

นิพนธ์ต้นฉบับ

การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงาน

ปรารธนา รัตนถาวรณ, วท.ม.*; วรัญฐา เจริญ, ศศ.ม.*,
วัลยา บางม่วงงาม, สส.ม.*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน

วัสดุและวิธีการ เป็นการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับสถานการณ์ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเชิงระบบ จากการทบทวนวรรณกรรม ระยะที่ 2 การวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาหลักสูตรฯ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มในการถอดบทเรียนและวิพากษ์องค์ความรู้ที่ฝังในตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 20 คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ ไปออกแบบร่างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างหลักสูตร 2) คู่มือเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน 3) โปรแกรมการฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคม แล้วนำองค์ประกอบทั้งหมดไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้บกพร่องทางสติปัญญา และการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานจำนวน 3 คน จากนั้นหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยใช้แนวทางการตรวจสอบหลักสูตรแบบยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลักของ Tyler ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สุดท้ายนำร่างหลักสูตรฯ ไปทดลองใช้ในกลุ่มใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน แล้วเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย

ผล ร่างหลักสูตรฯ ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.87 และจากการนำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยทักษะสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.95 เป็น ร้อยละ 80.95 เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมฯ

สรุป หลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานสำหรับผู้ฝึกสอนงานที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพ เหมาะสมสำหรับนำไปให้ผู้ฝึกสอนงานใช้กับผู้บกพร่องทางสติปัญญา

คำสำคัญ การพัฒนาหลักสูตร ผู้บกพร่องทางสติปัญญา หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานผู้ฝึกสอนงาน

*สถาบันราชานุกูล

ติดต่อผู้นิพนธ์ email: pratthana.ratt@gmail.com

Original Articles

The Job Coach Curriculum Development of Job Preparation for Individuals with Intellectual Disability

Pratthana Rattanatirawan, M.Sc.*, Warattha Chareon, M.A.*,
Wanlaya Bangmuangngam, M.S.W.*

Abstract

Objectives To develop a job preparation curriculum for individuals with intellectual disabilities intended for use by job coaches.

Materials and Methods This study is a research and development (R&D) design comprising two phases. Phase 1 involved descriptive research to examine the current situation, needs, and necessity for developing a curriculum related to job preparation among individuals with intellectual disabilities. Data was analyzed and synthesized systematically through a comprehensive literature review. Phase II utilized a participatory research approach to develop the curriculum. Focus group discussions were conducted to experiential insights and critically examine tacit knowledge among practitioners, experts, and stakeholders (n = 20). The findings were subsequently used to construct a draft curriculum consisting of three components: (1) curriculum structure, (2) instructional manual, and (3) training program focusing on basic work skills and social adaptation skills. The draft curriculum was then evaluated for content validity by three experts in intellectual disability rehabilitation and job preparation. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) was employed, based on Tyler's objective-centered evaluation model, which emphasizes the alignment between curriculum components and predetermined objectives. The curriculum was subsequently piloted with a group of five participants with characteristics similar to the target population. Outcome measures were analyzed using descriptive statistics, specifically mean scores, to compare expected and actual results.

Results The curriculum demonstrated a high level of content validity, with an IOC value of 0.87. Following implementation, participants showed improvement in both social skills and basic work skills, with mean scores increasing from 76.95% to 80.95% upon completion of the program.

Conclusion The developed job preparation curriculum for individuals with intellectual disabilities, designed for job coaches, demonstrated satisfactory quality and is appropriate for practical implementation.

Keywords: Curriculum Development, Intellectual Disabilities, Curriculum of Job Preparation, Job Coach

*Rajanukul Institute

Corresponding author email: pratthana.ratt@gmail.com

บทนำ

ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา (Intellectual Disabilities) เป็นหนึ่งในภาวะความผิดปกติที่จัดอยู่ในกลุ่มโรคพัฒนาการระบบประสาท (Neuro developmental Disorders) โดยเป็นภาวะที่พัฒนาการบกพร่อง ซึ่งทำให้มีข้อจำกัดด้านสติปัญญา การเรียนรู้และการปรับตัวในชีวิตประจำวัน มีอุบัติการณ์ของโรคพบได้ประมาณร้อยละ 1 ของประชากรทั่วไป ลักษณะสำคัญของโรคนี้คือ มีระดับเชาวน์ปัญญาหรือไอคิวต่ำกว่า 70 และมีความบกพร่องของทักษะการปรับตัว 2 ด้านขึ้นไป ส่งผลให้มีความสามารถจำกัดในเรื่องของการเรียน และไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม¹ จากการรายงานสถานการณ์ของ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาในปัจจุบัน² พบว่าประเทศไทยมีจำนวนคนพิการจดทะเบียนประเภทความพิการทางสติปัญญา (ประเภท 5) ถึง 144,288 คน จากจำนวนผู้พิการทั่วประเทศ 2,108,536 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 ในจำนวนนี้มีผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่อยู่ในวัยทำงานหรือช่วงอายุ 15-59 ปี จำนวน 109,734 คน ซึ่งกลุ่มนี้แม้จะได้รับการสนับสนุนการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 แล้ว แต่จากผลการดำเนินงานของเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ยังพบปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาไม่ได้เข้าสู่ระบบการจ้างงาน³ ได้แก่ อุปสรรคที่เกิดจากตัวผู้บกพร่องทางสติปัญญาเอง เช่น ภาวะ

ความพิการ ความเจ็บป่วย หรืออาการรุนแรงของโรคระดับมาก และจำเป็นต้องได้รับการดูแลรักษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ขาดโอกาสในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมก่อนการทำงานในสถานประกอบการ รวมทั้งทัศนคติของครอบครัวและตัวของผู้บกพร่องทางสติปัญญาเอง ที่มองว่าทำงานไม่ได้และไม่มีช่องทางในการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน ทำให้ส่วนใหญ่ใช้ชีวิตอยู่ที่บ้าน ส่งผลให้เสี่ยงต่อพฤติกรรมถดถอยและกลายเป็นภาระของครอบครัวมากขึ้น ในด้านของสถานประกอบการ นายจ้างมักมีความกังวลและไม่มั่นใจในศักยภาพ และมีทัศนคติว่าผู้บกพร่องทางสติปัญญาไม่สามารถทำงานได้และมีปัญหาพฤติกรรมอารมณ์ที่ต้องควบคุมดูแลตลอดเวลา หรือบางสถานประกอบการมีประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการเคยจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ขาดความพร้อมในการทำงาน จึงไม่ต้องการจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญารายอื่นต่อ

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในภาคส่วนของรัฐและสถานประกอบการได้เปิดโอกาสด้านการจ้างงานคนพิการมากขึ้นแล้ว แต่ยังขาดสิ่งสำคัญที่สุด คือ การส่งเสริมฟื้นฟูผู้บกพร่องทางสติปัญญาด้านอาชีพและการทำงาน หรือการเตรียมความพร้อมทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะสังคมที่จำเป็น ทั้งนี้การฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะสังคม ส่วนใหญ่จะยึดตามหลัก “Normalization”⁴ หมายถึง การดำรงชีวิต

อยู่ในสังคมได้เช่นเดียวกับคนปกติทั่วไป โดยการผสมผสานกิจกรรมในครอบครัว ชุมชน สังคม ให้เด็กได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับคนปกติตามศักยภาพของแต่ละคน สภาพครอบครัว กาลเทศะ และทุกช่วงวัยของชีวิต (Integration) แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการฝึก ได้แก่ การฝึกสอนงาน (Job Coaching)⁵ ซึ่งหมายถึง กระบวนการในการนำผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าสู่การทำงาน หรือการฝึกสอนการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา เพื่อให้สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ซึ่งจะทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยมีผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) ที่เป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้จากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น โดยใช้เทคนิคการฝึกต่าง ๆ เช่น การให้แรงเสริม การวิเคราะห์งาน การเป็นแบบอย่าง การทำซ้ำ และการฝึกโดยใช้งานเป็นฐาน (On the job training)

กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล เป็นหน่วยงานต้นแบบที่ริเริ่มดำเนินโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 ซึ่งมุ่งเน้นการฝึกทักษะการทำงาน และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 เป็นต้นมาได้พัฒนาเป็นโครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งได้เพิ่มกระบวนการทดลองทำงานแบบฝึกอบรบแบบปฏิบัติจริง (on the job training) และมีระบบการประเมินทักษะ

การทำงานเพื่อติดตามเป็นระยะ⁵ โดยมีนักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงานในบทบาทที่เรียกว่า “ผู้ฝึกสอนงาน” หรือ “Job Coach” นอกจากนั้นสถาบันราชานุกูลยังมีการทำงานร่วมกันของ ทีมสหวิชาชีพ อาทิ จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น พยาบาล นักจิตวิทยาคลินิก นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัดฯ ในลักษณะ คณะกรรมการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนกระบวนการดูแล และหาแนวทางลดช่องว่างของปัญหาเฉพาะรายตามข้อเสนอขอของความเชี่ยวชาญแต่ละวิชาชีพ เพื่อพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาอายุ 15 ปีขึ้นไปสู่การทำงาน ปัจจุบันสถาบันราชานุกูลมีเครือข่ายสถานประกอบการที่จ้างงานผู้ช่วยกระจายอยู่ทั่วประเทศจำนวน 89 แห่ง⁵ ซึ่งรูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพนั้น มุ่งเน้นให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาพัฒนาได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และสามารถดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living) ได้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 มาตรา 33 ที่ระบุให้นายจ้างหรือสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงาน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแล และฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมและอาชีพแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา จะต้องได้รับการฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ดูแลฝึกสอนงาน (Job Coach) แก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการฝึกสอนงาน

รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคมและอาชีพแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาต่อไปจากการวิเคราะห์ผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกสอนงานที่ผ่านมา พบว่าโครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเดิมยังไม่เคยมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน ความต้องการของงานสำหรับผู้พิการ และความเหมาะสมกับโรคและความบกพร่องของผู้บกพร่องทางสติปัญญา ขาดการวัดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังไม่ได้มีการนำข้อเสนอแนะของผู้ฝึกสอนงานที่เข้าอบรมมาปรับใช้อย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งจากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้อบรมและวิเคราะห์ปัญหา⁵ พบว่า เนื้อหาของคู่มือและโปรแกรมมีองค์ความรู้ที่ดีและนำไปใช้ได้จริง แต่อาจยังไม่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ปัจจัยและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาควรมาจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาค เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาศักยภาพการทำงานซึ่งจำเป็นต้องใช้การมีส่วนร่วมของนักวิชาชีพและครอบครัว เพื่อให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีคุณภาพชีวิตด้านการงานที่ดีและยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ ในปี 2030 เป้าหมายที่ 8 ด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

มีการจ้างงานอย่างมีคุณค่าและมีงานทำที่เหมาะสมกับทุกคน⁶ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา ทั้งในส่วนของเครื่องมือ โปรแกรมและกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมสำหรับผู้ฝึกสอนงานนำไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์และวิธีการ

เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนา หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ การศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเกี่ยวกับสถานการณ์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฯ เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเชิงระบบ ส่วนในระยะที่ 2 เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมด้านการงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ด้านสุขภาพจิตและจิตเวช กรมสุขภาพจิต เลขที่ DMH.IRB.CO.A 042/2565 และ คณะกรรมการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันราชานุกูล เลขที่ 14/2565

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ

ผู้บกพร่องทางสติปัญญา และการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน จำนวน 3 คน ได้แก่ จิตแพทย์เด็กและวัยรุ่น นักจิตวิทยาคลินิก และผู้แทนกลุ่มเครือข่าย 2) ผู้ให้ข้อมูลในกระบวนการสนทนากลุ่ม เป็นนักสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) ในสถาบันราชานุกูล จำนวน 8 คน 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่มีการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน จำนวน 20 คน ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์จากสถาบันราชานุกูล จำนวน 10 คน ผู้แทนจากสมาคม ผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย จำนวน 4 คน ผู้แทนจากมูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์ จำนวน 4 คน และผู้แทนจากสำนักจัดหางานกรุงเทพ มหานครเขตพื้นที่ 10 จำนวน 2 คน 4) กลุ่มตัวอย่างสำหรับทดลองใช้หลักสูตร คือ ผู้บกพร่องทางสติปัญญาอายุ 17 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) เครื่องมือรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ (1.1) แบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) สำหรับการรวบรวมข้อมูลและนำมาสังเคราะห์ประเด็นในการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานสำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญา ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้ ตำราวิชาการ เอกสารงานวิจัย บทความวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งในรูปแบบเอกสารและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (1.2) แบบ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย อ้างอิงการใช้แนวทางการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรแบบยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Based Models) ของ Tyler⁷ โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ ประกอบด้วยข้อคำถามประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความคิดเห็นต่อความสมบูรณ์ของหลักสูตร จำนวน 13 หัวข้อ 2) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของหลักสูตร จำนวน 6 หัวข้อ และ 3) ข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ (1.3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อบันทึกข้อมูลที่ได้จากกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และ (1.4) แบบสำรวจข้อมูลความคิดเห็นผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) สำหรับรวบรวมความคิดเห็นหลังจากร่างหลักสูตรและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเสร็จสิ้นครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตรรวมถึงประเด็นการนำไปใช้ 2) เครื่องมือประเมินคุณภาพหลักสูตร ได้แก่ แบบประเมินโครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) 3) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน ที่มีองค์ประกอบดังนี้ 1) โครงสร้างหลักสูตร 2) คู่มือเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่อง

ทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงาน 3) โปรแกรมการฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคม

การวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น **ระยะที่ 1** ศึกษาสถานการณ์ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร ตำรา วารสารและองค์ความรู้แหล่งออนไลน์ทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเชิงระบบ จากนั้นสรุปข้อมูลที่ได้และนำไปกำหนดเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น ต่อการเตรียมความพร้อมผู้ทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา **ระยะที่ 2** การพัฒนาหลักสูตรฯ แบ่งเป็น 1) ถอดบทเรียนและวิพากษ์องค์ความรู้ที่ฝังในตัวผู้ปฏิบัติงานหลัก คือ นักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) ในสถาบันราชานุกูล เกี่ยวกับประเด็นการเตรียมความพร้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) 2) ออกแบบหลักสูตรฯ โดย

อาศัยหลักสูตรพัฒนาผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) เพื่อเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน (2561)⁸ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำมาพัฒนาต่อยอดร่วมกับข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และบทเรียนองค์ความรู้ของนักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) ในสถาบันราชานุกูล 3) วิพากษ์ร่างหลักสูตรฯ โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมแสดงความคิดเห็น และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะที่ได้ 4) ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาของร่างหลักสูตรฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้แนวทางการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรแบบยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Based Models) ของ Tyler⁷ โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการประยุกต์โมเดลการประเมินของ Tyler สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร

นำร่างหลักสูตรฯ ไปหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence) โดยระบุค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรง/ใช้ได้ 5) ทดลองใช้ร่างหลักสูตรฯ แล้วเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ และ 6) ปรับปรุงหลังการทดลองใช้ แล้วสรุปเป็นหลักสูตรฯ ที่พัฒนาขึ้น

ผล

ระยะที่ 1 ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฯ ตามประเด็นต่อไปนี้ **เหตุผลในการพัฒนา** เนื่องจากพบว่า หลักสูตรเดิมเป็นการจัดอบรมโดยใช้คู่มือการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา (2561)⁸ ซึ่งคู่มือดังกล่าวเป็นการรวบรวมองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานเป็นแนวทางเบื้องต้น (Guideline) ทั้งในด้านทักษะและเทคนิคพื้นฐาน แต่พบว่า

ทักษะที่ฝึกและกระบวนการฝึกไม่เป็นปัจจุบันและวิธีการอาจไม่สอดคล้องกับกระบวนการฝึกจริง และอาจต้องเป็นนักวิชาชีพหรือผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจการฝึกทักษะพื้นฐาน

ทำให้ผู้ฝึกสอนงานในเครือข่ายสมาคม/ชมรม ยังไม่สามารถนำไปใช้ได้ในการฝึกจริง ดังนั้น สิ่งที่ต้องพัฒนาเพิ่มคือ โครงสร้างการฝึกที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทาง ระยะเวลา วิธีการประเมินผลที่มีเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ได้ **หลักสูตรใหม่ที่ต้องการ คือ** มีโครงสร้างหลักสูตรฯ ที่ชัดเจน อาทิ 1) กระบวนการให้บริการตามโปรแกรมร่วมกับการทดลองปฏิบัติงานในหน่วยงาน (On The Job Training) 2) แผนการดำเนินกิจกรรม 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน ระยะทดลองปฏิบัติงานและระยะปฏิบัติงาน 4) การประเมินผล และ 5) การนำคู่มือไปใช้นอกจากนั้นควรมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

โดยต้องเข้าใจง่ายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง อาทิ **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับภาวะบกพร่องทางสติปัญญาและปัญหาที่พบในผู้บกพร่องทางสติปัญญา** วัยรุ่นที่ควรระบุไว้ ได้แก่ ความหมายและอาการของโรค ปัจจัยเสี่ยงสำคัญ ลักษณะทางคลินิก และปัญหาที่พบในวัยรุ่น /วัยทำงาน **ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงานและทักษะทางสังคมแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา** ได้แก่ ทักษะการดำเนินชีวิตประจำวัน ทักษะสังคม ทักษะพื้นฐานการทำงาน และทักษะการสัมภาษณ์งาน **วิธีการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน** เช่น เทคนิคการฝึกทักษะสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงาน ขั้นตอนการฝึก บทบาทในการเป็นผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) เช่น บทบาทของผู้ฝึกสอนงานในขั้นตอนก่อนการฝึก ขั้นตอนการฝึก และขั้นเตรียมสู่สถานประกอบการ

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

จากการถอดบทเรียนและวิพากษ์องค์ความรู้ที่ฝังในตัวผู้ปฏิบัติงานหลักพบประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) คู่มือฉบับเดิมเป็นรูปแบบการแนะนำกิจกรรมที่ควรฝึก แม้จะมีการกำหนดขั้นตอน แต่ยังไม่มีโครงสร้างกระบวนการฝึกและเตรียมความพร้อมที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม ยังคงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดกิจกรรมการฝึกทักษะสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานที่จำเป็นในเบื้องต้นได้ และคู่มือฉบับนี้ยังขาดเครื่องมือการประเมินที่วัดผลได้ และบางทักษะที่ระบุไว้ไม่เป็นปัจจุบันแล้ว 2) ทักษะที่สำคัญและมีความต้องการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน ได้แก่ 4 ทักษะหลัก (แบ่งเป็น 14 แผนกิจกรรม) และ 32 ทักษะย่อย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายการทักษะที่สำคัญและมีความต้องการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน

ทักษะหลัก	แผนกิจกรรม	ทักษะย่อย
ทักษะการดำเนินชีวิต (Daily Living Skills)	1. สุขอนามัยและการแต่งกาย	1. การดูแลร่างกายของเรา
	2. การเดินทางอย่างปลอดภัย	2. การแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาสและการทำงาน
		3. การเดินทางอย่างเหมาะสมและปลอดภัย
		4. การขอความช่วยเหลือเมื่อพลัดหลงขณะเดินทาง

ตารางที่ 1 รายการทักษะที่สำคัญและมีความต้องการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน (ต่อ)

ทักษะหลัก	แผนกิจกรรม	ทักษะย่อย
	3. การใช้เงิน/ออมเงิน	5. รู้จักเหรียญ ธนบัตร และมูลค่าของเงิน
		6. การรู้จักใช้เงิน
	4. การใช้โทรศัพท์	7. การใช้โทรศัพท์ระหว่างการทำงาน
		8. มารยาทในการรับโทรศัพท์
ทักษะทางสังคม (Social Skills)	5. การรู้จักอารมณ์	9. การรู้จักอารมณ์
		10. การควบคุมอารมณ์
	6. มารยาททางสังคม	11. การรู้จักสวัสดิ์ ขอบคุณ ขอโทษ
		12. ลักษณะนิสัยที่ดี
		13. กาลเทศะ
	7. การสื่อสาร	14. การโต้ตอบ
		15. บอกปัญหาความต้องการ/การปฏิเสธ
		16. การขอความช่วยเหลือ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน
	8. ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ	17. ความอดทนในการทำงานให้สำเร็จ
	9. การวางตัวทางเพศอย่างเหมาะสม	18. อวัยวะปกปิด
		19. การวางตัวกับเพื่อนเพศตรงข้าม
		20. การขอความช่วยเหลือเมื่อถูกคุกคามทางเพศ
	10. การฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง	21. การฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง
ทักษะพื้นฐาน การทำงาน (Basic Work Skills)	11. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	22. กฎระเบียบพื้นฐานการทำงาน
		23. การปฏิบัติตามตารางเวลากิจกรรม

ตารางที่ 1 รายการทักษะที่สำคัญและมีความต้องการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน (ต่อ)

ทักษะหลัก	แผนกิจกรรม	ทักษะย่อย
	12. การวางแผนการทำงาน	24. การจัดลำดับความสำคัญของการทำงาน
	13. ทักษะเฉพาะหน้างาน	25. การวางแผนในการทำงาน
		26. งานร้านอาหาร
		27. งานร้านกาแฟ
		28. งานร้านค้า
		29. งานสำนักงาน
		30. งานร้านเสื้อผ้า
ทักษะการ สัมภาษณ์งาน	14. การสัมภาษณ์งาน	31. การเตรียมความพร้อมก่อนสัมภาษณ์งาน
		32. การสัมภาษณ์งาน

3) แนวทางการฝึกควรประกอบไปด้วย (1) ระยะเวลาการฝึก (2) วิธีการฝึก แบ่งเป็นระยะทดลองปฏิบัติงาน และระยะปฏิบัติงาน และ (3) การประเมินผล

หลักสูตรฯ ที่ออกแบบ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย (1) กระบวนการให้บริการตาม โปรแกรมฝึก ร่วมกับการทดลองปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน (On The Job Training) (2) แผนการดำเนินกิจกรรม (3) แนวทางการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน 2 ระยะ คือ ระยะทดลองปฏิบัติงานและระยะปฏิบัติงาน (4) การประเมินผล และ (5) การนำคู่มือไปใช้

2) คู่มือเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอน

งาน เพื่อให้นำไปใช้เป็นแนวการฝึก

3) โปรแกรมการฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคม โดยมีข้อกำหนด ดังนี้

(1) ผู้ใช้โปรแกรมฯ เป็นนักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้ฝึกสอนงานที่ปฏิบัติงานด้านการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน (2) เกณฑ์คัดเลือกผู้บกพร่องทางสติปัญญา คือ มีอายุ 17 ปีขึ้นไป และสามารถเข้าร่วมการฝึกโดยผู้ดูแลยินยอมและไม่ต้องประคบ (3) โปรแกรมฯ มีระยะเวลา 1 ปี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะทดลองปฏิบัติงาน เป็นเวลา 1-3 เดือน และระยะปฏิบัติงาน เป็นเวลา 6 เดือน-1 ปี โดยฝึกเรียงลำดับตามแผนกิจกรรมและทักษะย่อย (4) ลักษณะการฝึกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 10-15 คน ครั้งละ 90 นาทีต่อแผน

กิจกรรม โดยระยะทดลองปฏิบัติฝึก 13 ทักษะย่อย วันละ 1 ทักษะย่อย 4 วันต่อสัปดาห์ และระยะปฏิบัติงานฝึก 18 ทักษะย่อย สัปดาห์ละ 1 วัน ๆ ละ 1 ทักษะย่อย (5) ประเมินผลโดยใช้ แบบประเมินการมีส่วนร่วมในกลุ่ม แบบประเมินคุณสมบัติความพร้อมและความสามารถเบื้องต้น และแบบประเมินทักษะพื้นฐานในการทำงาน และทักษะการปรับตัวทางสังคม โดยประเมินเดือนละครั้ง 3 เดือนแรก หลังเริ่มโปรแกรมฯ และประเมินซ้ำในเดือนที่ 6 9 และ 12

ผลการวิพากษ์หลักสูตร แบ่งเป็นข้อมูลสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พบว่า มีความสอดคล้องและสามารถนำไปสู่แนวทางการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้ในระดับหน่วยงาน แต่ในระดับเครือข่ายมีข้อสังเกตว่า บางทักษะอาจจะฝึกได้เฉพาะในกลุ่มผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่มีความรุนแรงของโรคน้อย ผู้วิจัยจึงได้ปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยอนุญาตให้ปรับระยะเวลาได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน แต่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนและลำดับการฝึกทักษะที่กำหนด และไม่ควรฝึกน้อยกว่า 6 เดือน 2) ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า มีความสอดคล้อง คือ มีแนวทางการฝึกที่เป็นมาตรฐาน มีโครงสร้างชัดเจน และวัดผลได้ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีความเห็นในทิศทางสอดคล้องว่า 4 ทักษะหลัก และ 32 ทักษะย่อย ครอบคลุมทักษะที่

จำเป็นต่อการทำงาน การประเมินที่ครอบคลุมทั้งการประเมินรายครั้ง และประเมินตามระยะเพื่อติดตามผลมีความเหมาะสม 4) ด้านผลลัพธ์ของหลักสูตร มีความเห็นในทิศทางสอดคล้องว่า มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทุกทักษะที่ฝึกตามแผน

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาหลักสูตรฯ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.87 ถือว่า มีค่าความเที่ยงตรง/ใช้ได้

ผลการนำไปทดลองใช้ เป็นระยะเวลา 6 เดือน พบว่า เมื่อสิ้นสุดโปรแกรมฯ ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยทักษะสังคมและทักษะพื้นฐานการทำงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.95 เป็นร้อยละ 80.95 และทักษะที่ฝึกตามหลักสูตร สอดคล้องกับทักษะที่ ประเมินผล ทั้งการประเมินรายกิจกรรมและการประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะฝึก

หลังจากปรับปรุงหลังการทดลองใช้แล้ว ได้เป็นหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงานในระดับหน่วยงานและเครือข่ายชุมชน ที่สามารถนำไปพัฒนาและสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อมทักษะที่สำคัญให้แก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา ทำงานได้

วิจารณ์

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่

การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงาน ผลการพัฒนาพบว่าการนำหลักสูตรเดิมที่เป็นการจัดอบรมโดยใช้คู่มือการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่พัฒนาไว้ตั้งแต่ปี 2561⁸ มาเป็นต้นทุนในการพัฒนาต่อยอดร่วมกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการถอดบทเรียนโดยผู้ปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ได้โครงสร้างสำคัญของหลักสูตรที่ชัดเจนว่าทักษะที่ควรฝึกคืออะไรบ้าง มีกระบวนการฝึกในแต่ละทักษะย่อยอย่างละเอียด มีการกำหนดแนวทางการฝึกตามระยะอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดเครื่องมือเพื่อใช้ประเมิน ผลรายครั้งและรายระยะของโปรแกรมที่เป็นมาตรฐาน นอกจากนั้นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนี้ยังได้รับการตรวจสอบคุณภาพเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการวิพากษ์ประเด็นการเตรียมความพร้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มข้น จึงทำให้สามารถนำหลักสูตรนี้ไปให้ผู้ฝึกสอนงานตามหน่วยงานที่มีนักสังคมสงเคราะห์ และหน่วยงานเครือข่าย สมาคม รวมทั้งชมรมใช้ฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในผู้บกพร่องทางสติปัญญาให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา สำหรับผู้ฝึกสอนงาน พบว่า ปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะของผู้บกพร่องทางสติปัญญา

โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีระดับความรุนแรงของโรคแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายนอกที่สำคัญคือ ทักษะของนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่อาจส่งผลทั้งทางบวก คือ การยอมรับ ให้โอกาสและไม่เลือกปฏิบัติ หรือส่งผลทางลบ เช่น อุปสรรคด้านทัศนคติ การผ่อนปรนเนื่องจากสงสาร การมองว่าไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ventakesh⁹ ที่พบว่า โปรแกรมฝึกทักษะอาชีพสำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญาควรมีโปรแกรมที่แยกแยะระดับความรุนแรงและระดับทักษะ โดยการทำงานจะพบปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทักษะการรับรู้ การตีตรา ทัศนคติ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมก่อนสู่การทำงานจึงจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ พบความสอดคล้องว่าการสนับสนุนผู้ฝึกสอนงานก็มีความสำคัญต่อการช่วยให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญามีโอกาสในการทำงานหรือหางาน สามารถเริ่มทำงานและทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังที่ระบุในผลเช่นกัน ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการงานที่ดี ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs)⁶ ขององค์การสหประชาชาติ ในปี 2030 เป้าหมายที่ 8 ด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน มีการจ้างงานอย่างมีคุณค่าและมีงานทำที่เหมาะสมกับทุกคน ที่ไม่ได้มุ่งเพียงแค่จำนวนการจ้างงานคนพิการ แต่พิจารณาถึงคุณภาพของผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้แก้ไข พัฒนาปัจจัยภายในตนเอง นำไปสู่

การสร้าง ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีของ นายจ้าง ผู้บงการทางสติปัญญาทุกคน ล้วนมีความสามารถและควรได้รับการสร้าง โอกาสในการทำงาน เพื่อให้มีรายได้ ลดภาระของครอบครัวในการดูแล และลด การพึ่งพิงสถาบันของครอบครัวผู้บงการทาง สติปัญญา ทั้งนี้ การศึกษานี้เป็น การศึกษาขั้นต้นในกระบวนการพัฒนา หลักสูตรก่อนจะต่อยอดไปสู่การศึกษา ประสิทธิภาพในกลุ่มผู้ฝึกสอนงานและผู้ บงการทางสติปัญญาวัยทำงานต่อไป

สรุป

หลักสูตรการเตรียมความพร้อม ผู้บงการทางสติปัญญาสู่การทำงาน สำหรับผู้ฝึกสอนงานที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพ สามารถให้นักสังคมสงเคราะห์ และผู้ที่เป็น ผู้ฝึกสอนงานในหน่วยงานเครือข่าย สมาคม รวมทั้งชมรมผู้ปกครองใช้ในการฝึกทักษะ ที่จำเป็นต่อการทำงานในผู้บงการทาง สติปัญญาให้มีทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะและการประยุกต์ใช้

หลักสูตรการเตรียมความพร้อม ผู้บงการทางสติปัญญาสู่การทำงาน สำหรับผู้ฝึกสอนงาน เหมาะสำหรับใช้อบรม ให้หน่วยงานที่มีการฝึกทักษะทางสังคมและ ทักษะพื้นฐานอาชีพแก่ผู้บงการทาง สติปัญญา เพื่อเป็นพื้นฐานของแนวทางการ พัฒนาสมรรถภาพทางสังคมด้านการเตรียม ความพร้อมสู่การทำงาน ทั้งนี้ โปรแกรม

การฝึกตามหลักสูตร อาจจำเป็นต้องปรับให้ มีความเหมาะสมกับบริบทและขอบเขตของ ผู้ฝึกหรือหน่วยงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาออกแบบ รูปแบบการเผยแพร่เอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรฯ หรือรูปแบบการเรียนรู้ที่ หลากหลาย เพื่อการนำไปใช้ที่เข้าถึงง่าย และน่าสนใจมากขึ้น เช่น E-book หรือ E-Learning 2) ควรศึกษาประสิทธิผลของ หลักสูตร เมื่อเทียบกับหลักสูตรเดิมหรือ การให้บริการตามปกติ เพื่อเปรียบเทียบผล ที่มีต่อผู้ฝึกสอนงานและผู้บงการทาง สติปัญญา 3) การศึกษานี้เน้นกลุ่มเป้าหมาย เป็นผู้บงการทางสติปัญญา ซึ่งอาจขยาย การศึกษาว่าในกลุ่มอาชีพใด กลุ่มบงการ ทางการเรียนรู้ หรือผู้ที่ มีปัญหาด้าน พัฒนาการอื่น ๆ เพื่อประเมินว่าสามารถใช้ หลักสูตรนี้ในการฝึกเตรียมความพร้อม สู่การทำงานของกลุ่มดังกล่าวได้ด้วยหรือไม่

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ได้ด้วยการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กองทุน ววน.) งบประมาณด้าน ววน. ประเภทงาน มูลฐาน (Fundamental Fund) ประจำปี งบประมาณ 2566 ผ่านกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (รหัสโครงการ: 179960) คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาที่ให้การสนับสนุน

และคำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และที่สำคัญยิ่ง ขอขอบคุณความรู้ประสบการณ์ของนักสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูลทุกท่าน ซึ่งเป็นต้นทุนสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ ได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นด้านเนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตร รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานภายในสถาบันราชานุกูล สมาคมผู้ปกครอง คนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย มูลนิธิช่วยคนปัญญาอ่อนฯ และสำนักจัดหางานกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ 10 ในการแสดงความคิดเห็นต่อการนำไปใช้จริงให้แก่คณะผู้วิจัย ส่งผลให้การศึกษสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการดูแลโรคทางจิตเวชเด็ก และวัยรุ่น 4 โรคหลัก (สติปัญญาบกพร่อง ออทิสติก สมาธิสั้น แอลดี) สำหรับเครือข่ายบริการสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด; 2557.
2. กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. รายงานสถานการณ์คนพิการ. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ; 2565. Available from: <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation>
3. ศิโรรัตน์ นาคทองแก้ว, จารุพัชร ฉลาดแพทย์. ผลการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานในสถานประกอบการ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชานุกูล; 2563.
4. Ellenkamp JJ, Brouwers EP, Embregts PJ, Joosen MC, van Weeghel J. Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. J Occup Rehabil. 2016;26(1):56-69. doi: 10.1007/s10926-015-9586-1
5. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล. สถิติการปฏิบัติงานกลุ่มงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชานุกูล; 2565.
6. United Nations. Disability - inclusive development [Internet]. New York: United Nations; 2020 [cited 2021 Nov 1]. Available from: <https://www.un.org/disabilities>
7. ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.

8. กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล. คู่มือการดูแลและฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานสำหรับผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach). กรุงเทพมหานคร: ปิยะอนด์พับบลิชซิง จำกัด; 2561.
9. Venkatesh K, Reddy SK, Angothu H. Vocational skill training programs for persons with intellectual disability and trainers' perspective during and post vocational skill training. J Family Med Prim Care. 2023;12(12):3142-8. doi: 10. 4103/jfmpc.jfmpc_433_23