกอบการ และผู้ให้การสนับสนุน

สิ่งที่จำเป็นต้องพิจารณาในการประเมินความเป็นไปได้ในการมีอาชีพ มี 10 ข้อ

1. ความประสงค์ของคนพิการ
2. จุดเด่นด้านอาชีพ
3. สิ่งที่ควรระวังในการเลือกอาชีพ (เช่น มีข้อจำกัดด้านสุขภาพ)
4. สิ่งที่คุณพิการควรปรับปรุงแก้ไขก่อนสมัครงาน
5. สิ่งที่คุณพิการควรระวังในการทำงานหลังได้งานทำ
6. สิ่งที่ขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ (ข้อระวัง)
7. สิ่งที่ขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการ (ข้อสนับสนุน)
8. ลักษณะเฉพาะของความพิการของตน
9. สิ่งที่คุณพิการควรระวังและปรับปรุงเกี่ยวกับความพิการของตน
10. สิ่งที่คุณพิการอยากให้ศูนย์ฯ ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับความพิการ

แบบตรวจสอบ (Check list) ที่ใช้ในการประเมินสภาพปัจจุบันของคนพิการ (Assessment) มีข้อตรวจสอบ ดังนี้

เกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ

1. สามารถไปพบแพทย์ตามนัดได้ สามารถรับประทานยาตามที่แพทย์สั่งได้
2. เข้าใจโรคประจำตัว และอาการของตน
3. สามารถปรึกษาแพทย์เรื่องโรคประจำตัว และอาการของตนได้
4. สามารถดูแลตัวเองตอนป่วยได้
5. สามารถรู้ว่าต้องพัก และขอพักได้เมื่อเหนื่อย

เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน และชีวิตทางสังคม

1. สามารถนอน และตื่นเป็นเวลาได้
2. สามารถรับประทานอาหาร 3 มื้อ เป็นเวลาได้
3. สามารถทำกิจกรรมตอนกลางวัน โดยไม่ต้องนอนพักได้
4. สามารถดูแลตัวเองได้ เช่น แปรงฟัน หวีผม โกนหนวด แต่งหน้า แต่งกาย

อย่างเหมาะสม ฯลฯ

5. สามารถบริหารเงินส่วนตัวได้
6. สามารถเดินทางไปสถานที่ที่ไม่คุ้นเคยโดยดูแผนที่ ป้ายต่าง ๆ ได้
7. สามารถใช้เวลาว่างเพื่อผ่อนคลาย และเกิดประโยชน์ได้

เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

1. สามารถทักทายผู้อื่นได้
2. สามารถใช้คำพูดที่สุภาพได้
3. สามารถแจ้งความจำเป็นของตนได้
4. สามารถกล่าวขอบคุณ ขอโทษ และขออนุญาตเป็นประจำได้
5. มีมารยาททางสังคม มีท่าทางที่สุภาพเรียบร้อย

เกี่ยวกับการหางานทำ และการสมัครงาน

1. รู้ว่าตนเองอยากทำงานอะไร และสามารถทำอะไรได้บ้าง
2. สามารถเขียนใบสมัครได้
3. สามารถไปสอบสัมภาษณ์ในการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อยได้
4. สามารถตอบคำถามชัดเจนได้ เมื่อสอบสัมภาษณ์

เกี่ยวกับลักษณะนิสัยที่จำเป็นในการทำงาน

1. สามารถทำงานต่อเนื่องโดยไม่ขาดงานได้
2. สามารถแจ้งสถานที่ทำงานได้ เมื่อมีความจำเป็นที่จะลางานหรือไปสาย
3. สามารถดูแลเรื่องความปลอดภัยในขณะที่ทำงานได้
4. สามารถแจ้ง และบอกค่าขอโทษได้ เมื่อทำงานผิดพลาด
5. สามารถถามเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายได้ เมื่อมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ
6. สามารถแยกระหว่างเวลาทำงานและเวลาพัก และทำตามได้
7. สามารถเตรียมงาน โดยไม่ต้องมีคนสั่งได้
8. สามารถทำตามระเบียบของสถานที่ทำงานได้

เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1. สามารถทำงานสม่ำเสมอโดยควบคุมอารมณ์ของตนได้
2. สามารถทำงานเร็ว (ความเร็วที่เหมาะสม ไม่ช้า) ได้ปริมาณของงาน

ที่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. ชั่วโมงเวลาที่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (ทำงานต่อเนื่องกี่ชั่วโมง)

(ความคิดของคนพิการ)

5. จำนวนวันที่สามารถทำงานได้ใน 1 สัปดาห์ (กี่วันต่อสัปดาห์)

(ความคิดของคนพิการ)

เกี่ยวกับการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

1. สามารถขอความช่วยเหลือจากครอบครัวได้ เมื่อมีปัญหา
2. สามารถขอความช่วยเหลือจากองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ

เช่น ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อได้เมื่อมีปัญหา

3. มีบุคคลที่สามารถปรึกษาได้ นอกจากครอบครัว เจ้าหน้าที่ศูนย์ให้บริการ

เชื่อมต่อ และแพทย์

ศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านสามารถประเมินทุกข้อ โดยแยกเป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 สามารถทำได้ดี มั่นใจมาก

ระดับที่ 2 ปานกลาง

ระดับที่ 3 ไม่สามารถทำได้ ไม่มั่นใจ

นอกจากผลการประเมินภายในศูนย์ให้บริการเปลี่ยนผ่านแล้ว ยังใช้ผลการประเมินของหน่วยงานอื่นๆ มาใช้ในการประเมิน เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทาง

การฝึก และการดูแลของศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ และผู้ปกครอง ครอบครัว เช่น ผลการตรวจสุขภาพของโรงพยาบาล ผลการวัด IQ และผลการตรวจสอบ Autism ของโรงพยาบาลและสถาบันต่าง ๆ เช่น สถาบันราชานุกูล

1.2 การหาสถานที่ทำงาน (Finding Workplace) หมายถึง นักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ (Job Coach) จะต้องใช้ขั้นตอน และกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อหาสถานที่ทำงานที่ดี และยั่งยืนสำหรับคนพิการ มีขั้นตอนดังนี้

1) การประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Assessment of Workplace Environment)

(1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อการจับคู่งานที่ดีขึ้น มีการประเมินคนพิการ ประเมินสถานประกอบการจับคู่งาน มีกระบวนการปรับแต่งเพื่อสร้างเงื่อนไขให้ทั้งสองฝ่ายทำงานได้ง่ายขึ้น โดยนำเนื้อหาจากการประเมินมาเชื่อมต่อ (ประกอบ) ระหว่างคนพิการ และสถานที่ปฏิบัติงาน

2. เพื่อวางแผนสนับสนุนว่าจะสนับสนุนคนพิการแบบไหน เริ่มงานเมื่อไร หรือเริ่มภายในเมื่อไร และจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนระดับไหน

(2) วิธีการประเมิน

1. รวบรวมข้อมูลล่วงหน้า โดยยืนยันข้อมูลจากการประกาศรับสมัครงาน หรือจากโฆษณาและยืนยันข้อมูลจากสำนักงานจัดหางาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. เยี่ยมสถานประกอบการ คูสถานประกอบการ และประชุมปรึกษาหารือรับฟังความต้องการของสถานประกอบการยืนยันสภาพแวดล้อมและเนื้อหางาน (ตารางทำงานใน 1 วัน) ยืนยันขั้นตอนที่จะปฏิบัติต่อจากนี้

3. การฝึกอบรมผู้สอนงานคนพิการ เพื่อหาประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงและรวบรวมข้อมูล

4. นักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการ และคนพิการทัศนศึกษา และสนับสนุนการฝึกงาน เพื่อจับคู่งานที่เหมาะสมกับคนพิการมากยิ่งขึ้น

ภาพที่ 5.7 แสดงครูและนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการวางแผนการทำงานร่วมกัน ณ ร้านแม่ อ.เมือง จ.น่าน



5. ติดตามผลโดยการเยี่ยมชมสถานประกอบการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และ
ดูความเปลี่ยนแปลง

(3) วิธีการเข้าถึงสถานประกอบการ

1. การประเมินขั้นต้น เริ่มด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์ และยืนยันข้อมูล
พื้นฐานบางส่วนจากบริษัท

2. ฟังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานจัดหางาน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องที่มีข้อมูลอยู่ สอบถามจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์ในการจ้างงานคนพิการ

3. สํารวจด้วยตนเอง โดยยืนยันจากประกาศรับสมัครงาน และเว็บไซต์
ทำความเข้าใจข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ ขนาดของหน่วยงาน เนื้อหางาน และถ้าได้
สํารวจด้วยตนเองจะเข้าใจบรรยากาศในการทำงาน

4. การพบปะคุยกับสถานประกอบการ โดยต้องมีมารยาททางธุรกิจ ฟังคำพูด
ของสถานประกอบการ ค้นหาความต้องการ ถ้าเห็นว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานจำเป็นต้อง
ตัดบทสนทนา การคุยเพื่อสร้างโอกาสไม่ใช่คุยเพื่อสรุปการจ้างงานคนพิการ

(4) เนื้อหาการประเมิน ได้แก่

1. เนื้อหาเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน กลุ่มมีหรือไม่มี
มาตรฐานการปฏิบัติงานมีหรือไม่มี ระดับที่ต้องการในเรื่องความถูกต้องแม่นยำ ความสุภาพ ความรวดเร็ว
ทักษะที่จำเป็น เช่น ความชำนาญ ความสามารถในการสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ และความสามารถ
ในการอ่านและเขียนเป็นต้น

2. ความจำเป็นทางกายภาพ ได้แก่ ความแข็งแรงของร่างกาย กล้ามเนื้อส่วนสูง

3. ประเด็นที่ต้องพิจารณา ความปลอดภัย หรือสุขภาพ

4. เนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร วิธีการรวบรวม จากการเยี่ยมชม
สถานที่ปฏิบัติงาน ประชุม ฝึกในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งผู้สอนงานและคนพิการ ประกอบด้วย
โครงสร้างของบริษัท สายงานการบังคับบัญชา การโยกย้ายและหมุนเวียนพนักงาน ข้อมูลของการ
ย้ายพนักงาน ความถี่ในการเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราว การทำงานเป็นกะ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
บรรยากาศในที่ทำงาน อัตราส่วนระหว่างเพศหญิงและชาย โครงสร้างอายุ การยอมรับหรือปฏิเสธ
มีระเบียบวินัยหรืออิสระ

5. วิธีติดต่อกับคนพิการ ได้แก่ ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับคนพิการ
วิธีการอธิบาย และคนรับผิดชอบมีงานยุ่งมากไหม

6. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อม ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ กลิ่น
ความสว่าง และอันตราย เป็นต้น พื้นที่ในการวางสิ่งของ ได้แก่ ตำแหน่งจุดที่วางอุปกรณ์ ความง่าย

ในการใช้งาน พื้นที่ในการทำงาน และการจัดวางสิ่งของความสะดวกในการสอนของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ คนพิการต้องอยู่ในสายตาของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ง่ายต่อการช่วยเหลือโดยวิธีธรรมชาติ (Natural Support)

7. ข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการ

(5) ประเด็นในการประเมินสถานที่ปฏิบัติงาน

1. วิธีการประเมินจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับระยะเวลา ขั้นตอนและทัศนคติของบริษัท (มีประสบการณ์การทำงานหรือไม่ มีทัศนคติที่ดีต่อการจ้างงานหรือไม่)

2. ปกติสถานที่ทำงานของคนพิการก็มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ควรประเมินหลายครั้งตามความจำเป็น

3. บุคคลที่รู้จักงานที่ดีที่สุดคือพนักงานในที่ทำงาน ได้แก่ มาตรฐานในที่ทำงาน เทคนิคในการทำงาน และวัฒนธรรมในที่ทำงาน

4. วัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ชัดเจน บรรยากาศในที่ทำงาน ได้แก่ วิธีเรียกชื่อ การโต้ตอบกับพนักงาน และเอกสารที่ติดประกาศ

5. ถ้าเป็นไปได้ให้นักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของการประเมิน การปรับโครงสร้างงาน การจัดทำแผนการสนับสนุน การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) และการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support)

1.3 การประเมิน (Assessment) สถานที่ทำงาน ประเภทการประเมิน (Assessment) มีดังนี้

1) การประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากนอกสถานที่ทำงาน เช่น ข้อมูลจากสื่อต่างๆ ข้อมูลจากสำนักงานจัดหางาน ฯลฯ

2) การประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากสถานที่ทำงาน เช่น การพบผู้รับผิดชอบในการจ้างคนพิการ การดูงาน การสอบถามทัศนคติตอนสมัครงาน การทดลองงานของนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการในศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อ การติดตามผลการฝึกงาน เนื้อหาการประเมิน (Assessment) สถานที่ทำงาน มีดังนี้

(1) งานที่คนพิการทำ

1. การวิเคราะห์ภาระงาน (Job duty analysis) สรุปลงขั้นตอนของงานที่ทำทั้งหมด ระยะเวลา สถานที่ ชนิดงานตามขั้นตอน

2. วิเคราะห์วิธีการทำงานแต่ละขั้นตอน (Task analysis)

(2) สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

- ความกว้าง
- อุณหภูมิ
- กลิ่น
- เสียง
- ความสว่าง
- อุปกรณ์ที่ใช้
- การออกแบบสถานที่ทำงาน
- อารยสถาปัตย์



ภาพที่ 5.8 แสดงครูและนักเรียน ร่วมกับสถานประกอบการวางแผนการทำงานร่วมกัน

เมื่อมีข้อมูลครบแล้ว รวบรวมข้อมูล และทำแผนที่ภายในสถานที่ทำงาน เพื่อหาจุดที่ควรแก้ไข

3) ทรัพยากรบุคคลในสถานที่ทำงาน การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในสถานที่ทำงานนั้น เป็นพื้นฐานของการสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนคนพิการ (Natural support) หลังได้เข้าทำงานแล้วควรรหาบุคคลหลักในการสนับสนุนคนพิการ (Key person) ใน 2 ระดับ คือระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าแผนก และระดับพนักงานซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเปลี่ยนแปลง เช่น ลาออก ย้ายสถานที่ทำงาน เป็นต้น ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากรว่าเกิดขึ้นช่วงไหน

4) บรรยากาศของสถานที่ทำงาน

5) นโยบายของผู้ประกอบการ ควรศึกษานโยบายเกี่ยวกับการบริหาร การจ้างคนพิการ CSR ประวัติของบริษัท ฯลฯ เมื่อการประเมินเสร็จแล้ว ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อควรนำผลการประเมินพร้อมกับแผนการจ้างและการฝึกคนพิการให้ผู้ประกอบการ เมื่อมีข้อแก้ไข ศูนย์ให้บริการเชื่อมต่อควรเสนอวิธีการแก้ไขอย่างละเอียด

1.4 การหางานที่เหมาะสมกับคนพิการ (Matching)

ความหมายของการจับคู่งาน หมายถึง การที่เราได้ทำการประเมินสถานที่ทำงาน หางานที่ตรงตามความถนัดและความคาดหวัง จัดทำเนื้อหาการประเมินสถานที่ทำงานและคนพิการ (รวมถึงความต้องการ) และจัดเรียงเนื้อหาที่ต่างกันไป

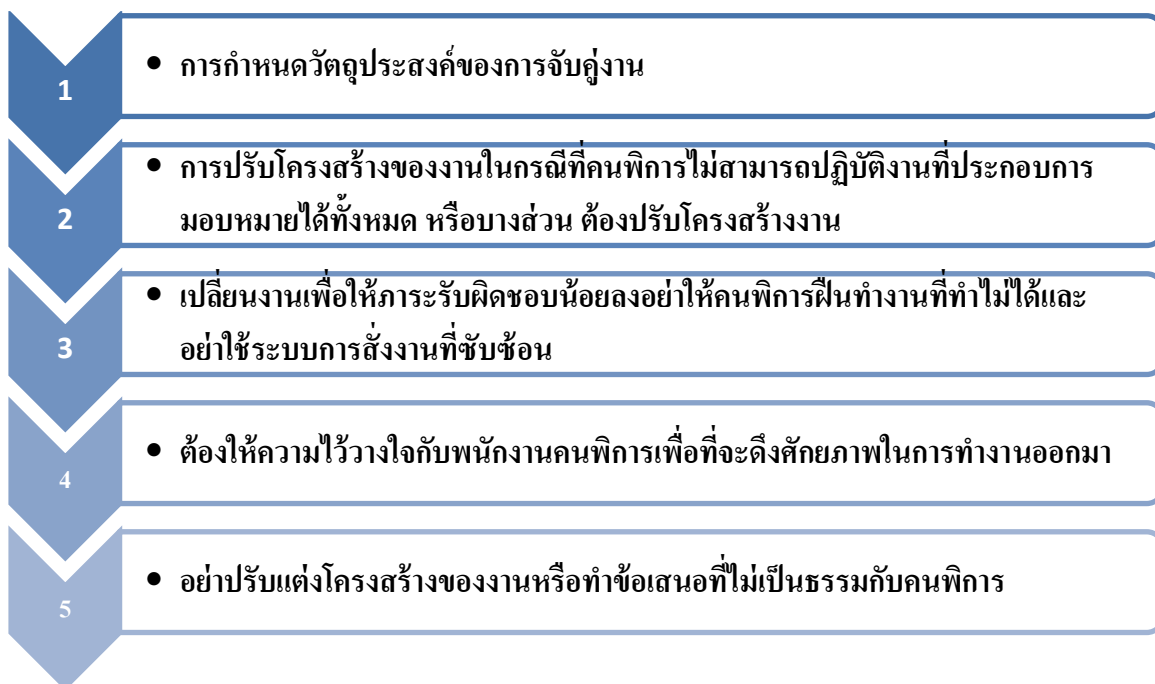
1) วัตถุประสงค์ของการจับคู่งาน

(1) มีขั้นตอนในการดำเนินงาน

(2) จับคู่งานอย่างมีเหตุผล มีการประเมินเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เราสามารถ

หามาตรการแก้ไขได้

- (3) การฝึกอบรมภาคปฏิบัติสำหรับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ และคนพิการจะช่วยความถูกต้องแม่นยำ
- (4) ในการจับคู่งานนั้นพิจารณาจากมุมมองว่าสามารถทำงานได้หรือไม่ (ได้ระดับมาตรฐานหรือไม่ สามารถปรับได้หรือไม่ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่)
- (5) ยืนยันการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และบุคคลว่าดำเนินไปได้แค่ไหน ได้แก่ เจ้าหน้าที่หลัก ความถี่ในการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ เพศของผู้รับผิดชอบ และการเปลี่ยนสายงาน
- (6) ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำว่าควรปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ หรือไม่
- 2) การปรับโครงสร้างของงาน ซึ่งในกรณีที่คนพิการไม่สามารถปฏิบัติงานที่สถานประกอบการมอบหมายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน ต้องปรับโครงสร้างงาน
- (1) วิธีการปรับโครงสร้างของงาน ได้แก่ การมองหางานที่ทำในปัจจุบัน ทำอยู่ประจำ ทำได้หรือทำไม่ได้ การมองงานหลัก งานที่มีปริมาณงานมาก งานที่ต้องใช้เวลาทำงาน การมองงานรอง ได้แก่ งานที่ทำเมื่อมีเวลาว่าง ประเด็นสำคัญคือถ้าเป็นไปได้ให้ทำงานที่สม่ำเสมอ ๆ จะดีกว่า ถ้าปรับโครงสร้างงานได้ยากอาจสร้างงานใหม่ให้ก็ได้
- (2) ประเด็นสำคัญในการปรับโครงสร้างของงาน
- (3) สำหรับทั้งสองฝ่ายคือคนพิการและนายจ้าง ให้แบ่งงานให้มีความสมดุล ได้แก่ งานที่คนพิการสามารถทำได้ งานที่พนักงานทำไม่ได้ และมีค้างอยู่ งานที่มีผู้สังเกตเห็นและมีผู้เริ่มทำ และงานที่ให้คนนอกบริษัททำอยู่
- 3) เปลี่ยนงานเพื่อให้ภาระรับผิดชอบน้อยลงอย่าให้คนพิการฝืนทำงานที่ทำไม่ได้ และอย่าใช้ระบบการสั่งงานที่ซับซ้อน
- 4) ต้องให้ความไว้วางใจกับพนักงานคนพิการเพื่อที่จะดึงศักยภาพในการทำงานออกมา
- 5) อย่าปรับแต่งโครงสร้างของงานหรือทำข้อเสนอที่ไม่เป็นธรรมกับคนพิการ



ภาพที่ 5.9 แสดงขั้นตอนการหางานที่เหมาะสมกับคนพิการ

2. หลังการได้รับการจ้างงาน ประกอบด้วย

2.1 การสนับสนุนอย่างเข้มข้นในที่ทำงาน (Intensive support at the workplaces)

การให้การสนับสนุนคนพิการในช่วงแรกของการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในสถานที่ทำงานของคนพิการเพราะปัญหาต่าง ๆ มักเกิดขึ้นกับทั้งคนพิการและผู้ประกอบการในช่วงนี้มากที่สุด

1) การสนับสนุนการทำงานต่อเนื่อง และการทำงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งให้การสนับสนุนแก่คนพิการที่เข้าทำงานแล้ว และผู้ประกอบการที่จ้างคนพิการ โดยเข้าไปในสถานประกอบการในระยะหนึ่ง และร่วมมือกับบุคคลในสถานประกอบการเพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 5.10 แสดงการเข้าไปให้คำแนะนำนักเรียนร่วมกับสถานประกอบการที่รับนักเรียนเข้าฝึกประสบการณ์

การทำงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี พ.ศ. 2529 ในระบบการจ้างคนพิการโดยมีการสนับสนุน (Supported Employment) ในประเทศญี่ปุ่น มีระบบการให้บริการของผู้สอนงาน (Job Coach) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545

2) หน้าที่ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) มีดังต่อไปนี้

- (1) การสอนงานให้คนพิการในสถานที่ทำงานโดยตรง
- (2) การสอนมารยาททางสังคม
- (3) การค้นหางานที่เหมาะสมกับคนพิการ การปรับเนื้อหางาน และการปรับสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับการทำงานของคนพิการ (Job matching)
- (4) การปกป้องสิทธิของคนพิการ
- (5) การสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ (Natural support)
- (6) การติดตามผลการทำงานของคนพิการ (Follow up)
- (7) การสนับสนุนครอบครัวคนพิการ
- (8) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (9) การสนับสนุนผู้ประกอบการ

ปัจจุบัน บทบาท หน้าที่ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) นั้นหลากหลายมากขึ้น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จึงควรผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ในการส่งเสริมอาชีพของคนพิการ

3) ขั้นตอนการทำงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

แยกเป็นสามช่วง

- (1) ช่วงเตรียม (ก่อนคนพิการมีงานทำ)
 1. การประเมิน (Assessment) คนพิการ
 2. การประเมิน (Assessment) สถานประกอบการ
 3. การทำแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคล
 4. การค้นหางานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ (Job matching)
- (2) ช่วงสนับสนุนเต็มรูปแบบ (เริ่มแรกการทำงานของคนพิการ)
 1. การสอนทักษะที่ใช้ในการทำงานให้คนพิการ
 2. การสอนกฎระเบียบและมารยาทในสถานที่ทำงานให้คนพิการ
 3. การสร้างเครือข่ายสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ (Natural support)



ภาพที่ 5.11 แสดงการสอนงานให้แก่ นักเรียนที่ฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง

(3) ช่วงติดตามผลการทำงาน (หลังนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ
ลดบทบาทในการสนับสนุนแล้ว)

1. การเยี่ยมสถานที่ทำงานของคนพิการ การติดต่อผู้ประกอบการทางโทรศัพท์ ฯลฯ
2. การเข้าไปช่วยเหลือคนพิการและผู้ประกอบการตามความจำเป็น
3. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ตามคำฟังไม่สามารถที่จะ
ทำตลอด 3 ขั้นตอนนี้อย่างสมบูรณ์แบบได้ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)
ควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนคนพิการและผู้ประกอบการ เช่น สำนักงาน
จัดหางาน



ภาพที่ 5.12 แสดงการจัดอบรมหลักสูตร นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการขั้นพื้นฐาน
โดยสำนักงานจัดหางาน จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ 26-28 มีนาคม 2565 ณ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล

3) ขอบเขตการทำงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) คนพิการ ผู้ปกครอง (ครอบครัว) และผู้ประกอบการ มักหวังว่านักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สามารถแก้ไขปัญหาทุกอย่าง แต่ทั้ง 4 ฝ่ายควรช่วยกันแก้ปัญหา ทุกฝ่ายควรมีความเข้าใจตรงกันกับ 3 ข้อนี้ ก่อนทำแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคล

(1) คนพิการและผู้ประกอบการต้องการการสนับสนุนอย่างไร

(2) การสนับสนุนที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สามารถให้ได้นั้นมีอะไรบ้าง

(3) ข้อ 1 และ ข้อ 2 ตรงกันหรือไม่

ก่อนเริ่มใช้ระบบนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) แต่ละฝ่ายควรพิจารณา 12 ข้อต่อไปนี้

(1) ความพร้อมของคนพิการ ความพร้อมของคนพิการอยู่ในระดับที่สามารถเริ่มทำงานได้หรือไม่ เช่น แรงจูงใจ สุขภาพ ความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการเดินทาง ความอดทน การมีระเบียบวินัย เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ควรทดสอบในสถานที่ทำงานจริง บางทีคนที่สามารถทำงานในร้านค้ากิจการเพื่อสังคมได้ดี เมื่อออกไปทำงานในสถานประกอบการแล้ว ไม่สามารถปรับตัวได้

(2) การมีประเภทงานที่คนพิการสามารถทำได้ในสถานประกอบการที่เลือกทำงาน ควรตรวจสอบว่ามีงานที่เหมาะสมกับคนพิการผู้ที่มีสมัครงานหรือไม่ ปริมาณงาน ลักษณะงาน เนื้อหางาน เกณฑ์การทำงานที่ผู้ประกอบการตั้งอยู่นั้นเหมาะสมหรือไม่ ถึงแม้ว่าในขณะนี้ยังไม่มีงานที่คนพิการสมัครได้ แต่วันข้างหน้า น่าจะสามารถมีงานทำหรือไม่ ความเป็นไปได้ในการมีอาชีพมีมากน้อยขนาดไหน

(3) ความพร้อมของผู้ประกอบการในการสนับสนุนคนพิการ ผู้ประกอบการมีความตั้งใจในการจ้างคนพิการหรือไม่ ผู้ประกอบการพร้อมที่จะปรับเนื้อหางาน และสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะ และความสามารถของคนพิการหรือไม่ บุคคลในสถานประกอบการร่วมกันสนับสนุนคนพิการหรือไม่ มีแนวโน้มที่จะพึ่งแต่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) หรือไม่

(4) แผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคลของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรกำหนด 3 ข้อต่อไปนี้

1. จังหวะที่ทำแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคล ควรกำหนดไว้และทำช่วงไหนของระยะเวลาที่ให้การสนับสนุน

2. รูปแบบของแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคล

3. ลักษณะของการประชุมเพื่อทำแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคลควรกำหนดไว้ว่าจัดการประชุมกับหน่วยงานใด และเมื่อไร

(5) ข้อมูลที่ควรกำหนดไว้ในแผนการสนับสนุนเฉพาะบุคคลมีดังต่อไปนี้

1. ชื่อคนพิการที่ได้รับการสนับสนุนจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

2. ชื่อผู้ประกอบการที่จะจ้างคนพิการ (ผู้ประกอบการที่ได้รับการสนับสนุนนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

3. ระยะเวลาที่ให้การสนับสนุน (ระบุวันที่และระยะเวลาในทุกข้อ) ระยะเวลาที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้การสนับสนุนทั้งหมด ระยะเวลาที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการให้การสนับสนุนในช่วงเตรียม (ก่อนคนพิการมีงานทำ) ระยะเวลาที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการให้การสนับสนุนในช่วงสนับสนุนเต็มรูปแบบ (เริ่มแรกการทำงานของคนพิการ) และระยะเวลาที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการให้การสนับสนุนในช่วงติดตามผลการทำงาน (หลังผู้สอนงานลดบทบาทในการสนับสนุนแล้ว)

(6) หน้าที่ที่คนพิการได้รับมอบหมายในสถานประกอบการ (ระบุรายละเอียดของงานที่คนพิการทำ)

(7) กำหนดการในการจ้าง (ระบุวันที่และระยะเวลาของการฝึก การทดลองจ้างงาน และการทำสัญญาซึ่งเป็นเป้าหมายของการให้การสนับสนุน)

(8) ข้อสำคัญในการสอนทักษะอาชีพ (เช่น การจัดทำคู่มือที่ระบุขั้นตอนของการทำงาน การสอนมารยาท การพิจารณาความเป็นไปได้ของการย้ายตำแหน่งในกรณีที่มีปัญหาในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นต้น)

(9) ข้อสำคัญในการสอนทักษะสังคม (เช่น วิธีการใช้เวลาพักระหว่างทำงาน ฝึกการเดินทางไปสถานที่ทำงาน ฝึกการทักทาย การรายงาน สอนวิธีการหลีกเลี่ยงการมีปัญหากับลูกค้า เป็นต้น)

(10) ข้อสำคัญในการสนับสนุนผู้ประกอบการ (เช่น ประสานงานกับผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มเนื้อหาของคนพิการ ขอความร่วมมือในการเพิ่มความเข้าใจของลูกค้าที่มีอยู่ ต่อความพิการและคนพิการที่เข้าทำงาน ขอความร่วมมือในการบันทึกการทำงานคนพิการเพื่อให้คนพิการทราบข้อที่ตนควรแก้ไข เป็นต้น)

(11) ข้อสำคัญในการสนับสนุนผู้ปกครองและครอบครัวของคนพิการ

(12) ลักษณะการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนคนพิการ (เช่น กำหนดนัดประชุมกับ สำนักงานจัดหางานเพื่อปรับแผนการสนับสนุน เป็นต้น)

4) บทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ในช่วงระยะของการสนับสนุนเต็มรูปแบบ (เริ่มแรกการทำงานของคนพิการ)

(1) บทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ในช่วงเริ่มแรกการทำงานของคนพิการมีดังนี้

1. ผู้ให้ความรู้ที่มั่นคงแก่คนพิการในช่วงเริ่มแรกการทำงาน คนพิการมักมีอุปสรรคในการปรับตัว และการสื่อสารของคนพิการยังถูกจำกัด คนพิการจึงมีข้อมูลเกี่ยวกับงานและชีวิตประจำวันน้อย เป็นเหตุที่ทำให้คนพิการกังวลและโดดเดี่ยว นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับคนพิการ และให้การช่วยเหลือได้ ทำให้คนพิการสบายใจและไม่ขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้าหากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ช่วยคนพิการและครอบครัวมากเกินไปเกินความจำเป็นในช่วงนี้ คนพิการและครอบครัวไม่สามารถพึ่งตัวเองได้ในวันข้างหน้า เป็นเหตุที่เกิดปัญหาในอนาคตได้

2. ผู้ที่ให้การสนับสนุนในเวลาที่ยากลำบาก นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ช่วยคนพิการ และครอบครัวในเวลาที่ยากลำบากเท่านั้น ไม่สามารถช่วยคนพิการตลอดไป ในที่สุดคนพิการต้องจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในสถานประกอบการเพื่อทำงานต่อเนื่อง นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรจำกัดบทบาทของตนและเน้นการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการแทน

3. ผู้ที่ให้ตัวอย่างแก่ผู้ประกอบการในการสนับสนุนคนพิการ การกระทำทุกอย่างของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการที่ทำกับคนพิการนั้น เป็นตัวอย่างแก่ผู้ประกอบการ ถ้าหากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการทำตัวไม่สุภาพต่อคนพิการ บุคลากรในสถานประกอบการก็จะทำตาม และคนพิการจะได้รับผลเสียตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ที่นั่น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการควรระมัดระวังในการกระทำของตน และเคารพคนพิการตลอดเวลา

4. ผู้เชี่ยวชาญที่กล้านำเสนอความรู้และการจัดการต่อผู้ประกอบการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมอาชีพที่เข้าทำงานในสถานประกอบการ ผู้ประกอบการส่วนมากมีประสบการณ์ในการจ้างคนพิการน้อย นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจึงควรกล้านำเสนอความรู้ และการจัดการที่เหมาะสมกับคนพิการต่อผู้ประกอบการเสมอ เช่น นำเสนอขั้นตอนในการจ้างคนพิการและการฝึกภายในสถานประกอบการ แนะนำประเภทงานที่เหมาะสมกับคนพิการที่ผู้ประกอบการจ้าง แนะนำสิ่งที่ควรระวังในการทำงาน เป็นต้น

ข้อต่าง ๆ ที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการนำเสนอ ควรจัดเป็นเอกสารที่ผู้ประกอบการเข้าใจง่าย และเป็นต้นแบบการปฏิบัติในการจ้างคนพิการได้ เมื่อถึงคราวจำเป็น

ในบางกรณีที่เราเห็นว่าไม่สมควรหรือไม่เหมาะสม นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรปฏิบัติเรื่องการจัดการของผู้ประกอบการเพื่อปกป้องประโยชน์ของคนพิการ

5) การสนับสนุนด้านชีวิตประจำวัน การขาดทักษะชีวิตประจำวันเป็นอุปสรรคในการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ และเป็นเหตุให้คนพิการลาออกจากงานได้ เช่น กรณีที่คนพิการไม่สามารถดูแลตัวเองหรือบริหารเวลาด้วยตัวเองได้และครอบครัวต้องคอยดูแลตลอดเวลา เมื่อสมาชิกในครอบครัวที่เคยดูแลย้ายออกจากบ้านหรือเสียชีวิตแล้ว คนพิการไม่สามารถดูแลสุขภาพของตนหรือไปทำงานทันเวลาได้ จนมีโอกาสดูแลออกจากงานได้

ปัญหาการขาดทักษะชีวิตประจำวันนั้น นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ตามลำพังไม่สามารถแก้ไขได้ ควรร่วมมือกับผู้ปกครอง และครอบครัว ทักษะชีวิตประจำวันยังต้องฝึกและเสริมต่อไปโดยผู้ปกครองและครอบครัว หลังคนพิการได้งานทำแล้วปัญหาที่มักจะเกิดขึ้นกับคนพิการ มีดังนี้

1. เกี่ยวกับการปรึกษา

- 1) ไม่มีเพื่อนพูดคุย
- 2) ไม่มีที่ปรึกษาในชีวิตประจำวันและสถานที่ทำงาน
- 3) ไม่รู้จักหน่วยงานที่คนพิการสามารถปรึกษาและขอคำแนะนำได้

2. เกี่ยวกับอาหาร

- 1) รับประทานทานอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ
- 2) ค่าอาหารสูงเกินความจำเป็น (ไม่รู้จักเลือกอาหาร เลือกอาหารที่ไม่สมกับเงินหรือรายได้ที่ตนได้มา)

- 3) ไม่สามารถประกอบอาหารได้

3. เกี่ยวกับการแต่งกายและเสื้อผ้า

- 1) แต่งตัวไม่ถูกกาลเทศะ
- 2) ไม่สามารถเลือกซื้อเสื้อผ้าที่เหมาะสมได้
- 3) ไม่สามารถดูแลเสื้อผ้าของตนได้
- 4) ไม่ยอมซักผ้า ซักผ้าไม่ถูกวิธี

4. เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- 1) ไม่รู้จักวิธีการทำความสะอาด
- 2) ไม่รู้จักวิธีการประหยัดพลังงาน
- 3) ไม่รู้จักวิธีการแก้ไขปัญหภายในบ้าน (เช่น ท่อน้ำตัน เปลี่ยนหลอดไฟ ฯลฯ)



5. เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

- 1) รับประทานอาหาร นอน ไม่เป็นเวลา
- 2) อาบน้ำ ล้างหน้าไม่สะอาด
- 3) แต่งหน้าไม่เหมาะสม
- 4) ไม่ออกกำลังกาย
- 5) ไม่ไปรับการตรวจสุขภาพเป็นระยะเวลานาน
- 6) ไม่ยอมรักษาโรค
- 7) ไม่รู้จักวิธีการพยาบาลเบื้องต้นและวิธีการดูแลตัวเองเมื่อมีอาการป่วย
- 8) ไม่รู้จักวิธีการใช้บริการของโรงพยาบาลและคลินิก
- 9) ไม่รู้จักวิธีการรับประทานยา

6. เกี่ยวกับการเงิน

- 1) ไม่สามารถบริหารค่าจ้างที่ได้รับมาได้
- 2) ไม่สามารถวางแผนการใช้จ่ายได้
- 3) ไม่รู้จักออมทรัพย์
- 4) ไม่รู้จักวิธีการเก็บสมุดบัญชี เงินสด และของมีค่า
- 5) ไม่รู้จักวิธีการจัดการปัญหาการเงิน เช่น มีหนี้สินจำนวนมาก บัตร ATM หาย ฯลฯ

7. เกี่ยวกับความปลอดภัย

- 1) ไม่รู้จักการใช้กุญแจ ไม่ล็อกห้องก่อนออกไปข้างนอก
- 2) ไม่รู้จักวิธีการใช้อินเตอร์เน็ตที่ถูกต้อง
- 3) ไม่รู้จักวิธีการหนีภัยธรรมชาติและภัยต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน

และสถานที่ทำงาน

- 4) ไม่รู้จักวิธีการป้องกันการละเมิดทางเพศ
- 5) ไม่รู้จักวิธีการขอความช่วยเหลือเมื่อประสบภัย เช่น แจ้งตำรวจ

8. เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

- 1) ไม่รู้จักวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น
- 2) ไม่สามารถรักษาคำพูดของตนได้ ชอบโกหก
- 3) ไม่สามารถคบกับผู้อื่นได้ ชอบเก็บตัว
- 4) ไม่รู้จักมารยาททางสังคม
- 5) ฟังผู้อื่นมากเกินไป
- 6) สนทนากับผู้อื่นมากจนเกินขอบเขต

- 7) ไม่สามารถร่วมกิจกรรมกับคนในท้องถิ่นได้
 - 8) ไม่กล้าปฏิเสธข้อเรียกร้องของผู้อื่นตลอดเวลา
 - 9) ไม่มีใครที่สามารถปรึกษาได้
9. เกี่ยวกับการใช้เวลาว่างและงานอดิเรก
- 1) ไม่มีงานอดิเรก
 - 2) ไม่รู้จักวิธีการผ่อนคลาย
 - 3) ไม่กล้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่ม เช่น กีฬา กิจกรรมชมรม ฯลฯ
 - 4) ติดการพนัน
 - 5) ติดสิ่งเสพติด เช่น สุรา บุหรี่ ยาเสพติด ฯลฯ
 - 6) ไม่สนใจการศึกษาและการเรียนรู้ ไม่ยอมพัฒนาตัวเอง

สิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่ของ ผู้ปกครอง ครอบครัว ที่ต้องพัฒนาและฝึกให้ ปัจจุบันในประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานที่ให้บริการเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตประจำวัน สำหรับคนพิการที่ทำงานแล้วในวันข้างหน้า ควรมีการจัดสถานที่ให้บริการด้านชีวิตประจำวันประเภทต่าง ๆ เช่น การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group home) ซึ่งคนพิการสามารถฝึกทักษะชีวิตประจำวัน และได้รับความช่วยเหลือในกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะชีวิตคล้ายกัน ผู้ดูแล (Home helper service) ซึ่งคนพิการสามารถได้รับความช่วยเหลือด้านชีวิตประจำวันที่บ้านของตน เป็นต้น

2.2 การประสานงานในเรื่องข้อตกลงการจ้างงาน (Coordination on employment agreement)

เมื่อคนพิการได้รับการจ้างงานแล้วนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการจะต้องมีการประสานงานกับสถานประกอบในเรื่องข้อตกลงต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การสร้างเครือข่ายสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ (Natural Support) ความหมายของการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) คือ การสนับสนุนแก่คนพิการจากบุคคลในสถานประกอบการ เพื่อการทำงานต่อเนื่องของคนพิการทั้งการสนับสนุนที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ และตามแผนการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) ประกอบด้วย การสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการโดยตรง การสนับสนุนด้านสังคม เช่น การใช้เวลาช่วงพักของคนพิการ (ทานอาหารกลางวัน ทำกิจกรรมด้วยกับคนพิการ เป็นต้น) การสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ หลังนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการถอนตัวออกจากสถานที่ทำงาน (Fading) ตามแผนแล้วผู้ที่สามารถให้การสนับสนุนและช่วยเหลือได้ คือ บุคคลในสถานประกอบการ ดังนั้น ในช่วงเริ่มแรกการทำงานของคนพิการนักแนะแนวอาชีพและผู้สอนงานคนพิการควรช่วยเหลือคนพิการเท่าที่จำเป็น และจัดโอกาสที่บุคคลในสถานประกอบการให้การสนับสนุนแก่คนพิการมากขึ้น นักแนะแนวอาชีพ

และสอนงานคนพิการควรช่วยเหลือคนพิการทางอ้อม เช่น แนะนำวิธีการสอนงานที่เหมาะสมกับคนพิการ ให้บุคคลในสถานประกอบการ

ในช่วงเริ่มแรกการทำงานของคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ควรสรุปความช่วยเหลือที่คนพิการจำเป็นต้องได้รับในสถานที่ทำงาน และสร้างเครือข่ายสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ จัดสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงานและความสามารถของคนพิการ เพื่อให้คนพิการสามารถได้รับความช่วยเหลือภายหลังนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการถอนตัวแล้ว

2) การประเมิน (Assessment) ของการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรประเมิน (Assessment) การสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) โดยทดลองทำงานที่สถานประกอบการก่อนคนพิการเริ่มทำงาน ข้อมูลที่จำเป็นใช้ ในการประเมิน (Assessment) ของการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) ดังนี้

(1) นโยบายเกี่ยวกับการจ้างคนพิการ นอกจากข้อมูลที่ได้รับผ่านสื่อต่าง ๆ แล้ว นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ควรสัมผัสบุคลากรในสถานประกอบการโดยตรงในการทดลองงานล่วงหน้า ในบางกรณี ผู้ประกอบการมีนโยบายส่งเสริมการจ้างงานของคนพิการ แต่ถูกจ้างไม่ค่อยเต็มใจหรือไม่ยอมรับการทำงานของคนพิการ

(2) ระบบการทำงาน และบุคลากรในแผนกที่คนพิการทำงาน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรมีข้อมูลดังนี้

- จำนวนพนักงานในแผนก
- ระบบการบริหาร
- ประเภทการจ้าง (พนักงานประจำหรือชั่วคราว)
- ความถี่ของการย้ายแผนกและการย้ายสาขา
- อายุการทำงาน of พนักงานชั่วคราว (สถานประกอบการที่พนักงานชั่วคราวลาออกบ่อย มักมีปัญหาเรื่องสวัสดิการ ฯลฯ)
- บุคคลหลักที่สามารถให้การช่วยเหลือแก่คนพิการได้ (Key Person)

หลังผู้สอนงาน (Job Coach) ถอนตัวแล้ว

3) ผู้รับผิดชอบในการจ้างคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรทราบว่าผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบในการจ้างคนพิการ (กรณีที่สถานประกอบการเป็นองค์กรขนาดเล็กเจ้าของกิจการเป็นผู้รับผิดชอบ เป็นต้น)

4) การสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) การสนับสนุนประเภทนี้อาศัยบุคลิกเฉพาะบุคคล ของบุคลากรในสถานประกอบการแต่ละคนจึงยากที่จะบังคับและมีโอกาสเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการย้ายของบุคลากรหรือการเปลี่ยนตำแหน่ง จึงถือเป็นระบบการสนับสนุนที่ไม่มั่นคงนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จึงควรสร้างเครือข่ายสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

การสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และตามแผนการสนับสนุนประเภทนี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของผู้ประกอบการความช่วยเหลือที่ให้แก่คนพิการนั้นอยู่ในระบบการทำงานของผู้ประกอบการ

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สรุปรูปความช่วยเหลือที่คนพิการควรได้รับในสถานประกอบการก่อน และจัดหาบุคคลที่สามารถให้การช่วยเหลือได้ในแต่ละกรณี เช่น การช่วยเหลือเกี่ยวกับการวิธีการซื้อคูปองเพื่อทานอาหารกลางวันควรมีบุคคลที่ให้การช่วยเหลือในโรงอาหาร

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรประสานกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และกำหนดบุคคลสำคัญ (Key Person บุคคลหลักที่ให้การช่วยเหลือ) และวิธีการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ การสนับสนุนประเภทนี้ไม่มีโอกาสเกิดการเปลี่ยนแปลง ถึงแม้บุคคลสำคัญ (Key Person) จะเปลี่ยนในภายหลัง เพราะระบบการให้การช่วยเหลือยังมีอยู่

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรนำเสนอการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Support) ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และตามแผนต่อผู้บริหารของสถานประกอบการ เพื่อให้คนพิการ ได้รับการช่วยเหลือที่มั่นคงและสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

5) การสนับสนุนคนพิการเพื่อการทำงานที่มีรูปแบบพึ่งตนเอง ทั้งนี้ถ้าหากคนพิการไม่สามารถพึ่งตนเองในการทำงานได้ตลอดไป คนพิการต้องเป็นภาระของเพื่อนร่วมงานและผู้ประกอบการ สิ่งนี้ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้เกิดปัญหาในการบริหารกิจการได้ เพราะผู้ประกอบการต้องสละบุคคลที่ช่วยคนพิการ และเวลาของการทำงานของบุคคลที่ช่วยคนพิการนั้นตลอด การทำงานที่มีรูปแบบพึ่งตนเองของคนพิการจึงมีความจำเป็นและความสำคัญเพื่อการทำงานต่อเนื่องของคนพิการ

ปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนคนพิการเพื่อการทำงานที่มีรูปแบบพึ่งตนเองปัจจัยสำคัญมี 2 ข้อ

1. การจับคู่งาน (Matching) ระหว่างคนพิการและงาน ปรับลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับลักษณะและความสามารถของคนพิการ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน (Assessment) ในการจับคู่งาน (Matching) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ และผู้ประกอบการ

ช่วยกันปรับโครงสร้างของการทำงานให้เกิดงานที่เหมาะสมกับคนพิการในขณะนั้น โดยการปรับโครงสร้างงานสามารถทำได้ 4 วิธี

- รวมงานย่อยที่ลูกจ้างหลายคนเคยทำมาเป็นงานที่มีปริมาณพอสมควร เพื่อเป็นหน้าที่ของคนพิการ
- ขั้นตอนของงานที่คนพิการไม่สามารถทำได้นั้นให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างท่านอื่น คนพิการรับงานที่ทำได้ง่ายเป็นจำนวนมากแทนงานที่มอบให้ท่านอื่น
- สร้างงานใหม่ตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นใหม่เป็นหน้าที่ของคนพิการ เช่น งานรีไซเคิล
- มอบงานที่เคยจ้างงานนอกองค์กรให้คนพิการทำ เช่น เคยจ้างบริษัททำความสะอาดมาให้ทำความสะอาดของอาคาร แต่เมื่อคนพิการเข้ามาทำงาน ให้คนพิการทำความสะอาดแทนบริษัททำความสะอาด

2. การปรับเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานของผู้ประกอบการที่ใช้กับคนพิการซึ่งถ้าหากผู้ประกอบการตั้งเกณฑ์ที่สูงเกินความจริงของคนพิการ คนพิการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตลอด ไปจึงต้องพึ่งผู้อื่นเสมอ ในกรณีนี้ควรปรับเกณฑ์มาตรฐานในการทำงาน สิ่งที่สามารถปรับได้มี 3 ข้อ

- เนื้อหาและประเภทของงาน
- ความเร็วของงาน
- คุณภาพและความละเอียดของงาน

ความพิการบางประเภท ผู้ประกอบการมองไม่เห็นจากภายนอกว่าคนพิการมีลักษณะการทำงานอย่างไร นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรเข้ามาปรับความเข้าใจระหว่างคนพิการและผู้ประกอบการ การปรับเกิดขึ้นตอนคนพิการมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นและพัฒนาคุณภาพของการทำงานด้วย ในกรณีนี้ ผู้ประกอบการควรยกระดับให้สูงขึ้นเพื่อสอดคล้องกับระดับความสามารถของคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการควรต้องพิจารณาระดับความสามารถของคนพิการตามพัฒนาการที่เกิดขึ้นด้วย เพื่อให้การปรับนั้นเกิดผล นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และผู้ประกอบการควรใช้ตัวเลขในการประเมินความสามารถของคนพิการ เช่น จำนวนชั่วโมงเวลาที่ใช้ในการทำงาน จำนวนครั้งที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ยอดขายสินค้า เป็นต้น

6) การปรับการให้การสนับสนุน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรประสานการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานของคนพิการ ให้มีลักษณะที่เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานคนพิการ

7) การพัฒนาศักยภาพของคนพิการอย่างต่อเนื่อง เนื้อหางานที่คนพิการต้องทำนั้น มีโอกาสเปลี่ยนไปตามเวลาที่ผ่านไป ดังนั้น ควรวางแผนในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการตลอดระยะเวลาที่มีการจ้าง

8) เทคนิคในการสอนงาน ความหมายของเทคนิคในการสอนงานหลัง Matching ระหว่างคนพิการและเนื้อหาลักษณะงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และบุคคลในสถานประกอบการเริ่มสอนงานให้คนพิการ

การสอนงานมี 2 ประเภท

- (1) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) สอนงานโดยตรง
- (2) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ช่วยการสอนของบุคคลในสถานประกอบการ

9) การสอนงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Instruction) การสอนของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรมีระบบซึ่งมีขั้นตอนที่มีเหตุผลและแผน เพื่อให้คนพิการเข้าใจง่ายและสามารถพัฒนาตัวเองจนพึ่งตัวเองได้ในที่สุดในเวลาจำกัด วิธีการนี้เรียกว่า การสอนงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Instruction)

นักแนะแนวอาชีพและสอนงาน (Job Coach) ควรแนะนำวิธีการสอนแบบการสอนงานอย่างเป็นระบบ (Systematic instruction) ให้บุคคลในสถานประกอบการนำไปใช้กับคนพิการ สิ่งนี้จะช่วยลดอุปสรรคในการสอนงานโดยบุคคลในสถานประกอบการ และสร้างเครือข่ายสนับสนุนคนพิการได้ง่ายขึ้น

10) ปัจจัยสำคัญในเทคนิคการสอนงาน ปัจจัยสำคัญมี 3 ข้อ

(1) ผู้สอนงานจำกัดปริมาณการช่วยเหลือ เมื่อคนพิการสามารถทำได้มากขึ้น ควรลดบทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เช่น ช่วงแรกของการทำงาน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะจับมือคนพิการและทำงานด้วยกัน แต่เมื่อคนพิการเคยชินกับงานแล้ว จะยืนห่าง ๆ คอยสังเกตการทำงานคนพิการเท่านั้น

(2) วิเคราะห์ขั้นตอนของงาน (Task Analysis) คือ การแยกขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำงานทั้งหมดเป็นงานย่อย Task Analysis เป็นหลักการในการสอนงานของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

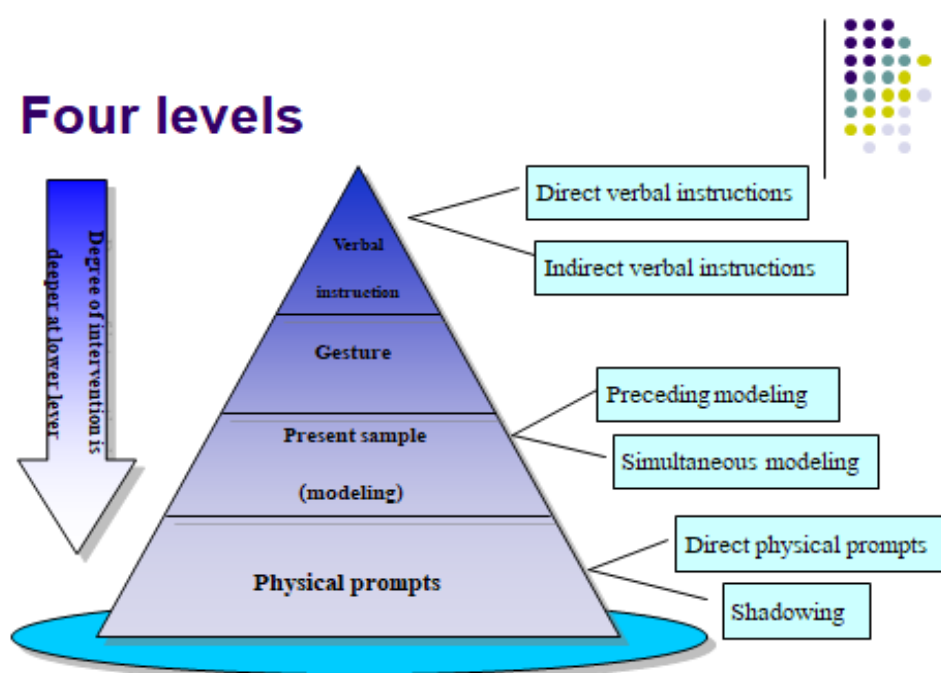


ภาพที่ 5.13 แสดงการสอนงานด้วยกระบวนการวิเคราะห์ขั้นตอนของงาน ณ บ้านหอมบุญ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล

(3) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job coach) ทดลองการทำงานด้วยตัวเองเพื่อวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ของงาน และบันทึกขั้นตอนนี้ต่าง ๆ โดยมีงานย่อยของแต่ละขั้นตอนนี้เป็นตารางการทำงาน

11) วิธีการชี้แจงตามระดับพัฒนาการทักษะอาชีพ (Systematic Instruction) วิธีการนี้นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรใช้วิธีการชี้แจงที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการทักษะอาชีพเพื่อส่งเสริมการพึ่งตัวเองในการทำงานของคนพิการ

(1) วิธีการชี้แจงในการสอนงานมี 4 ระดับเพื่อให้เหมาะสมกับระดับความพิการ ดังแสดงในภาพที่ 5.14



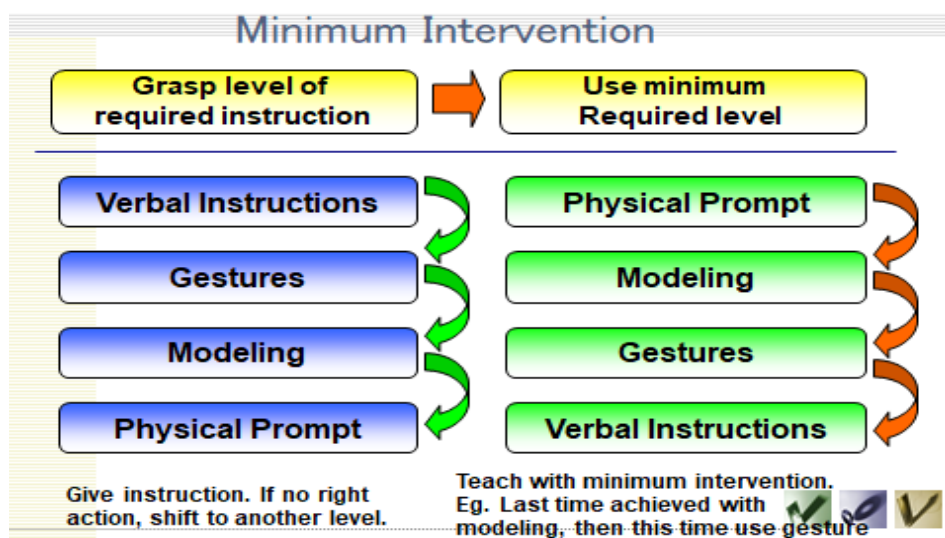
ภาพที่ 5.14 แสดงการสอนงานอย่างมีระบบ

จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่าผู้สอนงานคนพิการใช้ระดับการสอนอย่างเป็นระบบใน 4 ระดับดังนี้

- (1) Physical Prompt นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ สอนงานโดยจับมือคนพิการและบังคับการเคลื่อนไหว
- (2) Modeling นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ สอนงาน โดยแสดงตัวอย่างให้คนพิการปฏิบัติตาม
- (3) Gesture นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ สอนงานโดยใช้ท่าทาง
- (4) Verbal Prompt นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ สอนงาน โดยใช้คำพูด

นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ประเมินความเข้าใจในการทำงานของคนพิการ และเลือกวิธีที่เหมาะสม กรณีที่คนพิการมีความเข้าใจน้อย ควรเริ่มสอนโดยใช้สอนงานโดยจับมือคนพิการและบังคับการเคลื่อนไหวก่อน เมื่อความเข้าใจของคนพิการดีขึ้น ค่อยเปลี่ยนวิธีการชี้แจงเป็นสอนงานโดยแสดงตัวอย่างให้คนพิการปฏิบัติตามหลังจากนั้น ผู้สอนงานเปลี่ยนวิธีเป็นสอนงานโดยใช้ท่าทางตามลำดับ และในที่สุดใช้สอนงานโดยใช้คำพูดตามระดับพัฒนาการทักษะอาชีพ

12) ปัจจัยของการสอนอย่างมีระบบ (Elements of Instruction) ในการสอนอย่างมีระบบนั้นจะต้องพยายามแทรกแซงให้น้อยที่สุดดังแสดงในภาพที่ 5.15



ภาพที่ 5.15 แสดงการสอนงานอย่างมีระบบโดยการแทรกแซงให้น้อยที่สุด

จากแผนภาพจะเห็นได้ว่านักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จะต้องพยายามที่แทรกแซงคนพิการให้น้อยที่สุด

13) การบันทึกพัฒนาการทักษะอาชีพ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรบันทึกพัฒนาการทักษะอาชีพของคนพิการทุกวัน โดยใช้ตารางการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ตรวจสอบการทำงานของคนพิการตามขั้นตอนของงานซึ่งถูกแยกออกมาเป็นงานย่อย และบันทึกประเภทวิธีการชี้แจงที่กล่าวมา เช่น

การใส่ฝักในถุง

งานที่ 1 หยิบถุง สอนงานโดยใช้คำพูด

งานที่ 2 หยิบฝัก สอนงานโดยใช้ท่าทาง

งานที่ 3 ใส่ฝักในถุง สอนงานโดยแสดงตัวอย่างให้คนพิการปฏิบัติตาม

เมื่อบันทึกพัฒนาการทุกวัน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงของวิธีการที่ใช้ในการสอนงาน และทราบพัฒนาการทักษะอาชีพของคนพิการชัดเจน

14) คู่มือการทำงานเพื่อคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ควรทำคู่มือการทำงานเพื่อคนพิการ โดยใช้ตารางการทำงานที่ได้จาก Task Analysis เป้าหมายของการทำคู่มือการทำงานมีดังนี้

- แสดงขั้นตอนของการทำงานให้ชัดเจน
- ป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน
- ลดความกังวลของคนพิการ

ลักษณะของคู่มือควรสอดคล้องกับลักษณะความพิการ และระดับพัฒนาการทักษะอาชีพของคนพิการ เช่น ใช้ภาพแทนคำเขียน คู่มือทำหน้าที่แทนนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เมื่อนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการถอนตัว (Fading) แล้ว

15) การปรับสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Natural Support) นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) และผู้ประกอบการควรร่วมมือในการปรับสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานเช่น

- การทำอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะของคนพิการ
- การวางอุปกรณ์ตามขั้นตอนของงาน
- การจัดสถานที่ให้มีลักษณะไม่มีอุปสรรคในการทำงาน (Barrier free)

2.3 การสนับสนุนที่น้อยลง (Support Fading)

ความหมายของการสนับสนุนที่น้อยลง (Fading) ช่วงเริ่มแรกของการทำงานของคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เข้าไปสถานที่ทำงานของคนพิการและสอนงานอย่างใกล้ชิด แต่ในขณะที่เดียวกันนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรเตรียมมอบหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนคนพิการให้กับผู้ประกอบการ Fading คือ การลดบทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ในการสนับสนุนคนพิการก่อนเข้าสู่ช่วงติดตามผลการทำงาน (Follow up)

1) องค์ประกอบของการถอยห่างออกมา (Fading)

- (1) เพิ่มการสนับสนุนตามธรรมชาติในที่ทำงานให้มากขึ้น
- (2) ลดความเข้มข้นของการเข้าไปช่วยเหลือในการสอน
- (3) ถอยห่างออกมามากขึ้น
- (4) จัดทำคู่มือในการทำงาน

2.4 การติดตาม (Follow up)

ความหมายของการติดตาม (Follow up) หลังถอนตัวออกจากสถานประกอบการแล้ว นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ยังติดตามผลการทำงานของคนพิการโดยการเยี่ยมสถานประกอบการ การติดต่อคนพิการและผู้ปกครอง ฯลฯ เพื่อให้การสนับสนุนการทำงานต่อเนื่องของคนพิการและปกป้องสิทธิต่าง ๆ ของคนพิการด้วย ลักษณะการทำงานของนักแนะแนวอาชีพและสิ่งแวดลอมมีโอกาสเปลี่ยนแปลง แต่คนพิการมักมีปัญหาในการปรับตัว นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จึงต้องยังคงมีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานของคนพิการ การเปลี่ยนแปลงมี 4 กรณี

- 1) การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร
- 2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเนื้อหางานและคุณภาพของงาน
- 3) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับคนพิการ
- 4) การเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขในสถานประกอบการ

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อคนพิการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ควรประสานงานกับผู้ปกครอง ครอบครัว ผู้ประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดการประชุมและหาทางรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง

- 1) ข้อสำคัญในการติดตาม (Follow up) ข้อสำคัญในการติดตาม มีดังนี้

(1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากร (เครือข่ายการสนับสนุน Natural Support มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่)

- การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เจ้านาย หัวหน้าทีมงาน
- การเปลี่ยนแปลงของเพื่อนร่วมงาน
- การเปลี่ยนแปลงของช่วงเวลาทำงานหรือเปลี่ยนกะ (คนพิการต้องทำงาน

ด้วยกันทีมงานชุดใหม่)

(2) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน (เนื้อหางานใหม่ที่คนพิการได้รับมอบหมายนั้น เกินความสามารถหรือไม่)

- การเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกหน้าที่ของคนพิการ
- การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดลอม (เช่น จัดห้องทำงานใหม่)
- การเปลี่ยนแปลงของเกณฑ์ที่ผู้ประกอบการใช้กับการทำงานของคนพิการ

(3) ปัจจัยเกี่ยวกับคนพิการ (การทำงานปัจจุบันเป็นประโยชน์สำหรับคนพิการหรือไม่)

- การเปลี่ยนแปลงของความสนใจ แรงจูงใจที่มีอยู่ต่องาน
- การเปลี่ยนแปลงของสุขภาพ (ร่างกายน้อยลง อาการโรคประจำตัวแยลง ความจำเป็นในการรักษาโรค ฯลฯ)
- การเปลี่ยนแปลงของครอบครัว (การป่วยของสมาชิกครอบครัว การย้ายที่อยู่อาศัยของครอบครัว ฯลฯ)

(4) ปัจจัยเกี่ยวกับสิทธิของคนพิการ (การเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขในการจ้างงาน ส่งผลเสียต่อคนพิการหรือไม่) ได้แก่ ค่าตอบแทน ชั่วโมงเวลาของการทำงาน จำนวนวันหยุดตามสิทธิการทำงานนอกเวลา สวัสดิการ (เช่น ประกันสังคม) และสถานะและตำแหน่ง (เช่น พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว ฯลฯ)

2) วิธีการติดตาม (Follow up) วิธีการ Follow up มี 4 ประเภท

(1) การติดตามผลประจำ การติดตามผลตามแผน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ติดตามผลเป็นระยะ โดยการเยี่ยมสถานที่ทำงานการพบคนพิการ การติดต่อทางโทรศัพท์ เป็นต้น

(2) การติดตามผลกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น หรือการติดตามผลนอกแผน ซึ่งนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จะต้องหาข้อมูล โดยการเยี่ยมสถานที่ทำงานการพบคนพิการ การติดต่อทางโทรศัพท์ เป็นต้น

(3) การจัดประชุมตามแผน นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) จัดการประชุมโดยมีคนพิการผู้ปกครอง ครอบครัว และผู้ประกอบการเป็นผู้เข้าประชุม ตามเป้าหมายการประชุมมีลักษณะและเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- จัดกิจกรรมโดยมีคนพิการที่เข้าทำงานแล้ว เพื่อให้คนพิการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ฯลฯ

- จัดกิจกรรมโดยมีผู้ประกอบการที่มีการจ้างคนพิการ (และผู้ประกอบการที่มีความสนใจในการจ้างคนพิการ) เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ ความคืบหน้าของการจ้างงานคนพิการ และให้ผู้ประกอบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งเสริมการจ้างคนพิการในสังคม (เช่น จัดสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ)

(4) การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดประชุมรายงานความคืบหน้าของการทำงานของคนพิการเพื่อพัฒนารูปแบบของการส่งเสริมอาชีพในหน่วยงานต่าง ๆ และสร้างเครือข่ายการสนับสนุนการทำงานของคนพิการในท้องถิ่น

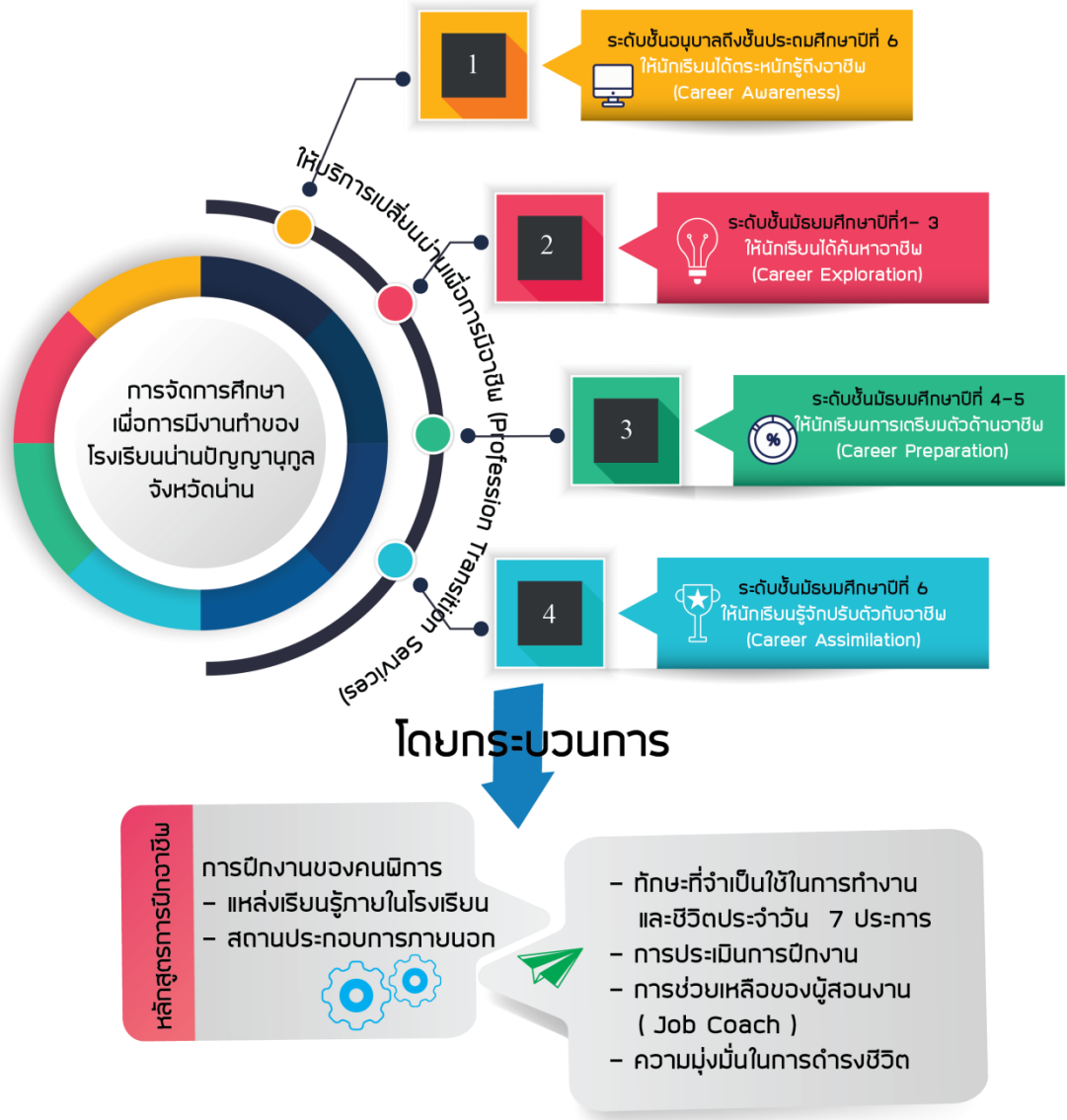
6

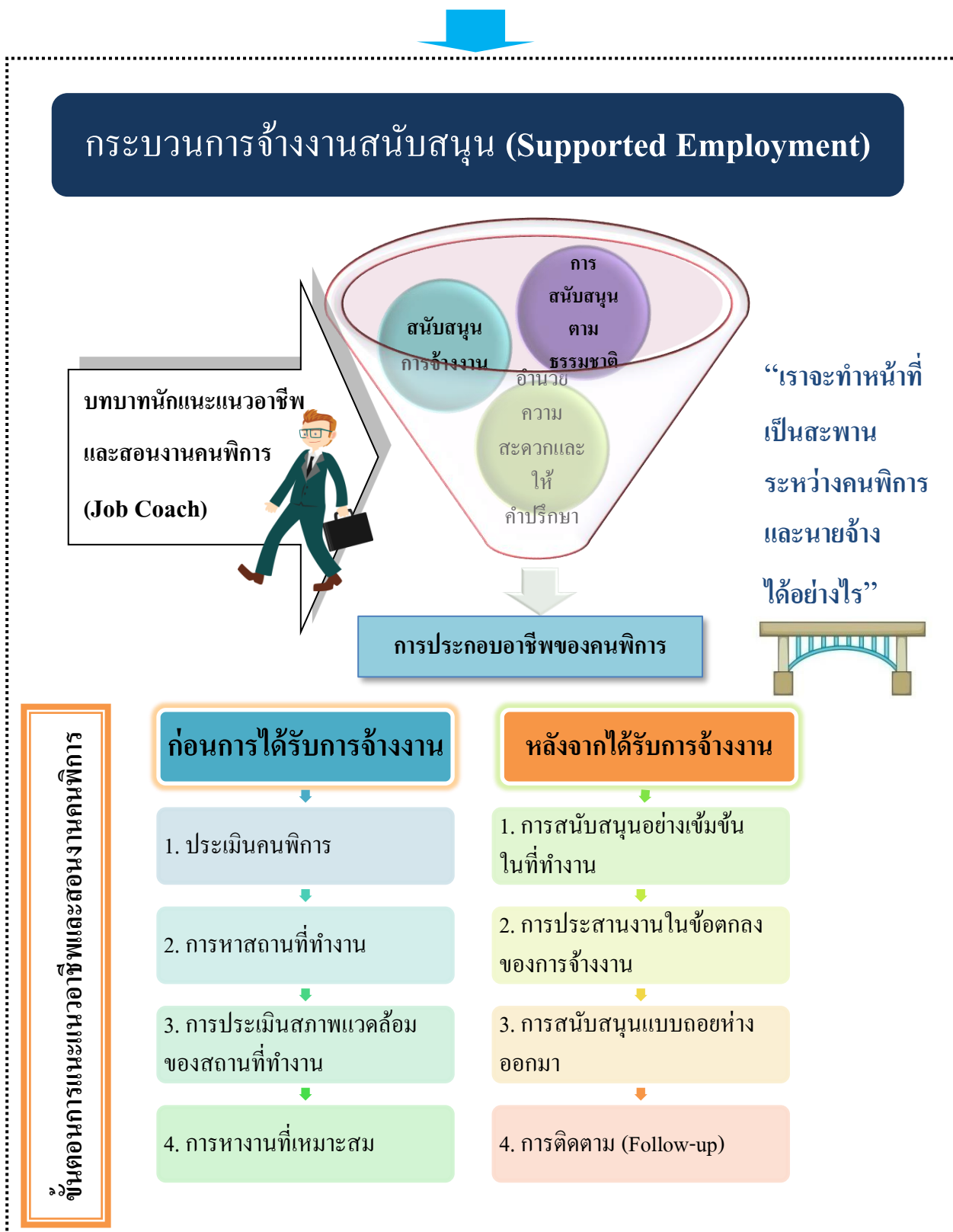
บทสรุป

(Conclusion)

แนวทางการแนะแนวอาชีพ และสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เกี่ยวกับคนพิการ	<ul style="list-style-type: none"> • คนพิการ 9 ประเภท ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ (2552) • แนวโน้มคนพิการในประเทศไทย • บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 	การสอนงานอย่างเป็นระบบ	<ul style="list-style-type: none"> • ความสำคัญของ Jobcoach • การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) • เทคนิคการสอนงานด้วยการชี้แนะ (คำพูด, ท่าทาง, แสดงตัวอย่าง, จับมือทำ)
การให้บริการเปลี่ยนผ่านเพื่อการมีอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> • บทบาทผู้ให้บริการเปลี่ยนผ่าน • การจัดทำ ITP (หลักสูตร, ขั้นตอน) • การประเมินสภาพปัจจุบันและความเป็นไปได้ในการมีอาชีพของคนพิการ • ทักษะจำเป็น 7 ประการในการฝึกงานในสถานประกอบการองค์กร (ทักษะวิชาการ, ทักษะอาชีพ, ความแข็งแรงของร่างกาย, ทักษะชีวิตประจำวัน, ทักษะการแก้ไขปัญห, การศึกษาสาธารณะเพื่อส่วนรวม) 	การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ	<ul style="list-style-type: none"> • การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2555 ออกเป็น 5 กลุ่มงาน ดังนี้) กลุ่มงานอาชีพเกษตรกรรม 2) กลุ่มงานอาชีพหัตถกรรม 3) กลุ่มงานอาชีพอุตสาหกรรม 4) กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ และ5) กลุ่มงานอาชีพความคิดสร้างสรรค์





ภาพที่ 6.1 แสดงแนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการมีงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุด คือ นักเรียนจะต้องรู้จักตนเอง และรู้จักงานอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง รวมทั้งพิจารณาว่า มีงานอะไรบ้างที่ชอบ และสนใจมากที่สุด และงานนั้น ๆ เหมาะสมกับอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะของตนเองหรือไม่ นอกจากนี้ นักเรียนจะต้องเลือกประกอบอาชีพที่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ และความต้องการของตนเอง จะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในการเรียนรู้ นักเรียนจะต้องรู้จักวางแผนในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ทำให้มีข้อมูลอาชีพต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการค้นหาตนเองว่ามีความเหมาะสมกับอาชีพใด เพื่อความพึงพอใจ ความสุขในการประกอบอาชีพ และพัฒนาอาชีพของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ตามความคาดหวัง

การนำเทคนิคการสอนงาน ไปใช้จริงนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายหากยึดติดกับทฤษฎีพื้นฐานมากจนเกินไป ไม่ว่าจะเป็นการ “ทำตามตารางวิเคราะห์งาน” “การชี้แนะ 4 ระดับแยกกัน” หรือ “สอนงานโดยแทรกแซงให้น้อยที่สุด” และอาจทำให้กลายเป็นการสอนงานไม่เป็นธรรมชาติ การใช้เทคนิคการสอนงานให้เข้าใจง่ายอย่างเป็นธรรมชาติ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมทั้งทักษะและวิธีการ รวมถึงต้องอาศัยประสบการณ์

การวางแผนในระยะเชื่อมต่อนักเรียน ควรเริ่มเมื่อนักเรียนอายุได้อย่างน้อย 2 ปี 6 เดือน แต่บางคนอาจไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้ได้ การเตรียมการนี้อาจจะให้นักเรียนดูเทปบันทึกภาพ หรือรูปถ่ายของครูคนใหม่และห้องเรียนใหม่ หรือครูผู้สอนปัจจุบันอาจพานักเรียนเยี่ยมชมห้องเรียนใหม่ สำหรับการเตรียมความพร้อมของครูที่จะรับนักเรียนเข้าชั้นเรียนใหม่ คือ ครูต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจุดเด่น ความต้องการ และเป้าหมายของนักเรียน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการที่ครูเข้าสังเกตนักเรียนในชั้นเรียนปัจจุบันด้วย โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการจัดทำแผนเพื่อนำนักเรียนเข้าสู่ระบบโรงเรียน อาจใช้วิธีการพูดคุยกับนักเรียน เพื่อจะได้ทราบว่านักเรียนมีความรู้สึกอย่างไรต่อโรงเรียน ชอบหรือไม่ชอบอะไร นัดเวลากับครูเพื่อเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียน สังเกตความก้าวหน้าของนักเรียน บันทึกรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับนักเรียน ศึกษาธรรมชาติและพื้นฐานความต้องการจำเป็นพิเศษ เขียนรายงานเกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ที่คิดว่านักเรียนควรจะได้รับบริการเสริม เช่น การตรวจการได้ยิน การแก้ไขการพูด บริการการเดินทาง จิตวิทยา กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด ฯลฯ เขียนรายการคำถามต่าง ๆ ที่สงสัยหรือต้องการคำตอบจากการประชุมแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เชิญบุคคลที่ควรเข้าร่วมการประชุมจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลอภิปรายเกี่ยวกับเป้าหมายและความคาดหวังของครอบครัวต่อนักเรียน

การศึกษาด้านอาชีพเป็นการเรียนรู้ทักษะการทำงานทั่วไป ซึ่งต้องคำนึงถึงขั้นตอนการเตรียมความพร้อมในทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงอาชีพ การค้นหาอาชีพที่ตนสนใจ การเตรียมตัวด้านอาชีพการปรับตัวกับอาชีพนั้น นอกจากนั้น ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้ฝึกงานในสถานที่จริงและหลากหลาย และได้ฝึกงานหรืออาชีพนั้นในชุมชน โดยลักษณะงานที่นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ คือ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับการค้าขาย กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานในสำนักงาน กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบริการ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานเกษตรกรรม กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานช่างฝีมือ กลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานหัตถกรรมและประดิษฐ์ และกลุ่มงานอาชีพเกี่ยวกับงานบ้านและคหกรรม ในการเลือกกลุ่มงานอาชีพที่เหมาะสมให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จะต้องขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความตั้งใจ ระดับสติปัญญาและสภาพครอบครัว สภาพแวดล้อมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่อาศัยอยู่ด้วย ดังนั้น ครูผู้สอนหรือนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการควรเข้าใจลักษณะความบกพร่อง ข้อจำกัดของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และควรเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรมหรือสอนควรมีความเข้าใจหลักการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทั้งการออกคำสั่ง การช่วยเหลือ การให้แรงเสริม การชัดเจนเมื่อนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การสอนแบบย่อยขั้นตอน (Task Analysis) การให้ความสนใจในปัญหาของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา การตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การประเมินผลเป็นระยะ และการวิเคราะห์เนื้อหาให้เหมาะกับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน 7 ประการ ได้แก่ ทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ การฝึกความแข็งแรงของร่างกายและการดูแลสุขภาพ ทักษะสังคมและการสื่อสาร ทักษะชีวิตประจำวัน ทักษะการแก้ไขปัญหาและการฝึกจิตสาธารณะเพื่อส่วนรวม อีกทั้งผลการประเมินการฝึกงานควรรายงานให้ผู้ปกครองหรือครอบครัวทราบพร้อมคำแนะนำจากนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ นอกจากนี้ผู้ปกครองควรได้รับข้อมูลที่ใช้ในการค้นหางานที่เหมาะสมด้วย

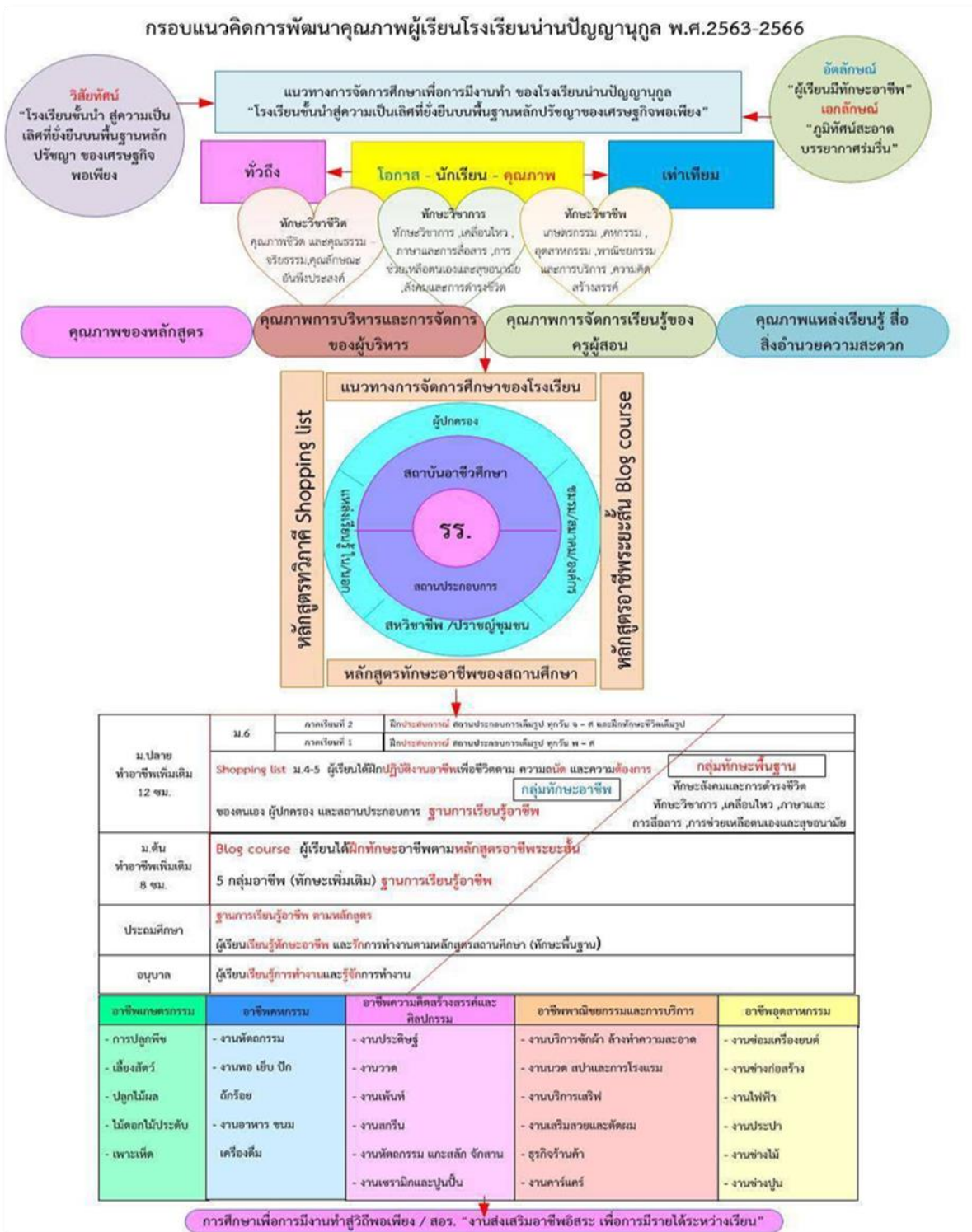
แนวทางการแนะแนวอาชีพและสอนงานนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ได้นำไปใช้ในการจัดการศึกษาร่วมกับรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ในอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดย มุ่งเน้นและให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น 5 กลุ่มทักษะ ได้แก่ ทักษะการ เคลื่อนไหว ทักษะภาษาและการสื่อสาร ทักษะการช่วยเหลือตนเอง ทักษะสังคมและการดำรงชีวิต และทักษะวิชาการ ในสัดส่วนร้อยละ 70 และทักษะอาชีพ ร้อยละ 30

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้การประกอบอาชีพหรือการทำงาน โดยกำหนดให้ ครูผู้สอนสอดแทรกหรือบูรณาการในทุก ๆ กิจกรรมการสอนของกลุ่มทักษะ

- จัดแหล่งเรียนรู้ และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยแหล่งเรียนรู้งานอาชีพภายใน โรงเรียน ได้จัดทำเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 7 ฐานการเรียนรู้ ประกอบด้วย ฐานการเรียนรู้สร้างศิลป์ถักน่าน ฐานการเรียนรู้ปั้นเสริมเติมแต่ง ฐานการเรียนรู้เรื่อง หมู ๆ แต่ไม่หมู ฐานการเรียนรู้ไข่ขาวไล่ทุ่ง ฐานการเรียนรู้เบรียวจัดคกบ่อ ฐานการเรียนรู้พืชพอเพียง เคียงคู่ครัว และฐานการเรียนรู้เดอะสตาร์คาร์แคร์ โดยนักเรียนทุกคนได้เข้าไปศึกษาดูงาน และไป เรียนรู้ทดลองลงมือปฏิบัติกิจกรรมในฐานการเรียนรู้ ตามตารางการเข้าใช้ฐานการเรียนรู้ที่งาน วิชาการกำหนด สำหรับแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนนักเรียนเข้าไปใช้ด้วยวิธีการไปศึกษาดูงาน



ภาพที่ 6.2 แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนน่านปัญญานุกูล พ.ศ.2563-2566

2. การค้นหาอาชีพ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1-3 โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โดยมุ่งเน้น และให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น 5 กลุ่มทักษะ ในสัดส่วนร้อยละ 50 และ ทักษะอาชีพ ร้อยละ 50

- จัดทำหลักสูตรทักษะอาชีพในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 กลุ่มอาชีพ ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม อาชีพอุตสาหกรรม อาชีพคหกรรม อาชีพความคิดสร้างสรรค์ และพาณิชยกรรม และการบริการ โดยจัดให้นักเรียนทุกคนได้เรียนเป็นรายวิชาบังคับ ครบทุกกลุ่มอาชีพ



กลุ่มงานอาชีพเกษตรกรรม



กลุ่มงานอาชีพอุตสาหกรรม



กลุ่มงานอาชีพคหกรรม



กลุ่มงานอาชีพความคิดสร้างสรรค์



กลุ่มงานอาชีพพาณิชยกรรมและบริการ

ภาพที่ 6.3 แสดงกิจกรรมการเรียนการสอน 5 กลุ่มงานอาชีพ

- จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน ใน 5 กลุ่มอาชีพ 65 อาชีพอิสระ ตามอาชีพที่ตนเองสนใจ ชอบ และมีความถนัด โดยให้นักเรียนรวมกลุ่มอาชีพ และมีครูผู้สอนคอยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการประกอบอาชีพ และโรงเรียนสนับสนุนทุนในการดำเนินงาน

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามฐานการเรียนรู้ โดยทุกภาคบ่ายของแต่ละวัน โรงเรียนจะจัดนักเรียนแต่ละชั้นเรียนหมุนเวียนเข้าไปฝึกปฏิบัติงานอาชีพ ซึ่งจะมีวิทยากรพี่เลี้ยงเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 และครูผู้สอนประจำฐานเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้



ฐานการเรียนรู้เคอะสตาร์คาร์แคร์

ฐานการเรียนรู้เรื่องหมู ๆ แต่ไม่หมู

ภาพที่ 6.4 แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามฐานการเรียนรู้ของนักเรียนทุกภาคบ่ายของแต่ละวัน

- ครูผู้สอน ร่วมกับครูประจำชั้น ดำเนินการวัดและประเมินผลความรู้ ความสามารถ และทักษะทางอาชีพของนักเรียนเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับหลักสูตรและ กิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงกับความสามารถของผู้เรียน

- ครูประจำชั้น ร่วมกับหัวหน้าระดับ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ผู้ปกครองนักเรียน ดำเนินการประเมินความสามารถนักเรียน ด้านการประกอบอาชีพทุก ๆ สัปดาห์เรียน อย่างเป็นระบบตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล มีการจัดทำ แผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล และแผนการให้บริการการฝึกเฉพาะบุคคล ในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 และมีการปรับปรุงในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 และปีที่ 3 อย่างต่อเนื่องทุกปี พร้อมทั้งมีการประเมินความสามารถด้านการประกอบอาชีพเพื่อเลือกอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพ ของนักเรียนที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3



ภาพที่ 6.5 แสดงกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

3. การเตรียมตัวด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลักสูตรทางเลือกที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น 5 กลุ่มทักษะ ในสัดส่วนร้อยละ 30 และทักษะอาชีพ ร้อยละ 70 เพื่อให้ให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามที่นักเรียนมีความชอบ ความถนัด และมีความสามารถในอาชีพนั้น โดยผ่านกระบวนการประเมินความสามารถจากครูประจำชั้น ร่วมกับนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ หัวหน้าระดับ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ และผู้ปกครองนักเรียน

- จัดทำแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล และแผนการให้บริการการฝึกเฉพาะบุคคลต่อเนื่องจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามอาชีพที่นักเรียนได้เลือกเรียนซึ่งได้ผ่านขั้นตอนกระบวนการประเมินความสามารถ ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุกปี

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ในกลุ่มทักษะพื้นฐาน 5 กลุ่มทักษะ โดยครูประจำชั้นเป็นผู้สอนซึ่งใช้เวลาเรียนประมาณร้อยละ 30 ของเวลาเรียนในสัปดาห์ และกำหนดให้มีการบูรณาการ เนื้อหา สาระ ความรู้ ความสามารถ ทักษะพื้นฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทักษะอาชีพที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงในโรงเรียน การศึกษาดูงาน และการฝึกงานในสถานประกอบการหรือแหล่งเรียนรู้อาชีพนั้น ๆ ในชุมชน

- การเรียนรู้ทักษะอาชีพในอาชีพที่นักเรียนเลือกเรียน โรงเรียนกำหนดให้นักเรียนได้ใช้เวลาเรียนประมาณร้อยละ 70 ของเวลาเรียนในสัปดาห์ เพื่อศึกษาเรียนรู้และฝึกทักษะความชำนาญในทักษะอาชีพ จากฐานการเรียนรู้ตามอาชีพที่ตนเองเลือกเรียน โดยให้นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรหรือผู้ช่วยครู เพื่อทำการสอนทักษะงานอาชีพในฐานการเรียนรู้ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ทุกวัน ร่วมกับครูผู้สอนประจำฐานการเรียนรู้ ในส่วนนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จะทำหน้าที่วิทยากรหรือผู้ช่วยครูเฉพาะวันจันทร์ - พุธ เนื่องจากวันพฤหัสบดี - ศุกร์ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จะต้องไปฝึกงานในสถานประกอบการหรือแหล่งฝึกงาน

- จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกเวลาเรียน ให้นักเรียนแต่ละคนลงมือทำอาชีพที่ตนเองเรียน ในลักษณะการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน โดยมีครูประจำชั้นและนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และโรงเรียนให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และทุน ในการประกอบอาชีพ

- จัดกิจกรรมที่ฝึกให้นักเรียนดำรงชีวิตอิสระ งดหรือลดการพึ่งพาคนอื่น ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ได้แก่ กิจกรรมการจับจีจักรยานอย่าง ถูกวิธีและปลอดภัย กิจกรรมบ้านฝึกทักษะชีวิตในวันพฤหัสบดี-ศุกร์ โดยให้นักเรียนใช้ชีวิตอย่าง อิสระ และพึ่งพาช่วยเหลือตนเองในบ้านฝึกทักษะ โดยมีครูที่ทำหน้าที่นักแนะแนวอาชีพและสอน งานคนพิการคอยเฝ้าสังเกต กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษา

4. การปรับตัวกับอาชีพ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับชั้น มัธยมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- จัดบ้านพัก ผู้ดูแล และจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกการ ดำรงชีวิตด้วยตนเอง โดยจัดบ้านพักนักเรียนเป็นหลังๆ หลังละ 4-5 คน จัดพี่เลี้ยงบ้านพักนักเรียน ชาย 1 คน และบ้านพักนักเรียนหญิง 1 คน ทำหน้าที่คอยเฝ้าสังเกต กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษา



ภาพที่ 6.6 แสดงการฝึกทักษะการดำรงชีวิตด้วยตนเองที่บ้านฝึกทักษะการดำรงชีวิตของนักเรียนชั้น ม.6

- จัดอบรมหลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ให้กับครู ทุกคนในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ



ภาพที่ 6.7 แสดงการอบรมหลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการให้กับคณะครู

- มอบหมายหน้าที่ให้ครู จำนวน 8 คน (ครู 1 คน ต่อ นักเรียน 4 คน) ทำหน้าที่
นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการในการประสานงานและติดตามการฝึกงาน และการทำงาน
ของนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา

- ฝึกการเดินทางไปทำงานด้วยตนเอง โดยกำหนดการฝึกเป็น 3 ระยะ
ได้แก่ ระยะเริ่มต้นให้มีการเดินทางโดยรถจักรยาน และหรือรถโดยสารรับจ้างร่วมกับครูที่ทำหน้าที่
นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ และพี่เลี้ยง ระยะที่สองประมาณเดือนที่ 3 ของการฝึกงาน
ครูและพี่เลี้ยงจะคอยห่างโดยเดินทางร่วมเป็นบางวัน และค่อย ๆ คอยห่างคอยสังเกตอยู่ห่าง ๆ ระยะ
ที่สาม ภาคเรียนที่ 2 ของการฝึกงาน ครูทำหน้าที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการจะติดตาม
การไปทำงานร่วมกับผู้สอนงานของสถานประกอบการ หรือผู้ดูแลสถานประกอบการในการเข้าทำงาน
การเลิกงาน และการกลับถึงที่พักของนักเรียน

- จัดประสบการณ์การฝึกงานเต็มรูปแบบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
จัดให้ฝึกงานในสถานที่ทำงานจริง หรือสถานประกอบการ ตั้งแต่วันจันทร์ -ศุกร์ โดยมีครูที่ทำหน้าที่
นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการคอยให้การสนับสนุนร่วมกับผู้ประกอบการ ให้มีการบูรณาการ
เนื้อหา สาระ ความรู้ ความสามารถ กลุ่มทักษะพื้นฐานในระหว่างการฝึกงาน โดยมีครูที่ทำหน้าที่
นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการทำหน้าที่ครูผู้สอน



ภาพที่ 6.8 แสดงการฝึกประสบการณ์เต็มรูปแบบของนักเรียนชั้น ม. 6 ในสถานประกอบการ

- จัดการฝึกทักษะการดำรงชีวิตด้วยตนเอง และการประกอบอาชีพอิสระ
เพื่อการเลี้ยงดูตนเองและการมีรายได้ระหว่างเรียน นักเรียนจะได้รับการฝึกทุกวันหลังกลับจากการ
ฝึกงาน และทุกวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จากครูที่ทำหน้าที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ
และพี่เลี้ยง โดยโรงเรียนให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก

- นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ ทำหน้าที่ประสานและเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ หรือการจัดหางาน หรือการจ้างงานให้กับนักเรียนในภาคเรียนที่ 2 โดยปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน และแผนการให้บริการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล

5. การสร้างเสริมทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในรูปแบบโครงการ ได้แก่ โครงการโรงเรียนสะอาดด้วยมือเรา โครงการกายสุภาพใจสุภาพ โครงการคุณธรรมนำชีวิต โครงการรักสุจริต โครงการจิตอาสาพัฒนาโรงเรียน และโครงการเด็กดีวิถีพอเพียง



ภาพที่ 6.9 แสดงกิจกรรมโครงการตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน “ 4ส.จ.พ. : สะอาด สุภาพ สงบ สุจริต จิตอาสา อยู่อย่างพอเพียง”

- จัดกิจกรรมในรูปแบบของชุมนุม ได้แก่ ชุมนุมจิตอาสาพัฒนาโรงเรียน ชุมนุมอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมไทย ชุมนุมโรงเรียนสะอาดด้วยมือเรา ชุมนุมคุณธรรมนำชีวิต ชุมนุมรักสุจริต และชุมนุมเด็กดีวิถีพอเพียง



ภาพที่ 6.10 แสดงการจัดกิจกรรมชุมนุมในโรงเรียน

- จัดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะอาชีพ โดยจัดทำเป็นฐานการเรียนรู้งานอาชีพให้นักเรียนได้เข้าไปใช้ในการเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติจริง



ภาพที่ 6.11 แสดงการฝึกปฏิบัติงานในฐานการเรียนรู้

- จัดกิจกรรมในลักษณะการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน และการเก็บออมเงินเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพหลังจบการศึกษาโดยการเปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคาร โรงเรียน



ภาพที่ 6.12 แสดงการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนและการเก็บออมเงินโดยการเปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคาร โรงเรียน

- จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การพัฒนาและส่งเสริม การป้องกันและแก้ไข การส่งต่อ โดยใช้คลินิกเดิม 4 ร. ประกอบด้วย คลินิกเดิมรู้ คลินิกเดิมแรง คลินิกเดิมรัก และคลินิกเดิมรายได้



ภาพที่ 6.13 แสดงการจัดกิจกรรมคลินิกเดิม 4 ร. ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

- จัดกิจกรรมบ้านฝึกทักษะชีวิต



ภาพที่ 6.14 แสดงการฝึกให้นักเรียนใช้ชีวิตร่วมกันและฝึกทักษะการดำรงชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระแก่สังคม

6. ระบบการจ้างงานแบบสนับสนุน สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนได้ดำเนินการ ดังนี้

- จัดอบรมหลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้กับครูทุกคนในโรงเรียน เครือข่ายสถานประกอบการ เครือข่ายจัดหางานจังหวัด เครือข่ายพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการขั้นสูง

- แต่งตั้ง และมอบหมายหน้าที่ให้ครูผู้สอน ทำหน้าที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนเพื่อประสานการฝึกงานและการทำงานของนักเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา

- ก่อนการได้งานนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนได้ทำการ ดังนี้ ประเมินความพร้อมของนักเรียน สร้างเครือข่ายสถานประกอบการหรือนายจ้าง ค้นหาสถานที่ทำงานสำหรับการฝึกอาชีพและการจ้างงาน ประเมินสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ และทำการจับคู่งานที่สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละบุคคล

- หลังการได้งานนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนได้ให้การสนับสนุนอย่างเข้มข้นในการทำงานในช่วงแรก ประสานในเรื่องข้อตกลงการจ้างงาน เช่น สวัสดิการ เวลาทำงาน ค่าตอบแทน และเงื่อนไขต่าง ๆ ภายหลังจากทำงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการของโรงเรียนต้องคอยห่างอย่างเป็นระบบ และคอยติดตาม ประเมินผลการฝึกงาน หรือการทำงานของนักเรียนเป็นระยะ ๆ จนกว่านักเรียนจะมีความพร้อมในการทำงาน

การสอนงานให้แก่ผู้ที่มีความพิการ เป็นหน้าที่ของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) โดยเปรียบนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) เป็นเสมือนสะพานที่คอยเชื่อมระหว่างคนพิการกับนายจ้างหรือสถานประกอบการเพื่อให้เกิดการจ้างงานและทำงานให้มั่นคงและยั่งยืน ในการสอนงานคนพิการของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach) ให้สามารถทำงานในสถานประกอบการ หรือทำงานที่เป็นธุรกิจของครอบครัวได้นั้นมีขั้นตอนที่สำคัญทั้งก่อนการจ้างงาน และหลังการได้รับการจ้างงานแล้ว โดยก่อนการจ้างงานจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ให้แก่คนพิการ กล่าวคือ การประเมินคนพิการ การหาสถานที่ทำงาน การประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และการหางานที่เหมาะสม และเมื่อได้รับการจ้างงานแล้วบทบาทของนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

จะต้องเข้าไปให้การช่วยเหลือ ชี้แนะในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนอย่างเข้มข้นในที่ทำงาน การประสานงานในข้อตกลงของการจ้างงาน การสนับสนุนแบบถอยห่างออกมา โดยการสนับสนุนตามธรรมชาติในที่ทำงานให้มากขึ้น มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ลดความเข้มข้นในการช่วยเหลือ และการติดตาม (Follow-up) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของบทบาทหน้าที่นักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการ (Job Coach)

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2565). **รูปแบบการสนับสนุนธรรมชาติ**. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการฝึกอบรมนักแนะแนวอาชีพและสอนงานคนพิการขั้นพื้นฐาน.
- กรองทอง จุลิรัชนิกร, (2554). การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษระดับปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อการมีงานทำ**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2555). **นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2544). การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2555). **นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมเยาวชนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2565). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย: <https://www.dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation/>
- กุลยา ก่อสุวรรณ. (2553). การสอนเด็กที่มีความบกพร่องระดับเล็กน้อย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2553). **ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา**. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ขนิษฐา เทวินทรภักดี. (2540). **แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ: สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของคนพิการ**. กรุงเทพฯ: กรมประชาสงเคราะห์.
- จิตประภา ศรีอ่อน. (2551). ความสามารถด้านการอ่านและการเขียนภาษาไทยของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนโสตศึกษา. นครปฐม: วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดารณี ชนะภูมิ. (2542). การสอนเด็กปัญญาอ่อน. กรุงเทพฯ: สมใจการพิมพ์.
- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2558). **คู่มือการดูแลสุขภาพจิตเด็ก กลุ่มปัญหาการเรียน**. กรุงเทพฯ: บียอนด์พับลิชชิ่ง.

- ทิพวัลย์ ศรีจันทร์. (2551). การเสริมสร้างทักษะทางการสื่อความหมายและการสื่อสารสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นพวรรณ ศรีวงศ์พานิช และพัฏฐ์ โรจนัมหามงคล. (2554). ภาวะปัญญาอ่อน/ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา. ใน : ตำราพัฒนาการและพฤติกรรมเด็กสำหรับเวชปฏิบัติทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บียอนด์ เอ็นเทอร์ไพรซ์ จำกัด.
- เบญจมา ชลธารันนท์, วรณี เจตจำนงนุช, ชนิศา อภิชาติบุตร และ คุสิตา ทินมาลา (2554). การทำงานกับนักศึกษาพิการ: เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ผดุง อารยะวิญญู และคนอื่นๆ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้นแบบในการเรียนรวมระหว่างเด็กปกติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.
- _____. (2541). การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.
- พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. (27 กันยายน 2550). ใน: ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 (ตอนที่ 61 ก); หน้า 8-24.
- พูนพิศ อมาตยกุล, สุมาลี ดีจงกิจและพิมพ์า ขจรธรรม. (2555). ความรู้ทั่วไปเรื่องความพิการและคนพิการ. นครปฐม: วิทยาลัยราชสุดา.
- มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์. (2548). รายงานการวิจัยเรื่องการสำรวจการเตรียมความพร้อมในการพึ่งพาตนเองของบุคคลปัญญาอ่อน. ม.ป.ท.
- ยุวดี วิริยางกูร. (2553). การศึกษาสภาพชีวิตครอบครัวของวัยรุ่นที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา ระดับรุนแรง ในจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2552). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 80 ง. ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2552.
- _____. (2550). พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550. เล่ม 124 ตอนที่ 61 ก. (27 กันยายน 2550).
- วารสารณ วิไลนาม. (2554). บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. [online]. Available: <http://snc9.com/customize-27762-1.html> [2565, มิถุนายน 13].

- วารี ธีรจิตร. (2545). การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์ และคณะ. (2546). การแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม: ศึกษากรณีกฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ(รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- ศาสวัต เฟ่งแพ. (2553). การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถาบันอุดมศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรียา นิยมธรรม. (2541). การเรียนร่วมสำหรับเด็กปฐมวัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ดันอ้อ แกรมมี่.
- ศุภพิชญ์ วิเชียรฉันท. (2557). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องสารเคมีในชีวิตประจำวันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเล็กน้อยจากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือวิธีกลุ่มแข่งขัน(TGT). วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- สดีไสย์ คุ่มทรัพย์อนันต์. (2551). การประเมินผลโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา. วารสารราชานุกูล, 23 (1): 1-18.
- สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. (2560). คู่มือการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้ทำงานสำหรับผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach). ปียอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด: สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2555). เด็กแอลดีคู่มือสำหรับครู. กรุงเทพฯ: ปียอนด์พับลิชชิ่ง.
- _____. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินผลโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- สถาบันราชานุกูล. (2556). ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา/ภาวะปัญญาอ่อน. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2562, จาก http://rajanukul.go.th/new/_admin/download/groupreview0000008.pdf.
- สมคิด มิ้มมา. (2556). ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แม็คเอ็ดดูเคชั่น.
- สารานุกรมศึกษาศาสตร์. (ม.ป.ป.). อาชีพศึกษา. ฉบับที่ 4 เมษายน – กันยายน 2524. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **คู่มือการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- _____. (2555). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). **การให้บริการสนับสนุนนักเรียนพิการในระยะเปลี่ยนผ่านจากมัธยมศึกษาสู่อุดมศึกษา ในเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา**. เข้าถึงได้จาก: <http://www.mua.go.th/>.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). **การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- _____. (2559). **การพัฒนาวิชาชีพเพื่อการมีงานทำสำหรับเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- _____. (2551). **คู่มือ แผนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม สำหรับโรงเรียนเฉพาะความพิการและ ศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). **พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130/ตอนที่ 30 ก/หน้า 6/29 มีนาคม 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). **สรุปผลที่สำคัญการสำรวจความพิการ พ.ศ. 2560**.
- สุจิตรพร สีผืน. (2550). **การพัฒนาแบบการให้บริการในระยะเชื่อมต่อเฉพาะบุคคลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจากระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเข้าสู่ระบบโรงเรียน**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจินต์ สว่างศรี. (2551). **การส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญาของโรงเรียนลพบุรีปัญญาคุณจังหวัดลพบุรี**. แผนงานส่งเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย สถาบันวิจัยแบบสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

- สุพพัชรา ชุ่มเจริญ. (2542). **คู่มือการเรียนร่วมสำหรับครูแกนนำที่สร้างนักเรียนร่วมกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการมองเห็น**. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- อิสริยาภรณ์ อภรณ์รัตน์. (2554). **การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอาชีพของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่เข้ารับการฝึกอาชีพ ในศูนย์ฝึกอาชีพ**. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุไรวรรณ กิมเฮง. (2551). **การเตรียมความพร้อมทางคณิตศาสตร์ สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับเรียนได้ โดยใช้ชุดนิทานคณิตศาสตร์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- AAMR. (1992). **Rate and characteristics of men with an intellectual disability in pre-trial detention**. Journal of Intellectual and Developmental Disability. PubMed.
- AAMR (American Association of Mental Retardation) (2002). **Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports (10th ed.)**. Washington, DC: AAMR.
- Algozzine, Bob. & Jim E. Ysseldyke. (2006). **Teaching Students With Mental Retardation: A Practical Guide for Every Teacher**. California: Corwin Press, A Sage Publications Company Thousand Oaks.
- Australian Bureau of Statistic. (1999). **1999 Year Book Australia, Commonwealth of Australia, Canberra**, p.140.
- Ashman. & Elkins. (1990). **Educating Children with Special Needs**. New York: Prentice Hall.
- Bailey,D.B. & Wolery,M, (1992). **Teaching infants and preschoolers with disabilities**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Beirne Mary Smith., James R., Patton. & Shannon H. Kim. (2006). **Mental Retardation: An Introduction to Intellectual Disabilities**. (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Beck, S.L. (1988). **Career Education for students with handicaps**. Monograph 3(3), 2-8.
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). **An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties**. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 56(6), 893–897.

- Bellamy, G. T. (1983). **Developing vocational opportunities for handicapped persons' in Centre or Educational Research and Information (CERI)**. The Education of the Handicapped Adolescent: The Transition from School to Working Life, OECD, Paris, pp 98-111.
- _____. (1985). **Transition progress: Comments on Hasazi**, Gordon and Roe, *Exceptional Children*, 51 (6), 474-477.
- _____. Rhodes, L. E., Mank, D. M., Albin, J. M. (1988). **Supported Employment – A Community Implementation Guide**. Paul Brookes Press, Baltimore
- Berk, L.E. (2000). *Child development* (5th ed). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Beth, S.R. & Rena, A.H. (2006). **Tools for Transition in Early Childhood A Step-by-Step Guide for Agencies, Teacher and Families**. Baltimor, Maryland. Paul H. Brookes Publishing Co.
- Borkowski, J. G. & Wanschura, P. B. (1974). Development and transfer of mediational strategies by retarded children in paired-associate learning. *American Journal of Mental Deficiency*, 78(5), 631–639.
- Brolin, D.E. & Loyd, R.J. (2004). **Career Development and Transition Services: A Functional Life Skills Approach**. (4th ed.). Upper Sadler River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Carey WB, Crocker, A.C, Coleman,W.L, Elias,E.R. & Feldman,H.M, (2009). *Developmental-Behavior Pediatrics*. 4th ed. Philadelphia: Saunders.
- Cartwright. & other. (1995). **Screening the Body: Tracing Medicine's Visual Culture**. London: University of Minnesota Press.
- ChadseyRusch J., Linneman D. & Rylance B. (1997). “Beliefs about social integration from the perspective of persons with ,mental retardation, jo coaches and employers”, *American journal of mental retardation*, Vol 102 (1), pp. 1-12.
- Cookson, P. (2010). **The Nature of Support: A survey of the support by job coaches from the perspective of people with intellectual**. N.P.
- Crane. (2002). *Young People with Intellectual Disability and Their Experiences with Intimate Relationships: a Follow-up Analysis of Parents' and Caregivers' Perspectives*.

- Dunst C. J. & C. M. (1994). Tracing the effects of professional belief and practices on family Trivette empowerment. Presentation made at the Family Resource Coalition National Conference, Chicago, IL.
- Dettmer Dyck. & Thurston. (1996). **Collaboration, Consultation and Teamwork for Students with Special Needs (text only)**. (6th ed.). Allyn & Bacon.
- Dykeman, C., Wood, C., Ingram, M.A., Pehrsson, D., Mandsager, N., & Herr, E.L.. (2001). **The Relationship of Career Development Interventions To Positive Student Outcomes**. Mini-Tip Grand Carrousel, ACTE Convention New Orleans LA : December 14. 2001
- Didley, D. R. (1987, October 29-30). **Transition: New Challenge for special Education**. (pp. 1-13) Paper presented at the Annual Conference of the Association for the Severely Handicapped, Chicago, IL.
- Drew. & Hardman. (2000). **Designing and Conducting Research in Education**. United States Of America: Sage Publications, Inc.
- Evans, R., Hoyt, K.B. & Mangum, G. (1973). **Career education in the middle/junior high school**. Utah: Olympus Publishing Company.
- Gren, Thomas A. (1996). **Teaching Student with Mental Retardation: A life Goal Curriculum Planning Approach**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. & Pullen, P. C. (2019). **Exceptional learners: An introduction to special education**. (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Halpern, A.S. (1994). **The transition of youth with disabilities to adult life: A position statement of the Division on Career Development and Transition, the Council for Exceptional Children**. Career Development for Exceptional, 17, 115-124.
- Halpern. (1985). **Transition: A Look at the Foundations**. SAGE Journals. Volume: 51 issue: 6, page(s): 479-486 Issue published: April 1, 1985.
- Hanson M Ja L, E.W, (1989). Early Intervention: Implementing child and family services for infants and toddlers who are at risk or disabled. Texas: Pro-Ed.
- Hazel, R. & Fowler, S. (1992). Program-To-Program Transitions. **In The Exceptional Child Mainstreaming in Early Childhood Education**. K. Eileen Allen. (2nd ed.). New York: Delmar Publishers Inc.

- Henley, D., & Thorp, J. (2002). Decisions without direction: Career guidance and decision-making among American youth. Retrieved from <http://ww.ferris.edu/htmls/administration/president/CI/report.pdf>
- Heward, William L. (2008). **Exceptional Children: An Introduction to Special Education** (9th Edition). Prentice Hall PTR.
- Heward, William L. (2009). **Exceptional Children: An Introduction to Special Education**. (9th ed.). Pearson Education.
- Isaacson, L.E. (1977). Career information in Counselling and teaching (3rd ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Jame, C. Harris. (2006). **Intellectual disability: Understanding its development, causes, classification, evaluation, and treatment**. USA: Oxford University Press.
- Kirby, N. (1997). “**Employment and mental retardation**” **International review of Research in Mental Retardation, Vol 20, pp. 191-249.**
- Lingurth. (1955). **The two-sided coin – disability, normalcy and social categorization in the New Testament**. Scandinavian Journal of Disability Research. Volume 18, 2016 - Issue 3.
- Liwis. & Doorlag . (1995). **Teaching Special Students in General Education Classrooms**. (5th ed.). Edition. United States: Pearson.
- Mcbride. & Earl. (1963). **The classic**. Concept of disability. Clin Orthop Relat Res. 1987 Aug; (221): 3-13. PMID: 2955987.
- Munsumrit. (2002). **The disabled workers’ problems rehabilitation service needs and outcomes**. Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Murdick. (2007). Students with disabilities: making IDEA transition services work.
- Nagler, M. and Wilson, W. (1995). “Disability”. In Encyclopedia of disability and rehabilitation, Edited by: Marinelli, A. E. and Dell Orto, R. P. 257–260. New York: Macmillan.
- Naylor, M. (1985). **Beyond Managing Volunteers**. SAGE Journals. Journal of Voluntary Action Research, Volume: 14 issue: 2-3, page(s): 25-30 Issue published: April 1, 1985.
- _____. (1985). **Roles of vocational education in transition services for handicapped youth**. Washington, DC: National Institute of Education.

- Neisworth, J. T., & Bagnato, S. J. (1991). Developing an Integrated Model to Early Childhood Education and Care in Vietnam: Perspectives of Early Childhood Educators. *International Journal of Early Childhood Special Education* 13(2):58-65
DOI:10.9756/INT-JECSE/V13I2.211040
- Ogawa, H. (2012). **Job Coach Handbook, Empowerment Institute (Tokyo, Japan)**. (1st ed.).
- ChadseyRusch J., Linneman D. & Rylance B., (1997, "Beliefs about social integration from the perspective of persons with mental retardation, job coaches and employers", *American journal of mental retardation*, Vol 102 (1), pp. 1-12.
- Olson, L. J. & Platt, C. J. (2004). **Teaching children with adolescents with special needs**. (4th ed.). Pearson Merrill Prentice Hall.
- Peggy Dettmer, Linda P. Thurston, Norma Dyck (1996). *Collaboration, Consultation and Teamwork for Students with Special Needs*. Pearson.
- Ploy Suebvises. (2006). **Empowering People with Disabilities for Improved Quality of Life: A Study of Two Vocational Rehabilitation Training Centers**.
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Shain, B. A. (1996). *The Myth of American Individualism: The Protestant Origins of American Political Thought* (Princeton paperbacks). Princeton University Press.
- Snyder, C. D. & Ferguson, L. W. (1976). **Self concept and job satisfaction, Psychological Report**, Vol 38, pp 603-610.
- Simmons, T. J. & Flexer, R.W. (2008). **Transition to Employment**. In R.W. Flexer, R.M Baer, P. Luft & T. J. Simmons (Eds.), *Transition planning for secondary students with Disabilities*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Sitlington, Patricia L., Neubert, Debra A. & Clark, Gary M. (2010). **Transition Education and Services for Students with Disabilities** . (5th ed.). Hamilton Printing Company.
- Smith. (1995). **An analysis of altruism: a concept of caring**. *Journal of Advanced Nursing*. Volume 22, Issue 4.
- Smith, Deborah Deutsch. & Tyler, Naomi Chowdhuri. (2010). **Introduction to Special Education: Making a Difference**. (7th ed.). Allynand Bacon.
- Smith, Patton. & Kim. (2006). **Mental Retardation: An Introduction to Intellectual Disability**. (7th ed.). Texas at Austin : Pearson.

- Smith, & other. (2006). **The influences of intrinsic motivation on execution of social behavior within the theory of planned behavior.** European Journal of Social Psychology, 36, 229-237.
- State Board of Education North Carolina. (2013). **Transition Planning for 21st Century School.** North Carolina; Department of Public Instruction. Retrieved January 20, 2013. From <http://www.dpi.state.nc.us/docs/curriculum/home/transitions.pdf/>.
- Taylor, Ronald L. (2003). **Assessment of Exceptional Students: Educational and Psychological Procedures .** (6th ed.). Pearson Education, Inc.
- Thomas, Glen E. (1998). **Teaching Students with Mental Retardation: A Life Goal Curriculum Planning Approach.** McGrawhill.
- Ward, M. J. & Halloran, W> D. (1989). **Transition to uncertainty: Status of many school learners with severe disabilities.** Career Development for Exceptional Individual, 12 (12), 71-81.
- Wehman, T, (1998). Family-centered early intervention services: Factors contributing to increased parent involvement and participation. Focus on Autism & Other Developmental Disabilities'. 13: 80-86
- Wehmeyer, M. L. (1994). Employment status and perception of control of adult with cognitive and developmental disabilities, Research in Developmental Disabilities, Vol 15 (2) pp.119-131.
- _____. Martin Agran. & Carolyn Hughes. (1998). **Teaching Self-etermination to Student with Disabilities Basic Skills for Successful Transition.** New York: Paul H. Brookes publishing Co.
- West, M., Wehman, P., & Revell, G. (2003). **Extended services in supported employment:** What are providers doing ? Are customers satisfied?, Unpublished Extract, Virginia Commonwealth University, Richmond, Virginia.
- Wilson, J. ed. (1983). **Disability Preventions: The Global Challenge.** Oxford: Oxford University Press.

ประวัติย่อของผู้จัดทำ



ชื่อ-สกุล

นายสมพงษ์ อุ่นใจ

วัน เดือน ปีเกิด

24 พฤษภาคม 2517

ที่อยู่ปัจจุบัน

โรงเรียนน่านปัญญานุกูล ตำบลฝายแก้ว
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนน่านปัญญานุกูล ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529 ประถมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนบ้านคัวะ จังหวัดน่าน

พ.ศ. 2532 มัธยมศึกษาปีที่ 3

โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม จังหวัดน่าน

พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม จังหวัดน่าน

พ.ศ. 2539 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์

สถาบันราชภัฏลำปาง

พ.ศ. 2553 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2539 อาจารย์ 1 ระดับ 3

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2545 อาจารย์ 1 ระดับ 4

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2550 รองผู้อำนวยการชำนาญการ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2554 ผู้อำนวยการชำนาญการ

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดจันทบุรี

พ.ศ. 2556 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 34 จังหวัดแม่ฮ่องสอน

พ.ศ. 2559 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน