

นิพนธ์ต้นฉบับ

## ผลการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญา สู่การทำงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา สถาบันราชานุกูล

ศิริรัตน์ นาคทองแก้ว, สส.ม\* จารุพัชร ฉลาดแพทย์, สส.ม\*

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์** เพื่อศึกษาผลการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญาสถาบันราชานุกูลสู่การทำงาน และศึกษาเจตคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา

**วัสดุและวิธีการ** เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสานวิธีโดยใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังทดลอง กลุ่มตัวอย่างทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นผู้บกพร่องทางสติปัญญา 15 คน หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน 15 คน และผู้ปกครอง 15 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินทักษะทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บกพร่องทางสติปัญญา หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครองเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อการทำงานและผู้บกพร่องทางสติปัญญา การสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงแบบพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย Friedman Test และ Post HOC. Test

**ผล** หลังการฝึกอบรมโดยใช้โปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานในการฝึก ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีทักษะทางสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านเจตคติเกี่ยวกับการทำงาน ผู้บกพร่องทางสติปัญญาและหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยระดับปานกลาง ผู้ปกครองเห็นด้วยระดับมาก

**สรุป** โปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สามารถนำไปพัฒนากระบวนการและรูปแบบการฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นองค์ความรู้ และหลักสูตรในการฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

**คำสำคัญ** โปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา ผู้บกพร่องทางสติปัญญา ผู้ฝึกสอนงาน

\*สถาบันราชานุกูล

ติดต่อผู้นิพนธ์ email: pui\_sirorat@hotmail.com

## Original Articles

# The Effect of Development on Intellectual Disabilities People for Working in the Workplace: A Case Study in Rajanukul Institute

Sirorat Nakthongkaew M.S.W.\*, Jarupat Chalardphat M.S.W.\*

## Abstract

**Objective** To study the outcome of the development of basic working skills for intellectually disabled people program to work and to study the attitudes toward work of intellectually disabled people.

**Materials and methods** This study is mixed methodology research with one group pretest and posttest design. In both quantities and quality study, the samples were 15 intellectual disabilities people, 15 employers or co-workers, and 15 caregivers. The research instruments are the assessment of social adaptation skills and basic needed skills for work and the questionnaires for all of the subjects about attitudes toward a person with intellectual disabilities and working. And In-depth interview with a focused group is the tool in the part of quantities study. Percentage, Mean, Standard Deviation, and non-parametric statistics (Friedman Test and Post HOC. Test) were used in data analysis.

**Results** The results of this study show that the post-test means score of intellectually disabled people working skills after training in the program was significantly upper than the pretest score. For the attitudes to work, intellectual disabilities people and employers agree with the study at a moderate level. But the caregivers most agree.

**Conclusion** The basic working skills for intellectually disabled people program to work can develop processing and formatting about social adaptation skills and basic needed skills for work that lead to the knowledge and curriculum for social adaptation skills and basic needed skills for work. The study results in the dissemination and transferring knowledge to personnel working in both the public and private sectors. To create job opportunities for people with intellectual disabilities.

**Keywords:** The development of basic working skills for intellectual disabilities people program, intellectual disabilities people, job coach

---

\*Rajanukul Institute

Corresponding author email: [pui\\_sirorat@hotmail.com](mailto:pui_sirorat@hotmail.com)

## บทนำ

การมีงานทำของคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน เป็นสิ่งที่มีความหมายต่อการดำรงชีวิตและต่อสังคมโดยภาพรวม เพราะมนุษย์ทุกคนต่างต้องการมีงานทำ ซึ่งมีใช้เพื่อหารายได้เท่านั้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดก็คือ เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นคน การมีสังคมและการยอมรับนับถือคนพิการทางสติปัญญาเอง ก็ต้องการมีงานทำเช่นกัน แต่เนื่องจากความบกพร่องทางการเรียนรู้ ทำให้สังคมมองว่าบุคคลเหล่านี้ ไม่มีความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นการปิดกั้นโอกาสของผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่จะแสดงความสามารถและมีงานทำมาโดยตลอด การจัดหางานให้แก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาในระยะเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และมักจะได้รับการปฏิเสธจากเจ้าของสถานประกอบการเสมอ เพราะไม่แน่ใจว่าผู้พิการประเภทนี้ จะสามารถทำงานได้หรือไม่ เนื่องจากผู้บกพร่องทางสติปัญญามีขีดความสามารถที่จำกัดในทักษะด้านต่าง ๆ และการปรับตัว มีข้อจำกัดในการเรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานที่แท้จริง และขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในสถานประกอบการ จากรายงานสรุปสถานการณ์การจ้างงานคนพิการปี 2560 โดย กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ Workability Thailand<sup>1</sup> พบว่า ประเภทความพิการที่สถานประกอบการต้องการจ้างงานในปี 2561 ส่วนใหญ่คือความพิการทางการเคลื่อนไหว คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา คือ ความพิการทางการสื่อความหมาย คิดเป็นร้อยละ 35 ส่วนความต้องการจ้างงานผู้พิการทางการเรียนรู้และออทิสติกมีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น

ในปัจจุบันรูปแบบและนโยบายในการให้บริการแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้มุ่งเน้น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ ความเข้มแข็ง

ความสามารถในการปรับตัว และการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสมและมีความสุข สำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาวัยทำงานนั้น ถือได้ว่าการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานหรือการประกอบอาชีพนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือเป็นก้าวสำคัญสู่การดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living) เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป (Normalization) โดยลดการพึ่งพิงบุคคลอื่น เพราะการพึ่งตนเองได้ของคนพิการถือเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญหรือเป็นหัวใจของการช่วยเหลือคนพิการ ทั้งนี้ เพราะคนพิการส่วนใหญ่ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาไม่ได้พิการโดยสิ้นเชิง ยังมีศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Potential Manpower) อย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจชีวิตด้วยตนเอง (Self Determination) และประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองหรืออย่างน้อยที่สุดสามารถที่จะช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันได้ มีสิทธิและโอกาสที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตนเองเช่นเดียวกับคนทั่วไป เมื่อได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยคนกลุ่มนี้จำนวนมากมีระดับเขาวนปัญญา วุฒิภาวะทางสังคมรวมทั้งความสามารถและมีศักยภาพเพียงพอในการทำงาน ดังนั้น การเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมทักษะทางสังคมและเตรียมฝึกทักษะการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา ทักษะการปรับตัวทางสังคมเป็นทักษะจำเป็นขั้นพื้นฐาน อันจะทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างถูกต้องตามสังคมนิยมและกาลเทศะ โดยเฉพาะผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่อยู่ในวัยทำงาน การฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคม และทักษะพื้นฐานในการทำงานให้กับผู้บกพร่องทางสติปัญญาวัยนี้มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นทั้งกระบวนการป้องกันไม่ให้เกิด

ความบกพร่องทางสังคม และกระบวนการในการรักษา เพราะเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมบำบัด (Behavior Therapy) และกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพ<sup>2</sup> โดยให้ความรู้ ฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ เลียนแบบในพฤติกรรมที่เหมาะสมและพึงปรารถนา เพื่อช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีประสบการณ์ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนเอง โดยการฝึกจะเริ่มจากการฝึกพฤติกรรมระดับง่าย ๆ ที่ใช้การสังเกต การเลียนแบบ การรับรู้ จนถึงพฤติกรรมระดับยากที่ต้องใช้ความจำความคิด สติปัญญา ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองซึ่งเป็นการฝึกที่ต้องใช้ระยะเวลา และฝึกฝนซ้ำ ๆ ย่ำบ่อย ๆ เป็นประจำจึงจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์ ต่อผู้บกพร่องทางสติปัญญา ในการปรับและเตรียมตัวให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันและทำงานหาเลี้ยงชีพอยู่ในครอบครัว ชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข<sup>3</sup> ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังไม่มีหน่วยงานใดพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานมาก่อน

สถาบันราชานุกูล โดยความรับผิดชอบของกลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ ได้ดำเนินโครงการทดลองจ้างงานบุคคลปัญญาอ่อนมาตั้งแต่ปี 2538 นับว่าเป็นหน่วยงานแรกที่ริเริ่มโครงการนาร่องในการพัฒนาและสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ในด้านอาชีพและสังคมให้สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับคนปกติได้ โดยดำเนินการพัฒนาทักษะการปรับตัวทางสังคม และทักษะพื้นฐานในการทำงาน การเรียนรู้ การสื่อสารและการพิทักษ์สิทธิของตนเอง (Self-Advocacy) เพื่อให้ นายจ้างและสังคมเกิดเจตคติที่ดี ยอมรับ และสร้างโอกาสการมีงานให้กับผู้บกพร่องทางสติปัญญา โดย

พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมอาชีพอย่างครบวงจร นับตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การจัดหางาน การส่งต่อทำงานในสถานประกอบการ/ธุรกิจ ในครอบครัว และกระบวนการติดตามผล เพื่อช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีความพร้อมในการประกอบอาชีพทั้งในระบบของการประกอบธุรกิจของตนเอง การทำงานในโรงงานอารักขา (Sheltered-Employment) และการเข้าทำงานในตลาดแรงงานทั่วไป (Open Labor Market) ตลอดระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538-2561 มีผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่เข้ารับการฝึกจำนวนทั้งสิ้น 190 คน<sup>4</sup> มีทั้งผ่านและไม่ผ่านการประเมินความสามารถและการปรับตัวในการทำงาน ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 47.44 ช่วยกิจการของครอบครัวและช่วยเหลืองานบ้าน ร้อยละ 20.53 ได้รับการจ้างงานรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 6.54 ประกอบอาชีพอิสระ ร้อยละ 1.31 ไม่ผ่านการประเมิน/ลาออก ร้อยละ 14.38 และอยู่ระหว่างการฝึกในโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา ร้อยละ 9.80 ดังนั้นการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน ให้สามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ให้คนในสังคมประจักษ์ ยอมรับและเป็นตัวอย่างความสำเร็จแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา รุนต่อไป โดยการติดตามดูแลช่วยเหลือ สนับสนุน ค้ำครองพิทักษ์สิทธิ์ เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาการปรับตัวทางสังคมและการทำงานที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา บทบาทของการเป็นผู้ฝึกสอนงาน (Job coach) จึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญของนักสังคมสงเคราะห์ ในการช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาและครอบครัว พร้อมทั้งจะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้รับการจ้างงานที่ยั่งยืน คงทน สามารถยืนได้ด้วยตนเองและใช้ชีวิตอย่างอิสระ ดังคำขวัญของวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ที่ว่า “ช่วยเขาให้เขาช่วยตนเองได้ (Help Them to Help Themselves)”

เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บกพร่องทางสติปัญญาให้มีความยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยในฐานะผู้ฝึกสอนงาน (Job coach) ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบและกิจกรรมในการฝึกอบรมผู้บกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานใดเคยทำในกลุ่มผู้บกพร่องทางสติปัญญามาก่อน โดยนำบทเรียนที่ได้รับ ปัญหา อุปสรรค และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาพัฒนาและปรับปรุงเป็น “โปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา” เพื่อเป็นแบบอย่างสาธิตรูปแบบการดำเนินกิจกรรมให้กับหน่วยงานอื่น ๆ และสังคม อีกทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมการปรับตัวในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงาน ตลอดจนทักษะในการทำงาน การใช้ชีวิตในสังคมเพื่อออกไปประกอบอาชีพ และดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการฝึกการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง ทำให้สังคมได้เห็นตัวอย่างความสามารถ เกิดเจตคติที่ดี และยอมรับที่จะจ้างงานผู้บกพร่องด้านสติปัญญาที่มีความสามารถมากขึ้น เป็นการสร้างโอกาสในการมีงานทำให้กับผู้บกพร่องทางสติปัญญา ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่พึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

### วัสดุและวิธีการ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed methodology) โดยใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังทดลอง (One Group Pre-test Post-test Design) พัฒนาตามมาตรฐานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมองค์ความรู้ และเทคโนโลยีด้านสุขภาพจิตของกรมสุขภาพจิต โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

**ระยะที่ 1** การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทาง

สติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงาน ในปีพ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาปัญหาการมีงานทำของผู้บกพร่องทางสติปัญญา อายุ 18 ปีขึ้นไปประกอบด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานคนพิการและการจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาในปัจจุบัน เพื่อกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยการทำ Focus Group 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองหรือผู้ดูแลผู้บกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 5 คน กลุ่มนายจ้างหรือหัวหน้างานในสถานประกอบการจำนวน 5 คน และกลุ่มบุคลากรซึ่งเป็นผู้ดูแลฝึกสอนงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 5 คน

1.2 ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญาและคนพิการประเภทอื่น ๆ

1.3 กำหนดแนวคิดการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่เน้นความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ฝึกสอนงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาในการทำงานในสถานประกอบการและการดำเนินชีวิตในสังคมซึ่งอาจเป็นผู้ปกครอง/ผู้ดูแลผู้บกพร่องทางสติปัญญานายจ้าง/หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ รวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.4 ยกร่างนวัตกรรม ต้นแบบโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา

1.5 ทดสอบเนื้อหาด้านความครบถ้วนตรงประเด็น กระชับและมีความน่าสนใจของโปรแกรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ด้านจิตเวชเด็กและ

วัยรุ่น การฝึกทักษะทางสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงาน และการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น นักวิชาการการศึกษาพิเศษ และนักสังคมสงเคราะห์ระดับเชี่ยวชาญ ประเมินความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของโปรแกรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา

1.6 ทดลองโปรแกรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน ในการฝึกผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่อยู่ระหว่างฝึกในโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ จำนวน 2 คน เพื่อทดสอบคุณภาพของโปรแกรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านข้างต้นเป็นผู้ประเมินการฝึกตามโปรแกรม ผู้วิจัยปรับปรุงโปรแกรมอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้น ยกร่างเป็นโปรแกรมฉบับสมบูรณ์

**ระยะที่ 2** ศึกษาผลของโปรแกรมประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน นำโปรแกรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน ไปใช้ในการฝึกอบรมผู้บกพร่องทางสติปัญญา ในโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา ประเมินทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมก่อนเข้าโปรแกรม ฝึกอบรมตามโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเป็นเวลา 6 เดือน จากนั้น ประเมินทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมหลังเข้าโปรแกรมครั้งที่ 1

ส่งผู้บกพร่องทางสติปัญญากลุ่มตัวอย่างไปทดลองทำงานในสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายภายนอก

2.2 ติดตามประเมินผล และพัฒนาต่อเนื่องหลังจากผู้บกพร่องทางสติปัญญากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสถานประกอบการครบ 3 เดือน ประเมินหลังเข้าร่วมโปรแกรมครั้งที่ 2 เพื่อติดตามประเมินผลการทำงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยหลักและผู้ช่วยวิจัยเป็นผู้ประเมินใช้แบบประเมินทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา รวมทั้งมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้แก่

1. ผู้บกพร่องทางสติปัญญา อายุ 18-25 ปีที่ผ่านการประเมินทักษะพื้นฐานการทำงานก่อนรับเข้าฝึกในโครงการฯ โดยใช้แบบประเมินความพร้อมก่อนรับเข้าทดลองปฏิบัติงานในระดับปานกลางขึ้นไป และฝึกอบรมในโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์สถาบันราชานุกูล ในช่วงปีพ.ศ.2562 จำนวน 15 คน
2. นายจ้างหรือหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการที่รับผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าทำงาน จำนวน 15 คน
3. ผู้ปกครองผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานสำหรับผู้ฝึกสอนงาน และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบประเมินทักษะการปรับตัวทางสังคม และทักษะพื้นฐานการทำงานของผู้บกพร่องทาง

สถิติปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงแบบพรรณนา เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วย Friedman Test และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังฝึกด้วย Post HOC Test ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการบันทึกเสียงและการสังเกต

## ผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองทางสถิติปัญหา พบว่า ผู้ปกครองทางสถิติปัญหาเป็นเพศชาย ร้อยละ 60.0 เพศหญิง ร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 18 - 20 ปี ร้อยละ 53.4 รองลงมา มีอายุ 21 - 25 ปี ร้อยละ 20.0 มีอายุ 26 - 30 ปี และ 31 - 35 ปี เท่ากัน ร้อยละ 13.3 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 66.7 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ 33.3 ปริญญาตรี ร้อยละ 13.3 การช่วยเหลือตนเองของผู้ปกครองทางสถิติปัญหา ส่วนใหญ่ช่วยเหลือตนเองได้ทุกอย่าง ร้อยละ 66.7 ทำเองได้แต่ต้องช่วยเหลือบ้าง ร้อยละ 33.3 ไม่มีความเจ็บป่วยหรือความพิการที่เกิดร่วมกับภาวะบกพร่องทางสถิติปัญหา ร้อยละ 93.3 ส่วนผู้รับผิดชอบในการดูแลผู้ปกครองทางสถิติปัญหามากที่สุดพบว่า ส่วนใหญ่เป็นมารดา ร้อยละ 46.7 บิดา ร้อยละ 40.0 พี่น้อง และพี่เลี้ยง ร้อยละ 6.7 ปัจจุบันส่วนใหญ่ผู้ปกครองทางสถิติปัญหาอาศัยอยู่กับบิดามารดา ร้อยละ 66.7

ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครอง พบว่าความสัมพันธ์กับผู้ปกครองทางสถิติปัญหา ส่วนใหญ่เป็นมารดา ร้อยละ 60.0 บิดาร้อยละ 33.3 และญาติ ร้อยละ 6.7 ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.3 รองลงมา 56 - 60 ปี ร้อยละ 26.7 และ 46 - 50 ปี ร้อยละ 20.0 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเท่ากัน ร้อยละ 26.7 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.0 และอนุปริญญาและปริญญาตรีเท่ากัน ร้อยละ 13.3 ด้านอาชีพ ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 53.3 ไม่ได้ทำงาน ร้อยละ 33.4 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 13.3 ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 53.3 รองลงมา มีรายได้ 5,001 - 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท เท่ากัน ร้อยละ 20.0

ข้อมูลทั่วไปนายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.0 เพศชาย ร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 66.7 รองลงมา มีอายุ 36-40 ปี และ 41-45 ปี เท่ากัน ร้อยละ 13.3 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.7 รองลงมา ระดับอนุปริญญาและสูงกว่าปริญญาตรีเท่ากัน ร้อยละ 6.7

ส่วนความสัมพันธ์กับผู้ปกครองทางสถิติปัญหาในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 73.3 รองลงมา เป็นนายจ้างและเพื่อนร่วมงานเท่ากัน ร้อยละ 13.3 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ปกครองทางสถิติปัญหา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2 ปี ร้อยละ 40.0 และรองลงมา คือ 1 ปี ร้อยละ 26.0

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                                                          |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|----------------------------------------------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. ความอดทนในการทำงาน                                    | Pre test    | 3.1 (0.6)                 | PRE-POST1   | .00                |
|                                                          | Post test 1 | 4.0 (0.8)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                                                          | Post test 2 | 4.1 (0.5)                 | POST1-POST2 | .61                |
| 2. ทำงานที่ทำอยู่ประจำโดยไม่ต้องตักเตือน                 | Pre test    | 2.9 (0.6)                 | PRE-POST1   | .00                |
|                                                          | Post test 1 | 3.9 (0.6)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                                                          | Post test 2 | 3.9 (0.5)                 | POST1-POST2 | .66                |
| 3. เมื่อมีปัญหาในการทำงานรู้จักขอคำแนะนำ/ขอความช่วยเหลือ | Pre test    | 2.9 (0.7)                 | PRE-POST1   | .00                |
|                                                          | Post test 1 | 3.8 (0.4)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                                                          | Post test 2 | 4.3 (0.6)                 | POST1-POST2 | .02                |

\*P < 0.05

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน ก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                                   |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|-----------------------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. การมาทำงานตรงต่อเวลา           | Pre test    | 4.1 (1.1)                 | PRE-POST1   | .06                |
|                                   | Post test 1 | 4.5 (0.9)                 | PRE-POST2   | .06                |
|                                   | Post test 2 | 4.5 (0.7)                 | POST1-POST2 | 1.00               |
| 2. บอกเหตุผลที่ลางานมีความเหมาะสม | Pre test    | 3.2 (0.9)                 | PRE-POST1   | .00                |
|                                   | Post test 1 | 4.4 (0.7)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                                   | Post test 2 | 4.4 (0.4)                 | POST1-POST2 | .74                |

\*P < 0.05



**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านทักษะการสื่อความหมาย ก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                              |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|------------------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. รับโทรศัพท์และจำ          | Pre test    | 2.9 (0.6)                 | PRE-POST1   | .00                |
| ข้อความง่าย ๆ ไปบอกได้       | Post test 1 | 3.9 (0.8)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                              | Post test 2 | 3.9 (0.6)                 | POST1-POST2 | .00                |
| 2. รับคำสั่งและปฏิบัติตามได้ | Pre test    | 3.5 (0.8)                 | PRE-POST1   | .00                |
| ถูกต้อง                      | Post test 1 | 4.1 (0.8)                 | PRE-POST2   | .05                |
|                              | Post test 2 | 4.0 (0.5)                 | POST1-POST2 | .56                |

\*P < 0.05

**ตารางที่ 4** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านทักษะชุมชนก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                            |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|----------------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. การใช้เงินและการซื้อของ | Pre test    | 3.5 (0.6)                 | PRE-POST1   | .00                |
|                            | Post test 1 | 4.4 (0.6)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                            | Post test 2 | 4.4 (0.5)                 | POST1-POST2 | .56                |

\*P < 0.05

**ตารางที่ 5** เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านทักษะในการใช้ชีวิตประจำวัน ก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                      |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|----------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. แต่งกาย เรียบร้อย | Pre test    | 4.1 (1.0)                 | PRE-POST1   | .02                |
| เหมาะสมกับกาลเทศะ    | Post test 1 | 4.5 (0.7)                 | PRE-POST2   | .01                |
|                      | Post test 2 | 4.8 (0.4)                 | POST1-POST2 | .05                |
| 2. การรักษาความสะอาด | Pre test    | 3.9 (1.2)                 | PRE-POST1   | .02                |
| ร่างกาย              | Post test 1 | 4.6 (0.6)                 | PRE-POST2   | .05                |
|                      | Post test 2 | 4.5 (0.5)                 | POST1-POST2 | .66                |

\*P < 0.05

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ด้านทักษะการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก่อน-หลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ

|                                 |             | $\bar{X}$ (S.D)<br>(N=15) |             | p-value*<br>(N=15) |
|---------------------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------------|
| 1. การทักทายผู้อื่นอย่างเหมาะสม | Pre test    | 3.1 (0.7)                 | PRE-POST1   | .01                |
|                                 | Post test 1 | 3.9 (0.7)                 | PRE-POST2   | .00                |
|                                 | Post test 2 | 4.5 (0.5)                 | POST1-POST2 | .02                |
| 2. การควบคุมอารมณ์เมื่อไม่พอใจ  | Pre test    | 3.3 (0.9)                 | PRE-POST1   | .01                |
|                                 | Post test 1 | 4.1 (0.6)                 | PRE-POST2   | .01                |
|                                 | Post test 2 | 4.1 (0.6)                 | POST1-POST2 | 1.00               |

\*P < 0.05

ด้านเจตคติของผู้บกพร่องทางสติปัญญา นายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง ที่มีต่อการทำงานและผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่า ในส่วนของผู้บกพร่องทางสติปัญญามีเจตคติที่เกี่ยวกับการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.4$ ) ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่า โดยรวมผู้ปกครองมีเจตคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญาในระดับเห็นด้วยมาก ( $\bar{x} = 3.6$ ) และความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าโดยรวมนายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานมีเจตคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญาในระดับเห็นด้วยปานกลาง ( $\bar{x} = 3.2$ )

ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ผ่านการฝึกจากโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน โครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทาง

สติปัญญา ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกไปทำงานในสถานประกอบการภายนอก โดยใช้วิธีการ On the job training เป็นหลักฝึกสำคัญ ช่วยให้เกิดการเตรียมตัวก่อนออกไปทำงานจริง ได้ฝึกการดูแลช่วยเหลือตนเอง ทำให้ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการทดลองทำงาน สามารถปรับตัวในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีความพึงพอใจกับงานและรายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ในส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาการถูกตักเตือนเมื่อทำงานช้า ทำงานผิดพลาด

ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่า การฝึกเตรียมความพร้อมจากโครงการก่อนออกไปทำงานในสถานประกอบการจริงนั้น ช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นหลายประการและมีผลในทิศทางบวกต่อ

การทำงาน ได้รับประโยชน์จากการเตรียมความพร้อมในทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคมในหลายด้าน เช่น ได้ทดลองปฏิบัติงานจริง ได้รู้จุดแข็งจุดอ่อนของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ก่อนไปทำงาน ในส่วนของปัญหาอุปสรรคผู้บกพร่องทางสติปัญญาขาดแรงจูงใจและความอดทนในการทำงาน

ผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน พบว่ามีเจตคติที่ดีต่อการรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงาน ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและพนักงาน ประกอบกับผู้บกพร่องทางสติปัญญาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ทำให้องค์กรเห็นถึงความสามารถของผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่มีความตั้งใจในการทำงานสามารถส่งต่อแรงบันดาลใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ได้ แม้ว่าบางครั้งการทำงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สมบูรณ์ และมีข้อจำกัดในการทำงานบางประเภท สถานประกอบการจึงจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในร้านที่มีสภาพสมบูรณ์ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา เช่น เตรียมเครื่องใช้เพื่อช่วยบรรเทากรณีสภาพอากาศร้อน และมีแบบประเมินการคัดเลือกพนักงานที่มีบกพร่องทางสติปัญญา ทั้งนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ยินดีรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาทำงานเพิ่ม หากมีตำแหน่งงานที่ว่าง เพราะเห็นว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำได้ ด้านข้อคิดเห็นอื่น ๆ สถานประกอบการต้องการให้มีการติดตามการทำงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง มีการให้คำแนะนำ และเข้ามาสังเกตการทำงานจริง เพื่อช่วยฝึกฝนให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้ใช้ชีวิตได้ตามปกติทั่วไป

## วิจารณ์

ผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ผ่านการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานและหลังเข้าทำงานในสถานประกอบการ 3 เดือน มีทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานดีกว่าก่อนฝึกอบรม การที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาประสบความสำเร็จในการทำงานได้มากขึ้น ดังนั้น โปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาจึงฝึกให้ มีทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงาน เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา ผู้สอนจะอธิบายถึงความจำเป็นของการตรงต่อเวลาไม่ว่าจะเป็นการทำงานช่วงเช้าหรือบ่าย มีความอดทนในการทำงานเนื่องจากผู้บกพร่องทางสติปัญญาต้องไปทำงานในสถานประกอบการและต้องทำงาน 5-8 ชั่วโมงต่อวัน การทำงานที่ทำอยู่ประจำโดยไม่ต้องเตือน นายจ้างถึงจะยอมรับว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่เป็นภาระแก่เพื่อนร่วมงานและนายจ้าง บอกเหตุผลที่ผลงานเหมาะสม เนื่องจากผู้บกพร่องทางสติปัญญาไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ก่อนเข้าฝึกในโปรแกรม เมื่อขาดเรียนผู้ปกครองจะเป็นผู้แจ้งหรือเขียนใบลาแทน แต่เมื่อฝึกในโปรแกรมผู้บกพร่องทางสติปัญญาจะต้องเขียนใบลาเองและเลือกประเภทการลาที่ถูกต้องว่าลาป่วย ลากิจ หรือลาพักผ่อน เพื่อจะได้นำไปใช้เมื่อทำงานในสถานประกอบการได้ การรับคำสั่งจากหัวหน้างานและปฏิบัติได้ถูกต้อง การทักทายผู้อื่นอย่างเหมาะสม เมื่อมีปัญหาในการทำงานรู้จักขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือ เมื่อไปทำงานในสถานประกอบการจริงจะมีแต่เพื่อนใหม่ (คนแปลกหน้า) งานใหม่

สิ่งแวดล้อมใหม่ ย่อมเป็นปัญหาสำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญา การฝึกการสื่อสารทั้งการพูด การฟัง มีความจำเป็นสำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญามาก เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะทางสังคมด้านอื่น ๆ ผู้บกพร่องทางสติปัญญามักมีปัญหาในการพูดเป็นประโยคต่อเนื่อง การเรียบเรียงความคิดออกมาเป็นคำพูดอย่างเป็นระบบและถูกต้อง การฝึกทักษะการสื่อความหมาย ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญารู้จักขอคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ รับโทรศัพท์ได้ บอกอาการป่วยได้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามคำสั่งถ้ารู้จักการสื่อสารที่ดีเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ปัญหาและช่วยเหลือได้ถูกต้อง การใช้โทรศัพท์และจำข้อความง่าย ๆ ได้มีความจำเป็น บางครั้งต้องติดต่อกลับไปหาผู้ปกครองหรือโทรศัพท์ไปลางาน และสามารถพูดคุยทางโทรศัพท์ได้ ทักษะการใช้เงินเป็นอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาต้องมีเงินพอซื้ออาหารและต้องสั่งอาหารให้พอกับเงินที่ตนเองมีอยู่ เมื่อผู้บกพร่องทางสติปัญญาไปทำงาน การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย จะช่วยให้เพื่อนร่วมงานไม่รังเกียจ รู้จักการควบคุมอารมณ์เมื่อไม่พอใจจะทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รู้จักกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับและรักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการฝึกทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาจะได้รับการฝึกในโปรแกรมฯ วันละ 8 ชั่วโมง ต้องทำงานให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทน มีสมาธิในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอาชีพผู้บกพร่องทางสติปัญญาของประเทศญี่ปุ่น ซึ่งระบุจุดประสงค์ของการฝึกอาชีพไว้ว่า เพื่อส่งเสริมให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีทักษะพื้นฐานในการทำงาน เน้นความอดทนในการ

ทำงานให้ครบ 8 ชั่วโมง ภายใต้การฝึกอบรมที่เหมาะสมและให้ตรงกับความสามารถเป็นเวลา 6 เดือน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพของงาน<sup>5</sup> นอกจากนี้ก็กระเปียบในโครงการต่าง ๆ มีส่วนช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเรียนรู้วิธีการควบคุมตนเอง (Self-Control) มีความอดทนในการทำงาน รักษาระเบียบวินัยในการทำงานทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายและตรงต่อเวลา

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและความแตกต่างของทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานหลังการฝึกอบรมในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน และหลังการทำงานในสถานประกอบการ 3 เดือน พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้รับ การฝึกทักษะและระเบียบวินัยในการทำงาน โดยสอดแทรกไปในกิจกรรมที่ปฏิบัติ และกระบวนการดำเนินงานของโครงการฯ (on the job training) ซึ่งเน้นทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงาน เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานและการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอาชีพ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาขององค์การฟื้นฟูอาชีพของสหรัฐอเมริกา<sup>6</sup> กล่าวว่า หลักสูตรในการฝึกอาชีพผู้บกพร่องทางสติปัญญา ต้องเน้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานและการดำรงชีวิตของผู้บกพร่องทางสติปัญญา การหมุนเวียนทดลองปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบัน ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้ประสบการณ์และขั้นตอนในการทำงานที่หลากหลาย ได้ฝึกการปรับตัว การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานหลายระดับ ซึ่งสอดคล้องกับโปรแกรมการฝึกอาชีพผู้บกพร่องทางสติปัญญาของสหรัฐอเมริกาที่ระบุว่า

โปรแกรมการฝึกอาชีพผู้บกพร่องทางสติปัญญา ควรเน้นการฝึกในหลายรูปแบบ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงาน และนำประสบการณ์ไปใช้ในสถานประกอบการภายนอกได้ด้วย นอกจากนี้การได้รับเบี้ยยังชีพ/เงินเดือน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีแรงจูงใจในการฝึกอบรม มีการปรับตัวทางสังคมและพื้นฐานในการทำงานที่ดี ความสำเร็จในการทำงานขั้นแรก จะเป็นกำลังใจให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเผชิญงานที่ยากกว่า ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีการพัฒนาตนเองมากขึ้น เบี้ยยังชีพ/เงินเดือน เป็นแรงจูงใจ ทำให้มีพลังในการทำงานให้สำเร็จ มีทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานที่ถูกต้องและคงอยู่ (Maintenance) ทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานแต่ละด้านจะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน เช่น เมื่อผู้บกพร่องทางสติปัญญามีทักษะการสื่อความหมายแล้ว ก็จะทำให้สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีการฟังคำสั่ง รู้จักถามเมื่อเกิดปัญหา มีสมาธิในการทำงาน ทำให้มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ เป็นต้น

ด้านเจตคติของผู้บกพร่องทางสติปัญญา เกี่ยวกับการทำงาน ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีความพึงพอใจต่อรายได้และการทำงาน คิดเห็นว่ารายได้เพียงพอ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาบางคนสามารถเก็บออมเงินส่วนตัวได้ โดยผู้ปกครองยังต้องควบคุมดูแลเรื่องรายได้ด้วย เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ในสังคม<sup>7</sup> ทำให้มีความสุข และมีความภาคภูมิใจที่มีชีวิตเหมือนคนปกติทั่วไปโดยไม่ต้องพึ่งพิงเป็นภาระต่อผู้อื่น ส่วนความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ผู้ปกครองทั้งหมดมี

ความเห็นตรงกันว่า การฝึกเตรียมความพร้อมจากโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานฯ ก่อนออกไปทำงานในสถานประกอบการจริงนั้น ช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นหลายประการและมีผลในทิศทางบวกต่อการทำงาน พึงพอใจกับงานและรายได้ที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้รับ ความคิดเห็นของนายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่านายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการที่นายจ้าง/หัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีผลต่อการยอมรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงาน และยินดีจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาแม้ว่าจะไม่มีกฎหมายบังคับก็ตาม นอกจากนี้การรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงานเป็นความสมัครใจของนายจ้างเองหลังจากเห็นความสามารถของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ทำงานด้วยมีความสามารถและทำงานเป็นที่พอใจ และมีแนวโน้มในการจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพิ่มขึ้นถ้ามีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของต่างประเทศ<sup>8,9</sup> ที่พบว่านายจ้างแสดงทัศนคติต่อการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญาไม่แตกต่างไปจากคนงานอื่น ๆ ที่เป็นคนไม่พิการในสถานประกอบการเดียวกัน และสนับสนุนให้มีครูผู้ฝึกสอนงานคอยติดตามช่วยเหลือ และนิเทศงานแก่ลูกจ้างที่เป็นผู้บกพร่องทางสติปัญญาโดยจัดเป็นบริการพิเศษด้วยความสามารถในการปรับตัวของผู้บกพร่องทางสติปัญญาส่งผลต่อความสัมพันธ์และเจตคติของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่มีพื้นฐานทางอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส หัวหน้างานรักและยอมรับ รวมทั้งให้

การสนับสนุนทางสังคมเป็นอย่างดี เช่น การสนับสนุนทางจิตใจ การให้กำลังใจ การช่วยเหลือเมื่อผู้บกพร่องทางสติปัญญาประสบปัญหา การมอบหมายงานบนพื้นฐานของความสามารถและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement; SR+) ให้กับผู้บกพร่องทางสติปัญญาส่งผลให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีแรงจูงใจทำงาน สำหรับความคิดเห็นของผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีความพึงพอใจต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และไม่เคยเสียใจที่เพื่อนร่วมงานมองตนเองว่าเป็นเด็กพิเศษ รวมทั้งผู้บกพร่องทางสติปัญญาทุกคนมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ซึ่งเงินไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญ แต่สิ่งสำคัญคือ การได้รับโอกาสในการทำงาน เพราะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

### สรุป

ผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ผ่านการฝึกจากโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน โครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญา ได้รับการฝึกทักษะทางสังคมและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกไปทำงานในสถานประกอบการภายนอก โดยใช้วิธีการ On the job training เป็นหลักฝึกสำคัญ เพื่อให้มีความเข้าใจและมีทักษะที่จะช่วยให้สามารถทำงานได้ดีและยั่งยืน ทั้งรูปแบบกิจกรรมและกระบวนการดำเนินโครงการในการฝึก ได้มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนมาโดยตลอด จากผลการวิจัยหลังจากผู้บกพร่องทางสติปัญญาผ่านการฝึกอบรมทักษะการปรับตัวทางสังคม และทักษะพื้นฐานในการทำงาน โดยใช้กระบวนการและรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีทักษะดีขึ้นในทุกด้าน การติดตาม

ประเมินผลการทำงานเป็นเรื่องสำคัญของชีวิต ผู้บกพร่องทางสติปัญญา เพื่อช่วยเหลือ ประคับประคอง การทำงานให้ยั่งยืนต่อไป ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ฝึกสอนงานและนายจ้าง เพราะผู้บกพร่องทางสติปัญญาถึงจะผ่านการประเมินจากโปรแกรมฯ ให้เข้าทำงานในสถานประกอบการ อาจมีปัญหาพฤติกรรมและปัญหาการทำงานในภายหลัง ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะ Job coach จะได้นำผลจากการศึกษาไปพัฒนากระบวนการและรูปแบบการฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานเป็นองค์ความรู้และหลักสูตรในการฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

1. กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และ Workability Thailand. รายงานสรุปสถานการณ์การจ้างงานคนพิการปี 2560 และทิศทางการปรับกลยุทธ์ปี 2561. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน:2561.
2. สดใส คัมทรัพย์อนันต์. โอกาสการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา . เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการระดับชาติด้านคนพิการครั้งที่ 5 ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ:คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2556.
3. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล. คู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือการให้บริการประชาชน กระบวนงานที่ 1 ชื่อกระบวนงาน การให้บริการ

- พัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา. กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล; 2559.
4. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล. คู่มือหลักสูตรโปรแกรมการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา. กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล; 2559.
  5. The Employment Security Bureau Ministry of Labor Japan. Rehabilitation Service For People with Retardation in Japan in The Japan League for The Mentally Retarded. Japan: Ministry of Labor Japan;1977.p30-1.
  6. Jame SP. The Strategies of Teaching for Special Children. Vergenia:The United State of America;1972.
  7. ป.มหาพันธ์.สอนเด็กให้ทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์; 2542.
  8. Berkich TP. Employers and non handicapped co-workers' perception of mentally retarded adults work skills for the service industry environment in the state of Delaware. [EdD Dissertation]. Temple University;1993.
  9. Olson D, Cioffi A, Yovanoff P, Mank D. Employers' perceptions of employees with mental retardation. Journal of Vocation Rehabilitation 2001;16(2):125-33.
  10. กัลยา สุตะบุตร. แบบเรียนและคู่มือครู ทักษะพื้นฐานทั่วไปและลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลราชานุกูล; 2537.
  11. ขวัญชนก ผลประดิษฐ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในองค์กรภาคเอกชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2555.
  12. ฉลวย จตุกุล.แนวคิดการปฏิรูปการจัดบริการและการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์จิตเวช สำหรับบุคคลปัญญาอ่อนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2544.
  13. ฉลวย จตุกุล และคณะ.รายงานการวิจัยเรื่องการติดตามผลการประกอบอาชีพของบุคคลปัญญาอ่อน.กรุงเทพฯ: ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลราชานุกูล; 2522.
  14. ชลลดา ชนะศรีรัตนกุล.การเตรียมความพร้อมผู้พิการก่อนประกอบอาชีพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2548.
  15. ธิดา นพรัตน์, ชนิสา เวชวิรุฬห์, ศิโรรัตน์ นาคทองแก้ว. รายงานการวิจัยเรื่องการทำงานของบุคคลปัญญาอ่อนหลังผ่านโครงการทดลองจ้างงานของโรงพยาบาลราชานุกูล. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลราชานุกูล กรมสุขภาพจิต;2546.
  16. วัณรณี คมกฤส และคณะ.รายงานการวิจัยเรื่อง การสำรวจการเตรียมความพร้อมในการพึ่งพาตนเองของบุคคลปัญญาอ่อน.กรุงเทพฯ:มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์;2548.
  17. วัลย์ลิกา สังข์ทอง, วารุณี เมฆอารียะ, สุรีย์ วิริยะประสาท.รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการทดลองจ้างงานบุคคลปัญญาอ่อน. กรุงเทพฯ:โรงพยาบาลราชานุกูล กรมสุขภาพจิต; 2543.
  18. วาสนา ตะเภาพงษ์.การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ.[วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2537.

19. วิไลภรณ์ โคตรบึงแก, ศิริพงษ์ ศรีอาคะ. ความพิการ ความยากจนและการดำรงชีวิต การศึกษาผ่านการมีส่วนร่วมของคนพิการ .เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการระดับชาติด้านคนพิการ ครั้งที่ 5 ประจำปี 2556. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.
20. ศิโรรัตน์ นาคทองแก้ว.รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินรูปแบบในการฝึกทักษะการปรับตัวทางสังคมและทักษะพื้นฐานในการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การจ้างงาน.กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล;2551.
21. ศิโรรัตน์ นาคทองแก้ว, สรรกมล กรนุ้ม. รายงานการวิจัยเรื่องการติดตามผลการทำงานของบุคคลปัญญาอ่อน ที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการหลังผ่านการฝึกอบรมในโครงการทดลอง จ้างงานบุคคลปัญญาอ่อน สถาบันราชานุกูล.กรุงเทพฯ:สถาบันราชานุกูล;2548.
22. สดใส คุ่มทรัพย์อนันต์. โอกาสการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา . เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการระดับชาติด้านคนพิการครั้งที่ 5 ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ:คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2556.
23. สุจินต์ สว่างศรี.รายงานการวิจัยเรื่องการส่งเสริมอาชีพคนพิการทางสติปัญญาของโรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูลของโรงเรียนลพบุรี .ลพบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข แผนงานสร้างเสริมสุขภาพคนพิการในสังคมไทย.ลพบุรี:โรงเรียนลพบุรีปัญญานุกูล;2550.
24. สุพล ปธานวนิช และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่องชีวิตการทำงานของกลุ่มจ้างพิการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;2540.
25. สุภธรรม มงคลสวัสดิ์.รายงานการวิจัยเรื่องระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการในตลาดแรงงานเปิด. ลพบุรี:มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ;2552.
26. สถาบันราชานุกูล.คู่มือการดูแลและฝึกพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน สำหรับผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach). พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ:ปิยอนต์พับลิชชิง จำกัด;2560.
27. โรงพยาบาลศรีธัญญา.แนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตเวชสู่สภาวะ : การจ้างงานสำหรับบุคลากรสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี:บริษัทพรอสเพอริสพลัส จำกัด;2559.
28. AbdelAziz S, Yaser SNO, Al Muhairy RM. Obaidat.Skills-Based Training Program for People with Intellectual;1999 [Cited 2019 Mar10]. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/319286166>.
29. Babara M. Basic Principles in Job Training and Job Placement for People with Intellectual Disabilities. (Senior Specialist in Vocational Rehabilitation, ILO);2000.
30. Tomas B, Ander K, Berth D, Eva B. Employment Opportunities for Persons with Different types of Disability.Science Direct;2014.
31. Hill JW, Hill MP, Ball P, Pendleton P, Britt C. Demographic analysis related to successful job retention in competitive employment for people who are mentally retarded. Virginia: Commonwealth University; 1984.



32. Maria LG, Teresa S, Brasília MC, Flávia Heloísa DS. Effects of Training on a Group of People with Intellectual Disabilities; 2016 [Cited 2019 Mar 10]. Available from <https://www.researchgate.net/publication/29586011>.
33. Orem DE. Nursing: Concepts of Practice. St. Louis: Mosby Year Book; 1985.
34. Profaca LC. Supported employment and vocational rehabilitation among Vocational persons with mental retardation. [PhD. Dissertation]. California Institute of Integral Studies; 2000.