

การศึกษารูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับเล็กน้อย*

A Study of Individual Transition Model From School to Workplace For Persons with Mild Intellectual Disabilities

กัลยาณี อินตะสิน**

ดร.ศิริพันธ์ ศรีวันยงค์***

ดร.ไพฑูรย์ โปธิสาร****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 2) สร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 3) ศึกษาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 3 ชนิดได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารหรือครูผู้สอนงานอาชีพ บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้ปกครองของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานประกอบการ จำนวน 68 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling พบว่า การจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการวางแผน มีการกำหนดแผนการดำเนินงานร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ด้านการเตรียมการ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ ด้านการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับนักเรียน โดยสำรวจความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ ความสามารถเฉพาะและทักษะพื้นฐานของนักเรียน ด้านการจัดบริการสนับสนุน มีการส่งนักเรียนออกไปฝึกงาน ได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ จัดพี่เลี้ยงดูแลและอธิบายงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติ โรงเรียนนิเทศติดตาม นำข้อมูลที่สถานประกอบการรายงานมาแก้ไขปัญหา 2) แบบสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่าน พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสำรวจความต้องการ การประเมินสมรรถภาพ แผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล การประเมินความพร้อมในการทำงาน และการประเมินความพึงพอใจ ความร่วมมือ การสนับสนุนของโรงเรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบการที่มีต่อรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล 3) แบบสำรวจความคิดเห็นรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านแนะแนวการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอนอาชีพ จำนวน 5 คน ได้มาจากการ

*ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์ิต สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**นิสิตหลักสูตรการศึกษาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ข้าราชการบำนาญ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) พบว่า มีค่าร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบโครงสร้างของรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ร้อยละ 100 ในทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในระดับดีมาก

คำสำคัญ : การจัดการเปลี่ยนผ่าน/ รูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่าน/ บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

Abstract

This research has objectives in order to 1) Study the state of managing of individual transition model from school to workplace for persons with mild intellectual disabilities, 2) Create the managing form of individual transition model from school to workplace for persons with mild intellectual disabilities, 3) Study the quality of the managing form of individual transition model from school to workplace for persons with mild intellectual disabilities.

Tools that are used in gathering 3 types of information are 1) Interviewing forms, Target groups that are used in this research, are executives or teachers who have taught about careers, persons with mild intellectual disabilities, parents of persons with mild intellectual disabilities, unit managers or workplace executives for 68 persons that are selected from purposive sampling. This is found that in managing of individual transition model from school to workplace, For planning, there is defining of operating plans with students, parents and workplaces. For preparing, there is defining of job responsibilities for personnel, parents and workplaces. For suitable job positioning, there is consideration of suitable careers for students by surveying from skills, interests, capacities, specific capacities and basic skills of students. For rendering servicing support, there are sending of students for job training and this has received the cooperation from workplaces, there are providing of job trainers to take care of students and there are job explaining. For adapting with the normal society, the school supervision group would bring the reported information from workplaces to solve problems, 2) There are 5 elements of synthetic forms of individual transition model that are, surveying of demands, evaluating of capacities, planning for individual transition model, evaluating of the readiness in working and evaluating of the satisfactory, the cooperation, the support of schools, parents and workplaces for managing forms of individual transition model, 3) Surveying forms of opinions of individual transition model via the target group to be used in researching to be professionals in measuring and evaluating, special education, education guidance, curriculum and teaching, careers teaching for 5 persons that are selected from purposive sampling. This is found that the percentage of opinions for the element of the structure of the form of individual transition model for 100% in all elements. There is suitable in bringing to use in very good level.

Keywords : Managing of Individual Transition Model/ The form of Individual Transition Model/ Persons with Mild Intellectual Disabilities.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

คนพิการมักถูกมองว่าเป็นภาระของสังคม เป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ต้องอาศัยการสงเคราะห์ดูแลจากครอบครัว ด้านการจ้างงานคนในสังคมมองว่าคนพิการไม่ใช่ประชากรที่ทำงานในเชิงเศรษฐกิจแต่เป็นผู้อยู่ในฐานะที่ ได้รับการสงเคราะห์ จากข้อมูลของโครงการวิจัยติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2550-2554) โดยสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าในด้านการมีงานทำและรายได้ ผู้พิการที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนไม่มากนัก ส่วนมากเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว เนื่องมาจากระบบการฟื้นฟูอาชีพ มีสถานที่รองรับจำนวนมาก และผู้พิการกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่มีระดับสติปัญญาปกติ เมื่อเข้ารับการฟื้นฟูอาชีพจึงจัดเป็นแรงงานที่มีฝีมือในข้อเสนอแนะจากรายงานสถานการณ์คนพิการปี พ.ศ. 2551 (วิชัย รูปชาติ, 2551) ได้เสนอความต้องการให้แก่ภาครัฐไว้ว่า ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน บุคคลออทิสติก ซึ่งเป็นกลุ่มคนพิการที่ยังไม่เข้มแข็งในด้านการรวมกลุ่ม ทำให้ขาดโอกาส เข้าไม่ถึงสิทธิและบริการทางสังคม ควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรคนพิการ ตลอดจนภาคธุรกิจที่มีความสนใจในการทำประโยชน์เพื่อสังคม

ในประกาศรับสมัครงานผ่านทางโฆษณาในหน้าหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสารจัดหางาน บนเว็บไซต์ อาทิ ห้องตลาดงานคนพิการของมูลนิธิคนพิการไทย Facebook: จ้างงานคนพิการภาครัฐ เป็นต้น พบว่า คนพิการที่ใ้จ้างงานทำเป็นส่วนมากคือ กลุ่มบกพร่องทางการได้ยิน กลุ่มบกพร่องทางร่างกายและการเคลื่อนไหว กลุ่มบกพร่องทางสายตา ส่วนการจ้างงานในกลุ่มบกพร่องทางสติปัญญาไม่พบการประกาศจ้างงานอย่างชัดเจน กลุ่มบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา นอกเหนือจากการถูกปฏิเสธการจ้างงานแล้ว บุคคลกลุ่มนี้ยังต้องเผชิญกับปัญหาด้านข้อจำกัดและอุปสรรค

หลายประการ เนื่องจากความไม่เข้าใจในศักยภาพของบุคคลกลุ่มนี้อย่างแท้จริง กลุ่ม บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่ผ่านการฝึกอาชีพส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับน้อย (Mild) และระดับปานกลาง (Moderate) มีศักยภาพในการช่วยเหลือตนเอง สามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ (Educable Mentally Retarded: EMR) และฝึกฝนได้ (Trainable Mentally Retarded: TMR) หากได้รับการฝึกฝนอย่างถูกต้องและฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (ดารณี ณะภูมิ, 2540, หน้า 210)

แม้ว่าประเทศไทยมีการจัดการศึกษาให้กับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษทั้งในโรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะทาง และมีนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนจำนวนมากกว่า 244,222 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555) แต่กลับไม่พบสถิติการมีงานทำของนักเรียน ไม่มีข้อมูลของนักเรียนหลังจบการศึกษา แสดงให้เห็นถึงคนพิการยังเข้าไม่ถึงการมีงานทำ แม้เราจะมีกฎหมายการจ้าง แต่ก็ยังไม่พบนโยบายเฉพาะที่ชัดเจนในการฝึกอาชีพแก่คนพิการ (กุลยา ก่อสุวรรณ. 2553) แนวทางในการช่วยเหลือและส่งเสริมให้บุคคลที่มีบกพร่องทางสติปัญญา มีสิทธิมีโอกาสในการเข้าถึงอาชีพได้อย่างเท่าเทียมกับผู้ที่มีความพิการอื่นๆ และคนปกติ นั้น ต้องใช้วิธีการช่วยเหลือโดยการเตรียมพร้อมตั้งแต่ยังเรียนอยู่ในโรงเรียน ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดกฎหมายลูกเพื่อรองรับข้อกำหนดที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาว่าด้วยการศึกษาของผู้พิการ (IDEA) เกิดกฎหมายการศึกษาว่าด้วยการเตรียมนักเรียนก่อนจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการขึ้น (School-to-Work Opportunities Act 1994) เป็นการช่วยเหลือด้านอาชีพแก่นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษโดยการเตรียมความพร้อมตั้งแต่อยู่ในโรงเรียน เรียกว่า การเตรียมนักเรียนก่อนออกจากโรงเรียนเข้าสู่สถานประกอบการ (School to work) มีการทำงานร่วมกัน 3 ส่วน คือ 1) การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการเรียนรู้ (school-based learning) 2) การใช้การทำงานเป็นฐานในการเรียนรู้ (work-based learning) และ 3) กิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ (connecting activities)

(Center for Law and Education, ม.ป.ป.) โดยเรียกชื่อว่าการเปลี่ยนผ่าน เชื่อมโยงกิจกรรมการเรียนรู้จากชั้นเรียน และกิจกรรมการเรียนรู้จากการทำงานเข้าด้วยกัน ผ่านการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน นายจ้างและชุมชน Wragaa (1998) ได้กล่าวถึงระบบการเตรียมการไว้ว่า ต้องช่วยให้นักเรียนค้นพบอาชีพที่หลากหลายและรู้ว่าจำเป็นต้องมีทักษะใดในการทำงานนั้นๆ ช่วยพัฒนาทักษะโดยการเรียนรู้ในโรงเรียน ชุมชน และประสบการณ์เรียนรู้จากการใช้งานเป็นฐาน รวมถึงทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนักเรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา และความต้องการด้านอาชีพ

จากสภาพปัญหาข้างต้นจึงศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการว่าในโรงเรียนแต่ละแห่งมีการจัดหลักสูตรเพื่อการมีงานทำอย่างไร มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเรื่องการทำอย่างไร สภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านมีการดำเนินการอย่างไร ซึ่งรวมไปถึงความสามารถของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในการออกไปสู่การมีงานทำ แต่ละโรงเรียนพบปัญหาอุปสรรคอะไรในการจัดเรื่องการทำ นำข้อมูลที่ได้มาสร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่าน ไปวางแผน ช่วยเหลือในเรื่องการจัดการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนไปสู่การทำงานได้อย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในสถาบัน หรือโรงเรียน หรือศูนย์ที่จัดการศึกษาและให้บริการแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
3. เพื่อหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคล

ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน มีโครงสร้างและรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในสถาบัน หรือโรงเรียน หรือศูนย์ที่จัดการศึกษาและให้บริการแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา

1. กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จากโรงเรียนเชิงรายปัญญา นกุล โรงเรียนลพบุรีปัญญา นกุล โรงเรียนปัญญา วมิกร สถาบันราชานุกูล และศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. ผู้บริหารหรือครูผู้สอนงานอาชีพประจำจำนวน 21 คน
 2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่จำนวน 21 คน
 3. ผู้ปกครองของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 14 คน
 4. ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานประกอบการจำนวน 12 คน
- 2. ตัวแปรที่ศึกษา** สภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยศึกษาสภาพ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การเตรียมการ 3) การจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม 4) การจัดบริการสนับสนุน และ 5) การปรับตัวเข้ากับสังคมปกติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

- เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีทั้งหมด 4 ชุด รายละเอียดดังนี้
1. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือครูผู้สอนงานอาชีพ

ประจำ ในประเด็นต่อไปนี้

โรงเรียน หรือสถาบัน หรือศูนย์ของท่านได้มีการวางแผน การเตรียมการ มีหลักเกณฑ์อย่างไรในการจัดดำเนินงาน การจัดบริการสนับสนุน ความช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติแก่นักเรียนที่เข้าสู่ระบบการเปลี่ยนผ่านบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการอย่างไร

2. แบบสัมภาษณ์บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในประเด็นต่อไปนี้

นักเรียนได้มีการวางแผน มีการเตรียมการ มีหลักเกณฑ์อย่างไรในการเลือกอาชีพให้กับตนเอง ต้องการบริการสนับสนุน ความช่วยเหลืออย่างไรจากโรงเรียน หรือสถาบัน หรือศูนย์เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอย่างไร

3. แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในประเด็นต่อไปนี้

ผู้ประกอบการมีการวางแผน การเตรียมการ มีหลักเกณฑ์อย่างไรในการจัดดำเนินงานให้กับนักเรียน การจัดบริการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติแก่นักเรียนอย่างไร

4. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่รับบุคคลที่มี

ความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงาน ในประเด็นต่อไปนี้

สถานประกอบการมีการวางแผน มีการเตรียมการ มีหลักเกณฑ์ มีการจัดบริการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยน

ผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย

การรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านจากขั้นตอนที่ 1 และการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกัน ใช้การวิเคราะห์เอกสาร เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 คุณภาพของรูปแบบการจัดการเปลี่ยน

ผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย

1. **กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย** เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านแนะแนวการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอนอาชีพ ด้านการจัดการเปลี่ยนผ่าน จำนวน 5 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** ได้แก่ คุณภาพของรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือ 7 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจความพร้อม แบบประเมินศักยภาพ แผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล แบบประเมินความพร้อมในการทำงาน แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล แบบประเมินความร่วมมือต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล และแบบประเมินการสนับสนุนต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล

เครื่องมือ	ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะเครื่องมือ	การหาคุณภาพเครื่องมือ
1. แบบสำรวจความต้องการแรงงาน	- การเข้าสู่ตลาดแรงงานเปิด (Open Labor Market) - การจัดการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (community-based)	เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในสถานประกอบการ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงาน	นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ - ด้านการวัดและการประเมินผล - ด้านการศึกษาพิเศษ ด้านแนะแนวการศึกษา
2. แบบประเมินศักยภาพ	- สมรรถนะพื้นฐานในการทำงาน (Basic work competencies) ของ J. Sowers (1983) - รายการตรวจสอบทักษะการวางแผนการเปลี่ยนผ่าน (Outcome/skill checklist for transition planning) ของ Richards Roesler (1988) - รายงานการวิเคราะห์งาน (Job Analysis Report) และรายการตรวจสอบการจับคู่งาน (Job-Match Checklist) ของ R. Bragman and J. C. Cole (1984)	แบ่งออกเป็น 4 ด้าน <u>ด้านทักษะวิชาการ</u> เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีข้อความจำนวน 22 ข้อ <u>ด้านทักษะในชีวิตประจำวัน</u> เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีข้อความจำนวน 10 ข้อ <u>ด้านทักษะทางสังคม</u> เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีข้อความจำนวน 11 ข้อ <u>ด้านทักษะด้านอาชีพ</u> เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีข้อความจำนวน 10 ข้อ	- ด้านหลักสูตรและการสอน - ด้านการสอนอาชีพ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างและเนื้อหา
3. แผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	- การสอนด้วยวิธีต่างๆ เช่น วิธีวิเคราะห์งาน วิธีสอนตรง วิธีการสอนโดยการกระตุ้นเตือน การสอนงานแบบ on the job training, job coach, mentors, การใช้ visual strategies เป็นต้น	ประกอบด้วย 12 กิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน <u>ขั้นที่ 1</u> ขั้นเตรียมผู้เรียน <u>ขั้นที่ 2</u> ขั้นฝึกปฏิบัติ <u>ขั้นที่ 3</u> ขั้นการประเมินผล	
4. แบบประเมินความพร้อมในการทำงาน	- ศึกษาการวัดและประเมินผลการทำงาน (Sample work performance evaluation) ของ Frank R. Rusch (2008) และ Hursh, Norman C. (1988)	แบ่งออกเป็น 2 ส่วน <u>ส่วนที่ 1</u> โรงเรียน <u>ส่วนที่ 2</u> สถานประกอบการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีคำถามจำนวน 30 ข้อ	

5. แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	ศึกษาการประเมินความพึงพอใจจากเอกสารของ Frank R. Rusch (2008) และ Hursh, Norman C. (1988)	แบ่งออกเป็น 3 ส่วน <u>ส่วนที่ 1</u> โรงเรียน <u>ส่วนที่ 2</u> ผู้ปกครอง <u>ส่วนที่ 3</u> สถานประกอบการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีคำถามจำนวน 40 ข้อ	
6. แบบประเมินความร่วมมือต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	ศึกษาการประเมินความพึงพอใจจากเอกสารของ Frank R. Rusch (2008) และ Hursh, Norman C. (1988)	แบ่งออกเป็น 3 ส่วน <u>ส่วนที่ 1</u> โรงเรียน <u>ส่วนที่ 2</u> ผู้ปกครอง <u>ส่วนที่ 3</u> สถานประกอบการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีคำถามจำนวน 40 ข้อ	
7. แบบประเมินการสนับสนุนต่อรูปแบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	ศึกษาการประเมินความพึงพอใจจากเอกสารของ Frank R. Rusch (2008) และ Hursh, Norman C. (1988)	แบ่งออกเป็น 3 ส่วน <u>ส่วนที่ 1</u> โรงเรียน <u>ส่วนที่ 2</u> ผู้ปกครอง <u>ส่วนที่ 3</u> สถานประกอบการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ 4 ตัวเลือก มีคำถามจำนวน 40 ข้อ	

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในสถาบัน หรือโรงเรียน หรือศูนย์ที่จัดการศึกษาและให้บริการแก่บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

โรงเรียน 1) ทำการวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงาน

จากระบบการทำงานจริงในแต่ละอาชีพ 2) สร้างโปรแกรมการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ และจัดสถานที่สำหรับฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียน (School based enterprises) 3) กำหนดแผนการดำเนินงานและการประเมินผล 4) ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็ก 5) ประเมินศักยภาพนักเรียนตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแผนงาน

นักเรียน 1) ให้ข้อมูลส่วนตัวและรับการประเมินศักยภาพเพื่อสังเคราะห์ความถนัด 2) นักเรียนเข้าสู่โปรแกรมการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ

การ 3) รับทราบแผนการดำเนินการ และให้ความร่วมมือ 4) นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง 5) รับทราบผลการประเมิน รวมถึงปรับปรุงแก้ไข ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน

ผู้ปกครอง 1) ผู้ปกครองให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครอบครัว ความถนัด และความชอบของนักเรียน 2) อนุญาตให้นักเรียน เข้าสู่โปรแกรมการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ 3) รับทราบแผนการดำเนินการ และให้ความร่วมมือ 4) ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกปฏิบัติของนักเรียนที่บ้าน และแนวทางที่โรงเรียนแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน 5) รับทราบผลการประเมินจากโรงเรียน

ผู้ประกอบการ 1) วางแนวทางร่วมกับโรงเรียน โดยเน้นการฝึกอาชีพแบบ On The job training 2) แลกเปลี่ยนข้อมูลจำเป็น หรือบุคลากร หรือสถานที่ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการฝึกงานของนักเรียน 3) รับทราบแผนการดำเนินการ และให้ความร่วมมือ 4) ให้ข้อมูลลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับงาน กระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลที่ต้องการได้จากการทำงานของนักเรียน 5) รับทราบผลการประเมินจากโรงเรียน

2. ด้านการเตรียมการ

โรงเรียน 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและคณะกรรมการตามแผนการดำเนินงาน 3) เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับนักเรียน สังคม อาชีพ และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ ลักษณะและทักษะการเรียนรู้ การสื่อสาร การคิด การปรับตัวของนักเรียน เป็นต้น 4) จัดสถานที่เพื่อการฝึกงาน หรือประสานงานกับชุมชน (community-based vocational education: CBVE) ในการหาแหล่งฝึกงานให้นักเรียน

นักเรียน 1) ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางโรงเรียนแจ้งให้ทราบ 2) เตรียมความพร้อมนักเรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดี เช่น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวได้ เป็นต้น

ผู้ปกครอง 1) ร่วมเป็นคณะกรรมการ หากได้

รับการเชิญจากโรงเรียน 2) ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางโรงเรียนแจ้งให้ทราบ 3) รับผิดชอบข้อมูลต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักเรียนจากโรงเรียน รวมถึงให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ผู้ประกอบการ 1) ร่วมเป็นคณะกรรมการ หากได้รับการเชิญจากโรงเรียน 2) ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทางโรงเรียนแจ้งให้ทราบ 3) เตรียมความพร้อมบุคลากรในองค์กร ให้รับทราบเกี่ยวกับการมีบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเข้าร่วมในการทำงาน 4) ประสานงานกับโรงเรียน และให้โอกาสนักเรียนมาฝึกงาน

3. ด้านการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม

โรงเรียน 1) สำรวจความถนัด ความสนใจ และความสามารถเฉพาะของนักเรียนตรวจสอบทักษะในการทำงาน เช่น การจับ การยก การขีด ความรอบคอบ ความถี่ถ้วน เป็นต้น 2) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับนักเรียน โดยพิจารณาร่วมกับศักยภาพและทักษะพื้นฐานของนักเรียน 3) พัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะของนักเรียนที่เหมาะสมต่ออาชีพที่เลือกไว้

นักเรียน 1) ให้ข้อมูลจำเป็นกับโรงเรียน 2) พิจารณาความพึงพอใจต่ออาชีพที่ทางโรงเรียนเลือกให้ 3) พัฒนาตนเอง ตามแผนการเปลี่ยนผ่านที่กำหนดไว้

ผู้ปกครอง 1) ให้ข้อมูลจำเป็นกับโรงเรียน 2) ร่วมกับนักเรียนพิจารณาความพึงพอใจต่ออาชีพที่ทางโรงเรียนเลือกให้ 3) ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนานักเรียน

ผู้ประกอบการ 1) ให้ความร่วมมือในกำหนดเกณฑ์ หรือระดับศักยภาพที่เหมาะสม กับตำแหน่งงานในสถานประกอบการของตน 2) ส่งบุคลากรเข้าร่วมเป็นพี่เลี้ยง (mentor) ให้กับนักเรียนในโปรแกรมฯ

4. ด้านการจัดบริการสนับสนุน

โรงเรียน 1) ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานจริงในสถานประกอบการ 2) ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการ ในการจัดหาพี่เลี้ยงดูแลการทำงาน 3) ประเมินความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จาก

สถานประกอบการ

นักเรียน รายงาน/บันทึกสภาพการทำงาน เพื่อส่งให้โรงเรียนเป็นระยะ

ผู้ปกครอง เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานประกอบการและนักเรียน เพื่อส่งต่อให้กับโรงเรียน

ผู้ประกอบการ 1)อธิบายส่วนงานให้กับนักเรียน รวมถึงเตรียมความพร้อมบุคลากรในสถานประกอบการที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 2) จัดหาพี่เลี้ยงดูแลการทำงานให้กับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 3) สรุปผลการทำงาน และความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และรายงานต่อโรงเรียน

5. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติ

โรงเรียน 1)นิเทศติดตาม และแก้ไขปัญหาคือพบ 2) นิเทศติดตาม และเพิ่มเติมทักษะการทำงานให้กับนักเรียน

นักเรียน 1) รายงานปัญหาที่พบกับโรงเรียนหรือผู้ปกครอง 2) รายงานปัญหาที่พบกับโรงเรียนหรือผู้ปกครอง

ผู้ปกครอง 1) รายงานปัญหาที่บุตรหลานพบจากสถานประกอบการแก่โรงเรียน 2) รายงานปัญหาที่บุตรหลานพบจากสถานประกอบการแก่โรงเรียน

ผู้ประกอบการ รายงานปัญหา และร่วมแก้ไขปัญหากับโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 คุณภาพของรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาระดับเล็กน้อย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผลด้านการศึกษาพิเศษ ด้านแนะแนวการศึกษา ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการสอนอาชีพ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น สรุปได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ร้อยละความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบโครงสร้างของรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (N = 5)

องค์ประกอบโครงสร้างของรูปแบบ การจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	ความคิดเห็น		ร้อยละ
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
องค์ประกอบที่ 1 การสำรวจความต้องการ	5	-	100
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินสมรรถภาพ	5	-	100
องค์ประกอบที่ 3 แผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล	5	-	100
องค์ประกอบที่ 4 แบบประเมินความพร้อมในการทำงาน	5	-	100
องค์ประกอบที่ 5 แบบประเมินความพึงพอใจ ความร่วมมือ และการสนับสนุนต่อรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่าน	5	-	100

* เมื่อ N คือ จำนวนผู้เกี่ยวข้องที่แสดงความคิดเห็นทั้งหมด

อภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 จากการศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา พบว่า

1. ด้านการวางแผน พบว่า มีการประเมินศักยภาพนักเรียนเพื่อสังเคราะห์ความถนัดและความชอบของนักเรียน กำหนดแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครองโดยขอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครอบครัว มีการวิเคราะห์ขั้นตอนการทำงานจากระบบการทำงานจริง จัดสถานที่สำหรับฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียน (School based enterprises) สถานประกอบการวางแผนทางการฝึกอาชีพร่วมกับโรงเรียน ใช้การฝึกอาชีพแบบ On The job training สอดคล้องกับ McDonnell and Kiefer-O'Donnell (1995) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวางแผนว่า ต้องเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ปกครองและบุคคลที่รับผิดชอบในการให้บริการ ต้องกำหนดการบริการและแหล่งให้ความช่วยเหลือในด้านการงานและการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน นักเรียนสามารถรับบริการได้จริงก่อนจบการศึกษาจากโรงเรียน

2. ด้านการเตรียมการ พบว่า มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร ผู้ปกครอง และสถานประกอบการมอบหมายให้กับบุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบในด้านต่างๆ

เช่น ความรู้เกี่ยวกับนักเรียน สังคม อาชีพ และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการ มีการประสานงานกับชุมชน (community-based vocational education: CBVE) ในการขอโอกาสให้กับนักเรียนได้มาฝึกงาน ซึ่ง McDonnell and Kiefer-O'Donnell (1995) กล่าวถึงการเตรียมการไว้ว่า ควรพิจารณาถึงแหล่งที่พักอาศัยของบุคคลที่มีภาวะบกพร่องทางสติปัญญา การฝึกงาน ครูควรระบุโปรแกรมการฝึกงานและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับบุคคล โดยครูและบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินความต้องการของบุคคล จัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลของนักเรียนแต่ละคน การวางแผนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และชักจูงให้ผู้ปกครองเข้าร่วมการวางแผนด้วย

3. ด้านการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาเลือกอาชีพที่เหมาะสมให้กับนักเรียน ทำร่วมกับการสำรวจความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ ความสามารถเฉพาะและทักษะพื้นฐานของนักเรียน จากนั้นใช้การพัฒนาศักยภาพและคุณลักษณะของนักเรียนโดยได้รับความร่วมมือจากสถานประกอบการ ซึ่งมีการเตรียมบุคลากรเพื่อเป็นที่เลี้ยง (mentor) แก่นักเรียน ซึ่ง Brian Cobb และคณะ (1999) ได้รวบรวมขั้นตอนเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งงานอาชีพและฝึกอาชีพให้นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยเสนอ

4 ขั้นตอน คือ สำรวจอาชีพ (vocational exploration) การประเมินด้านอาชีพ (vocational assessment) การฝึกอาชีพ (vocational training) และ ความร่วมมือในการสอนด้านอาชีวศึกษา (cooperative vocational education) ผลที่ได้รับเมื่อสามารถสำรวจอาชีพได้ตรงกับความสามารถจริง นักเรียนจะสามารถบรรลุไปถึงยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนผ่าน

4. ด้านการจัดบริการสนับสนุน พบว่า โรงเรียนได้ขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในการส่งนักเรียนออกไปฝึกงาน ขอให้มีการจัดหาพี่เลี้ยงดูแลการทำงาน ช่วยอธิบายส่วนงานให้กับนักเรียน รวมถึงเตรียมความพร้อมบุคลากรในสถานประกอบการที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา อีกทั้งสถานประกอบการสรุปผลการทำงาน และความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา และรายงานต่อโรงเรียน ซึ่ง Brian Cobb et al. (1999) ได้กล่าวว่าการฝึกงานเป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและนายจ้างเพื่อดูความสามารถ ทักษะต่างๆ ว่านักเรียนสามารถทำงานยังสถานประกอบการจริงได้หรือไม่ หากพร้อมอาจมีการคุยกับนายจ้างเรื่องการทำงานหลังเรียนจบ หากไม่พร้อม ก็จะประเมินว่าขาดทักษะใด ควรมีการเพิ่มเติมด้านใด จะมีการฝึกเพื่อพัฒนาทักษะนั้นๆ อีกครั้ง

5. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติ พบว่า โรงเรียนจะมีการนิเทศติดตาม และแก้ไขปัญหาก็พบ เพื่อเพิ่มเติมทักษะการทำงานให้กับนักเรียน ในส่วนของสถานประกอบการจะมีการรายงานปัญหา และร่วมแก้ไขปัญหากับโรงเรียน สอดคล้องกับ Brian Cobb et al. (1999) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกขั้นตอนนี้ไว้ว่า เพื่อเป็นการสังเกตพฤติกรรมนักเรียน ความสามารถในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนแสดงออก การปรับตัว รวมถึงเป็นการยืนยันว่าตำแหน่งงานที่ทำนั้นเหมาะสมจริงหรือไม่ หากไม่เหมาะสมก็จะมีการค้นหาความถนัดความสนใจอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 2 จากการศึกษาสังเคราะห์รูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่าน ทั้ง 13 รูปแบบ (ในตารางที่ 1) พบว่า NIMH Transition Model (1987), Paula Kohler's Taxonomy

of Transition Services (1996) The Essential Transition Process (1987) NTN (The National Transition Network, 1999, 2005), รูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านของโรงเรียน เชียงรายปัญญาคุณ (2555) และรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านของศูนย์นวัตกรรมเพื่อคนพิการทางสติปัญญา (2555) มีการสร้างรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านที่ครอบคลุมการทำงาน ด้านการเตรียมการ ด้านการวางแผน ด้านการจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม ด้านการจัดบริการสนับสนุน และด้านการปรับตัวเข้ากับสังคมปกติรูปแบบที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านด้านอาชีพของ NTN (The National Transition Network, 1999, 2005) สถาบันการทำงานกับชุมชนของมหาวิทยาลัยมินนิโซตา (Institute on Community Integration at the University of Minnesota) และสภาพการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการในประเทศไทย สำหรับรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการที่พัฒนาขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การสำรวจความต้องการ ได้แก่ การประเมินศักยภาพชุมชน และการขอโอกาสด้านการฝึกอาชีพในชุมชน

ขั้นที่ 2 การประเมินสมรรถภาพ ได้แก่ การสำรวจความสนใจในอาชีพและการประเมินทักษะพื้นฐานในการทำงาน

ขั้นที่ 3 แผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ได้แก่ การประเมินทักษะเพื่อจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม การดำเนินการตามแผนการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลและการประเมินความพร้อมในการทำงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินความพร้อมในการทำงานเป็นการรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนงานอาชีพ ผู้ปกครอง และสถานประกอบการ เพื่อสรุปความก้าวหน้าของบุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ การปฏิบัติงานได้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การปรับตัวต่อสถานที่ทำงาน การแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน

ขั้นที่ 5 การประเมินความพึงพอใจ ความร่วมมือ

และการสนับสนุนของโรงเรียน ผู้ปกครอง และสถานประกอบ การที่มีต่อรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 พบว่า คุณภาพของรูปแบบการจัดการ เปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากโรงเรียนสู่สถานประกอบการสำหรับ บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา(ตารางที่ 2)พบว่า แบบ สำรองความต้องการจ้างงานแบบประเมินศักยภาพ แผนการ จัดการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลแบบประเมินความพร้อมใน การทำงานแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการเปลี่ยน ผ่านเฉพาะบุคคลแบบประเมินความร่วมมือต่อรูปแบบการ เปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลแบบประเมิน การสนับสนุนต่อรูป แบบการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล มีค่าร้อยละความคิดเห็น ที่มีต่อองค์ประกอบโครงสร้างของรูปแบบการจัดการเปลี่ยน

ผ่านเฉพาะบุคคล ร้อยละ 100 ในทุกองค์ประกอบ มีความ เหมาะสมในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ควรนำผลจากการศึกษาสภาพการจัดการเปลี่ยนผ่าน และรูปแบบการจัดการเปลี่ยนผ่านที่สร้างขึ้นนำไปศึกษาหา ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเปลี่ยน ผ่านและเสริมสร้างความพร้อมของบุคคลที่มีความบกพร่อง ทางสติปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2550 - 2554)*. ม.ป.ท.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2555-2559)*. สำนักบริหาร งานการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: ตูย์สตูดิโอกราฟฟิก.
- กุลยา ก่อสุวรรณ. (2553). *ภาวะบกพร่องทางสติปัญญา*. ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก (RICS) โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัย และพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษและเด็กที่มีความต้องการพิเศษแห่งชาติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารณี ณะภูมิ. (2542). *การสอนเด็กปัญญาอ่อน*. กรุงเทพฯ: สมใจการพิมพ์.
- วิชัย รูปชาติ และคณะ. (2551). *สถานการณ์คนพิการ ปี 2551*. สภาพที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550). *จำนวนประชากรพิการที่มีลักษณะความบกพร่อง จำแนกตามลักษณะความบกพร่อง กลุ่มอายุ เพศ และเขตการปกครองทั่วราชอาณาจักร พ.ศ.2550*. วันที่ค้นข้อมูล 20 กรกฎาคม 2555. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/disabilityRep_50.pdf.
- สำนักงานส่งเสริมและคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2555). *สถิติข้อมูลคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ*. วันที่ค้น ข้อมูล 20 กรกฎาคม 2555. เข้าถึงได้จาก <http://www.nep.go.th>
- Brian, C. (1999). *Improving Secondary Education and Improving Secondary and Transition for Youth With Disabilities*. University of Minnesota.

Hursh, N. C., & Kerns, A. F. (1988). *Vocational Evaluation in Special Education*. California: College Hill Press.

McDonnell, J., M. Hardman, A. McDonnell, & Kiefer-O'Donnell, R. (1995). *Introduction to Persons with Severe Disabilities*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Richards, T. R. (1988). *Implementing Career Education: Barriers and Potential Solutions*. *The Career Development Quarterly*, 37(1).

Rusch, F. (2008). *Beyond high school. Preparing adolescents for tomorrow's challenges* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.