

Academic Article; Received: 2026-01-09; Revised: 2026-03-31; Accepted: 2026-04-03.

แนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญาโดยใช้ความต้องการ
ของสถานประกอบการเป็นฐาน
Employer-needs-based Guidelines for
Enhancing Employability Skills of Students with
Intellectual Disabilities in Thai Special Schools



กนกพร กิริยะ*¹, อนุชา กอนพวง², ณัฐกานต์ ประจันบาน³, พิตยา แสงสว่าง⁴
Kanokporn Kiriya¹, Anucha Kornpuang², Nattakan Prachanban³,
Pittaya Saengsawat⁴

หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Doctor of Education Program in Educational Administration,
Faculty of Education, Naresuan University

First/Corresponding Author, E-mail: kanokpornki66@nu.ac.th*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐาน เนื่องจากการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในสถานศึกษายังมีช่องว่างจากความคาดหวังของสถานประกอบการในด้านพฤติกรรมการทำงาน ทักษะสังคม การสื่อสาร และความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือ (1) เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่เชื่อมโยงการเตรียมความพร้อมในโรงเรียนกับความต้องการของสถานประกอบการ และ (2) เพื่อนำเสนอแนวทางการแปลงความต้องการของสถานประกอบการไปสู่สมรรถนะที่พัฒนาได้ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม และแนวทางสนับสนุนระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ บทความนี้ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องด้านทักษะการมีงานทำ การเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การ

ทำงาน และการสนับสนุนในสถานประกอบการ ผลการสังเคราะห์พบว่า แนวทางที่นำเสนอมีสาระสำคัญ คือ การใช้กลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐานในการออกแบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ทักษะชีวิต พฤติกรรมการทำงาน ทักษะสังคมและการสื่อสาร และความพร้อมในการทำงานผ่านระบบสนับสนุน โดยประกอบด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ 6 ด้าน และขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการ การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัด การจัดการฝึกตามลำดับ การเตรียมความพร้อมสู่สถานประกอบการ และการติดตามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปแนวทางนี้ช่วยลดช่องว่างระหว่างการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนกับความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นฐานสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: ทักษะการมีงานทำ; ความบกพร่องทางสติปัญญา; ความต้องการของสถานประกอบการ; การเปลี่ยนผ่านสู่การทำงาน

Abstract

This academic article aims to present guidelines for promoting the employability skills of upper secondary school students with intellectual disabilities based on employer needs. The article addresses the gap between school-based preparation and workplace expectations, particularly in relation to work behavior, social skills, communication, and readiness for actual job performance. The purposes of this article are twofold: (1) to propose a conceptual and practical framework that links school-based preparation with employer needs, and (2) to present a guideline for translating employer needs into developable competencies, behavioral indicators, and collaborative support practices between schools and employers. This article employs an analysis and synthesis of concepts and theories from research findings and related literature concerning employability skills, school-to-work transition, and workplace support. The synthesis indicates that the proposed guideline centers on “a mechanism for translating employer needs” as a foundation for systematically designing student development. This

approach covers four integrated dimensions: life skills, work behavior, social and communication skills, and workplace readiness through support systems. The guideline consists of six practical areas and a five-step implementation process, including employer-needs analysis, competency and indicator specification, sequenced training, preparation for workplace placement, and continuous monitoring and improvement. In conclusion, this guideline helps reduce the gap between school-based learning and employer expectations and provides an important foundation for promoting a systematic and sustainable transition to employment for students with intellectual disabilities.

Keywords: Employability Skill; Intellectual Disability; Employers' Need; School-to-work Transition

บทนำ

การส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นประเด็นสำคัญของการศึกษาพิเศษ เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านจากสถานศึกษาไปสู่โลกการทำงานจริงมักเผชิญอุปสรรคทั้งด้านทักษะพื้นฐาน การเรียนรู้ตามลำดับขั้น การตัดสินใจและการปรับตัวในบริบทที่ซับซ้อน ส่งผลให้ผู้เรียนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงต่อการว่างงานหรือการทำงานที่ไม่มั่นคงภายหลังสำเร็จการศึกษา (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญามีจุดแข็งด้านความสม่ำเสมอ ความอดทนและความรับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานซ้ำตามกิจวัตรได้ดี หากได้รับการฝึกอย่างเป็นระบบและการสนับสนุนที่เหมาะสม (Wehman, et al., 2018)

ในบริบทประเทศไทย นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นกลุ่มใหญ่ในระบบการศึกษาพิเศษและมีแนวโน้มประสบปัญหาด้านการมีงานทำสูง หากขาดการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งเป็นช่วงสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) ขณะเดียวกัน ข้อมูลด้านการจ้างงานสะท้อนว่า การมีงานทำของคนพิการกลุ่มนี้ยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มความพิการประเภทอื่น (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ม.ป.ป.) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนช่องว่างระหว่างการเตรียมความพร้อมในโรงเรียนกับความคาดหวังของ

ตลาดแรงงาน โดยสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การฝึกอาชีพในสถานศึกษาที่มักเน้นทักษะเชิงเทคนิคหรือทักษะงานเฉพาะภายในโรงเรียน ขณะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญกับทักษะเชิงพฤติกรรมและทักษะสังคมควบคู่กัน เช่น วินัย ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัว (Global Education Monitoring Report Team, 2020)

ที่ผ่านมา โรงเรียนเฉพาะความพิการในประเทศไทยได้พยายามนำแนวคิดการฝึกงานในสถานประกอบการและการใช้ครูพี่เลี้ยงหรือโค้ชสอนงานมาเสริมการเปลี่ยนผ่านของผู้เรียนเพื่อเชื่อมโยงโรงเรียนกับการทำงานและเพิ่มโอกาสการจ้างงานหลังจบการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านโครงสร้าง ระบบความร่วมมือและการออกแบบการฝึกที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านการมีงานทำยังขาดความมั่นคงและความต่อเนื่อง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่เน้นการฝึกงาน การจับคู่งานและการสนับสนุนในสถานประกอบการ แต่ยังคงขาดกรอบแนวคิดเชิงระบบที่อธิบายอย่างชัดเจนว่า ความต้องการของสถานประกอบการสามารถถูกแปลงเป็นสมรรถนะ เป้าหมายการเรียนรู้และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่โรงเรียนใช้จัดการเรียนการสอนได้อย่างไร ช่องว่างดังกล่าวทำให้การเตรียมความพร้อมในโรงเรียนกับความคาดหวังของงานจริงยังเชื่อมต่อกันไม่เป็นรูปธรรมและตรวจสอบได้

ด้วยเหตุนี้ บทความวิชาการนี้จึงนำเสนอแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ (1) เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่เชื่อมโยงการเตรียมความพร้อมในโรงเรียนกับความต้องการของสถานประกอบการ และ (2) เพื่อนำเสนอแนวทางการแปลงความต้องการของสถานประกอบการไปสู่สมรรถนะที่พัฒนาได้ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม และแนวทางสนับสนุนร่วมระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ ในการนำเสนอครั้งนี้ ผู้เขียนบูรณาการแนวคิดทักษะการมีงานทำ แนวคิดการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน และแนวคิดการสนับสนุนในสถานประกอบการเพื่อพัฒนากรอบแนวคิดของบทความในลักษณะของกลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงความคาดหวังของนายจ้างกับการออกแบบสมรรถนะ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมและการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เนื้อหาในลำดับถัดไปจะนำเสนอแนวคิด

ที่เกี่ยวข้อง อธิบายกลไกแปลงดังกล่าว และเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของผู้เรียนกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

เนื้อเรื่อง

เนื้อหาในส่วนนี้นำเสนอแนวคิดสำคัญที่ใช้เป็นฐานในการอธิบายแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โดยเรียงลำดับจากแนวคิดทักษะการมีงานทำ แนวคิดการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงานและแนวคิดการสนับสนุนในสถานประกอบการ ก่อนเชื่อมโยงไปสู่กรอบแนวคิดของบทความในลักษณะของกลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ แนวคิด 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ เริ่มจากความเข้าใจว่า การพัฒนาผู้เรียนควรยึดความต้องการของสถานประกอบการเป็นจุดตั้งต้น จากนั้น จึงออกแบบกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นระบบ และให้การสนับสนุนที่เหมาะสมในบริบทการทำงานจริงเพื่อให้การพัฒนาทักษะการมีงานทำเชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างชัดเจนและตรวจสอบได้

1. แนวคิดทักษะการมีงานทำและการยึดความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐาน แนวคิดทักษะการมีงานทำ (Employability Skills) อธิบายว่า การมีงานทำมิได้ขึ้นอยู่กับทักษะเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากสมรรถนะเชิงพฤติกรรมและสังคมที่สอดคล้องกับความคาดหวังของนายจ้าง เช่น ความรับผิดชอบ วินัยในการทำงาน การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการปรับตัว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2004: 38) เสนอให้ใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐานในการกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดที่จำเป็นต่อการทำงาน แนวคิดนี้สะท้อนว่า การเตรียมผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาไม่ควรเน้นเพียงการฝึกทักษะอาชีพเฉพาะงาน แต่ควรแปลงความต้องการของสถานประกอบการไปสู่สมรรถนะและพฤติกรรมที่สามารถสอน ฝึกและประเมินได้ในบริบทการทำงานจริง

2. แนวคิดการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่การทำงาน ในมิติของการเปลี่ยนผ่าน โคห์เลอร์ และคณะ (Kohler, et al., 2016) เสนอว่า การเตรียมผู้เรียนสู่การทำงานควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผนรายบุคคล การพัฒนาทักษะของผู้เรียน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของครอบครัว และการจัดโครงสร้างของโปรแกรมให้เอื้อต่อการเชื่อมต่อกับโลกการทำงาน แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทาง

สติปัญญา เนื่องจากผู้เรียนกลุ่มนี้ต้องการการเตรียมความพร้อมที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพรายบุคคล การนำแนวคิดการเปลี่ยนผ่านมาใช้จึงช่วยพัฒนาผู้เรียน ไม่เป็นเพียงกิจกรรมเฉพาะครั้ง แต่เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย การติดตามและความร่วมมือรองรับอย่างเป็นรูปธรรม

3. แนวคิดการสนับสนุนในสถานประกอบการ แนวคิดการสนับสนุนในสถานประกอบการเห็นว่า การคงอยู่ในงานของผู้เรียนไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยระบบสนับสนุนที่เหมาะสมในบริบทการทำงานจริง โดยเฉพาะบทบาทของผู้ฝึกสอนงาน (Job Coach) และแรงสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Supports) จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในสถานประกอบการ รีเซน และคณะ (Riesen, et al., 2019: 23-26) เสนอว่า การสนับสนุนควรเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การจัดลำดับขั้นตอนการทำงาน และการใช้สื่อช่วยที่เหมาะสม ก่อนจะค่อยลดการช่วยเหลือจากภายนอกลง แนวคิดนี้จึงมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพราะช่วยให้การเรียนรู้งานเกิดขึ้นในสภาพจริง ลดการพึ่งพาอย่างต่อเนื่องและเพิ่มโอกาสในการคงอยู่ในงานอย่างยั่งยืน

4. กรอบแนวคิดของบทความ: กลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่สมรรถนะ ตัวชี้วัดและการสนับสนุน จากแนวคิดทั้ง 3 ประการข้างต้น บทความนี้จึงพัฒนากรอบแนวคิดของบทความในลักษณะกลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการเพื่ออธิบายความเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวังของนายจ้างกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ กลไกนี้ประกอบด้วย (1) ความต้องการของสถานประกอบการ (2) สมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (3) การจัดการฝึกในโรงเรียนควบคู่กับการจับคู่งานรายบุคคลและการสนับสนุนในสถานประกอบการ กรอบแนวคิดนี้สะท้อนว่า การส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาควรเริ่มจากการเข้าใจความต้องการของสถานประกอบการแล้วจึงแปลงสู่เป้าหมายการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมพัฒนาและระบบสนับสนุนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ทั้งยังสอดคล้องกับหลักการพัฒนาสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับการมีงานทำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization, 2004) และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดระบบการเปลี่ยนผ่านที่เน้นความร่วมมือและโครงสร้างโปรแกรมของโคห์เลอร์ (Kohler, et al., 2016)

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญของแนวคิด	การพัฒนาแนวทาง	องค์ประกอบ
แนวคิดทักษะการ มีงานทำ (Employability Skills)	การมีงานทำเป็นผลจาก สมรรถนะเชิงพฤติกรรม และสังคมที่สอดคล้องกับ ความคาดหวังของนายจ้าง มากกว่าทักษะเชิงเทคนิค เพียงอย่างเดียว	การพัฒนาผู้เรียนควรเริ่ม จากการวิเคราะห์ความ ต้องการของสถาน ประกอบการแล้วแปลง ไปสู่สมรรถนะเป้าหมาย และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ที่สามารถสอน ฝึกและ ประเมินได้	การกำหนด สมรรถนะ เป้าหมาย (Target Competencies) และตัวชี้วัดเชิง พฤติกรรม (Behavioral Indicators) ที่ เชื่อมโยงกับบริบท งานจริง
แนวคิดการเปลี่ยน ผ่านจากโรงเรียนสู่ การทำงาน (Taxonomy for Transition Programming)	การเปลี่ยนผ่านต้อง ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผน รายบุคคล การพัฒนา ผู้เรียน ความร่วมมือ ระหว่างภาคส่วน การมี ส่วนร่วมของครอบครัว และโครงสร้างโปรแกรม	การส่งเสริมทักษะการมี งานทำไม่ควรเป็น กิจกรรมเฉพาะครั้ง แต่ ควรเป็นกระบวนการที่มี การวางแผน ดำเนินงาน ติดตามและปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	การออกแบบ ระบบความ ร่วมมือระหว่าง โรงเรียน สถาน ประกอบการและ ครอบครัว รวมทั้ง ขั้นตอน ดำเนินงาน แบบต่อเนื่องและ การใช้ข้อมูล ย้อนกลับเพื่อปรับ แผนรายบุคคล
แนวคิดการ สนับสนุนในสถาน ประกอบการ (Job Coach and Natural Supports)	การคงอยู่ในงานต้องอาศัย การวิเคราะห์งาน การ สนับสนุนที่เหมาะสมและ แรงสนับสนุนตาม ธรรมชาติจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานในสถาน ประกอบการ	การเตรียมผู้เรียนควร เชื่อมโยงกับการจับคู่งาน การปรับรายบุคคลและ การจัดระบบสนับสนุนใน สถานประกอบการเพื่อ ลดการพึ่งพาการ ช่วยเหลือจากภายนอกใน ระยะยาว	การจัดระบบจับคู่ งาน (Job Matching) การ ปรับงาน รายบุคคล (Individualized Adjustment) และการกำหนด บทบาทผู้ฝึกสอน งานหรือพี่เลี้ยงใน สถาน ประกอบการ

แนวคิดหลัก	สาระสำคัญของแนวคิด	การพัฒนาแนวทาง	องค์ประกอบ
กรอบแนวคิดของ บทความ: กลไก แปลงความ ต้องการของสถาน ประกอบการ	ความต้องการของสถาน ประกอบการถูกแปลงไปสู่ สมรรถนะ ตัวชี้วัดเชิง พฤติกรรม การจัดกิจกรรม พัฒนาและระบบสนับสนุน อย่างเป็นระบบ	การส่งเสริมทักษะการมี งานทำของนักเรียนที่มี ความบกพร่องทาง สติปัญญาควรเชื่อมจาก ความต้องการของสถาน ประกอบการไปสู่ กระบวนการพัฒนาและ ผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้	กลไกแปลงที่เชื่อม 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ความ ต้องการของสถาน ประกอบการ สมรรถนะและ ตัวชี้วัดเชิง พฤติกรรม และ การฝึกควบคู่กับ การสนับสนุนใน สถาน ประกอบการ

ตาราง 1 การเชื่อมโยงแนวคิดหลักสู่การออกแบบแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำที่น่าเสนอ
(International Labour Organization, 2004: 38; Kohler, et al., 2016;
Riesen, et al., 2019: 23-26)

แนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำโดยใช้ความต้องการของสถาน ประกอบการเป็นฐาน

1. หลักการของแนวทาง (Guiding Principles) แนวทางนี้ยึดหลักว่า ความ
ต้องการของสถานประกอบการควรเป็นจุดตั้งต้นของการออกแบบการพัฒนาผู้เรียน
โดยนำมาใช้กำหนดสมรรถนะเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมและแนวทางการฝึกที่
สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้จริงและตรวจสอบได้ (International Labour
Organization, 2004: 38) ขณะเดียวกัน การเตรียมผู้เรียนสู่การทำงานควรดำเนินการ
อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เป็นกิจกรรมเฉพาะครั้ง แต่ต้องอาศัยการวางแผนรายบุคคล
ความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องและโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจน (Kohler, et
al., 2016) เมื่อผู้เรียนเข้าสู่สถานประกอบการ การสนับสนุนควรส่งเสริมให้เกิดแรง
สนับสนุนตามธรรมชาติภายในองค์กรควบคู่กับบทบาทของผู้ฝึกสอนงานเพื่อเพิ่ม
โอกาสในการเรียนรู้งาน ปรับตัวและการคงอยู่ (Riesen, et al., 2019: 23-26)

2. แนวทางเชิงปฏิบัติ 6 ด้าน (Six Practical Guideline Areas) ดังนี้

1) การจัดทำแผนที่ความต้องการของสถานประกอบการ (Employer
Needs Mapping) โรงเรียนควรรวบรวมข้อมูลทักษะพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงาน

จริง รวมถึงหน้าที่จำเป็นของงานเพื่อให้ได้กรอบความคาดหวังที่ใช้เป็นฐานการเตรียมผู้เรียน (International Labour Organization, 2004: 38)

2) การแปลงความต้องการเป็นสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม โรงเรียนควรแปลงความต้องการของนายจ้างให้เป็นสมรรถนะที่สอนและฝึกได้ พร้อมตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้เพื่อใช้เป็นภาษากลางระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ (International Labour Organization, 2004: 38)

3) การจัดการฝึกแบบเป็นลำดับผ่าน 4 โมดูล (Sequenced Training Modules) โรงเรียนควรจัดการฝึกแบบเป็นลำดับจากง่ายไปยาก โดยบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ ทักษะชีวิต พฤติกรรมการทำงาน ทักษะสังคมและการสื่อสาร และความพร้อมในสถานประกอบการผ่านระบบสนับสนุน (Riesen, et al., 2019: 23-26)

4) การสร้างกิจวัตรและนิสัยการทำงาน (Routine & Habit Formation) ในการฝึกควรใช้การวิเคราะห์งาน สื่อภาพและการเสริมแรงเชิงบวกเพื่อให้พฤติกรรมการทำงานเกิดความสม่ำเสมอและคาดการณ์ได้ ก่อนเปลี่ยนผ่านสู่สถานประกอบการ (Riesen, et al., 2019: 23-26)

5) การจับคู่งานและปรับรายบุคคล โรงเรียนและสถานประกอบการควรร่วมกันทำการวิเคราะห์งานเพื่อจับคู่งานที่เหมาะสมกับผู้เรียนและจัดการปรับรายบุคคล การปรับงานอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จ (Riesen, et al., 2019: 23-26)

6) การพัฒนาระบบสนับสนุนร่วมและการกำกับคุณภาพ (Collaborative Support & Quality Assurance) ควรกำหนดบทบาทร่วมระหว่างโรงเรียน สถานประกอบการ ครอบครัว ผู้ฝึกสอนงานและวงจรติดตามข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการจัดโปรแกรมเชิงระบบ (Kohler, et al., 2016)

3. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแนวทาง 5 ขั้น (Five-step Implementation Pathway) จำแนกเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการและกำหนดงานเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลตำแหน่งงาน หน้าที่งานและความคาดหวังของนายจ้างเพื่อสร้างฐานข้อมูลความต้องการอ้างอิง (International Labour Organization, 2004: 38)

ขั้นที่ 2 กำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม แปลงความต้องการเป็นสมรรถนะเป้าหมายและตัวชี้วัดรายข้อเพื่อใช้กำกับการสอน การสังเกตและการสะท้อนผล (International Labour Organization, 2004: 38)

ขั้นที่ 3 ฝึกในโรงเรียนตามโมดูล จัดกิจกรรมฝึกตามลำดับ พร้อมเครื่องมือช่วย เช่น สี่ภาพ/เช็กลิสต์ (Checklist)/การฝึกซ้ำเพื่อสร้างความพร้อมก่อนลงสถานประกอบการ (Riesen, et al., 2019: 23-26)

ขั้นที่ 4 เตรียมและสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานประกอบการ จัดระบบผู้ฝึกสอนงานและพัฒนาแรงสนับสนุนตามธรรมชาติ ผ่านหัวหน้างาน/เพื่อนร่วมงาน รวมถึงกำหนดการปรับรายบุคคลให้ชัดเจน (Riesen, et al., 2019: 23-26)

ขั้นที่ 5 ติดตามด้วยข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงต่อเนื่อง ติดตามร่วมและใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับสมรรถนะ วิธีฝึกและการสนับสนุนให้เหมาะกับรายบุคคล โดยยึดแนวทางการจัดระบบการเปลี่ยนผ่าน (Kohler, et al., 2016)

แนวทางเชิงปฏิบัติ: 4 โมดูลการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

แนวทางนี้เสนอให้สถานศึกษาจัดการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างเป็นลำดับ โดยเริ่มจากทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน ต่อเนื่องไปสู่พฤติกรรมการทำงาน ทักษะสังคมและการสื่อสารในที่ทำงานและความพร้อมต่อการฝึกงานจริงผ่านระบบสนับสนุน ทั้งนี้ เพื่อให้สมรรถนะที่ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในโรงเรียนสอดคล้องกับความคาดหวังของสถานประกอบการ และสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานได้อย่างเป็นระบบ (Kohler, et al., 2016)

1. ทักษะชีวิตเพื่อการทำงาน (Life Skills for Work) โมดูลนี้มุ่งพัฒนาทักษะชีวิตที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการเข้าสู่การทำงาน เช่น การเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน การตรงต่อเวลา ความปลอดภัยเบื้องต้นและการดูแลตนเอง โดยควรใช้การวิเคราะห์งานย่อย (Task Analysis) ร่วมกับสี่ภาพเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างสม่ำเสมอ ลดการพึ่งพาคำสั่งซ้ำและสร้างความพร้อมก่อนเข้าสู่สถานการณ์การทำงานจริง (Riesen, et al., 2019: 23-26)

2. พฤติกรรมการทำงานและวินัยในงาน (Work Behavior & Work Discipline) โมดูลนี้เน้นการพัฒนาพฤติกรรมที่สถานประกอบการสามารถสังเกตและประเมินได้โดยตรงในบริบทการทำงาน เช่น การปฏิบัติตามขั้นตอน ความรับผิดชอบ ต่ออุปกรณ์ ความเรียบร้อยของงาน คุณภาพงานชิ้นต่ำและความต่อเนื่องในการทำงาน สถานศึกษาจึงควรกำหนดมาตรฐานงานอย่างง่ายที่ชัดเจน วัดได้และฝึกซ้ำในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับงานจริงเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่คงที่และสอดคล้องกับความคาดหวังของสถานประกอบการ (International Labour Organization, 2004: 38)

3. ทักษะสังคมและการสื่อสารในที่ทำงาน (Workplace Social & Communication Skills) โมดูลนี้มุ่งพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในบริบทการทำงาน เช่น การรับคำสั่ง การขอความช่วยเหลือ การถามย้ำเมื่อไม่เข้าใจ การรายงานผลการทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น แนวทางที่เหมาะสม ได้แก่ การใช้บทบาทสมมติ (Role Play) ประโยคตัวอย่างหรือบัตรคำช่วยสื่อสาร (Visual Prompt Cards) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ซ้ำ ๆ และเพิ่มความมั่นใจในการปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Riesen, et al., 2019: 23-26)

4. ความพร้อมฝึกงาน และระบบสนับสนุนในสถานประกอบการ (Supported Workplace Readiness) โมดูลนี้เป็นการเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การฝึกงานหรือการปฏิบัติงานจริง โดยเน้นการจับคู่งานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน การปรับรายบุคคลและการจัดระบบสนับสนุนในสถานประกอบการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งในรูปของผู้ฝึกสอนงาน พี่เลี้ยง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว เรียนรู้งานและคงอยู่ในงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องพึ่งพาการช่วยเหลือจากภายนอกเพียงอย่างเดียว (Riesen, et al., 2019: 23-26)

โมดูล/ด้าน	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางฝึกหรือสนับสนุน	ตัวอย่างตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม
ทักษะชีวิตเพื่อการทำงาน (Life Skills for Work)	พัฒนาความพร้อมพื้นฐานก่อนเข้าสู่สถานการณ์การทำงาน	ใช้สื่อภาพ (Visual Supports) เช็กลิสต์ (Checklists) และการฝึกซ้ำตามลำดับขั้น (Repeated Practice)	ผู้เรียนมาตรงเวลาและเตรียมอุปกรณ์ได้ครบตามรายการที่กำหนด
พฤติกรรมการทำงานและวินัยในการทำงาน (Work Behavior and Work Discipline)	พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมาตรฐานขั้นต่ำของงาน	กำหนดมาตรฐานงานอย่างง่าย ฝึกซ้ำอย่างต่อเนื่องและติดตามความสม่ำเสมอของพฤติกรรมการทำงาน	ผู้เรียนปฏิบัติงานได้ครบตามขั้นตอนโดยไม่ข้ามลำดับที่กำหนด
ทักษะสังคมและการสื่อสารในที่ทำงาน (Workplace Social and Communication Skills)	พัฒนาความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นในบริบทการทำงาน	ใช้บทบาทสมมติ (Role Play) ประโยคตัวอย่างและบัตรคำช่วยสื่อสาร (Prompt Cards)	ผู้เรียนสามารถขอความช่วยเหลือหรือสอบถามเมื่อไม่เข้าใจได้อย่างเหมาะสม

โมดูล/ด้าน	เป้าหมายการพัฒนา	แนวทางฝึกหรือสนับสนุน	ตัวอย่างตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม
ความพร้อมต่อการฝึกงานผ่านระบบสนับสนุน (Supported Workplace Readiness)	พัฒนาความพร้อมในการฝึกงานจริง และการคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง	ใช้การจับคู่งาน (Job Matching) การปรับรายบุคคล (Individualized Adjustments) และการสร้างแรงสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural Supports)	ผู้เรียนใช้สื่อช่วยในการทำงานและสามารถรายงานปัญหาตามข้อตกลงได้

ตาราง 2 แนวทางการพัฒนาทักษะการมีงานทำ 4 โมดูลและตัวอย่างตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม
(International Labour Organization, 2004: 38; Kohler, et al., 2016; Riesen, et al., 2019: 23-26)

ข้อพิจารณาในการนำแนวทางไปใช้ในบริบทโรงเรียนเฉพาะความพิการ

1. ความพร้อมของโรงเรียน การนำแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำโดยใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐานไปใช้ในโรงเรียนเฉพาะความพิการควรเริ่มจากการประเมินความพร้อมเชิงระบบของโรงเรียนก่อน กล่าวคือ โรงเรียนต้องมีกรอบการจัดการศึกษาที่รองรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างชัดเจน ทั้งในมิติสิทธิการจัดการเรียนรู้และการติดตามพัฒนาการของผู้เรียน โดยเฉพาะการจัดทำและทบทวนแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Plan; IEP) อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป้าหมายด้านทักษะการมีงานทำได้รับการกำหนด กำกับและประเมินผลตามพัฒนาการจริงของผู้เรียน (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551, 2551)

ในเชิงการบริหาร โรงเรียนควรกำหนดคณะทำงานหรือทีมเปลี่ยนผ่าน (Transition Team) ที่มีบทบาทรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน เช่น ผู้บริหาร หัวหน้างานอาชีพ ครูผู้รับผิดชอบการเปลี่ยนผ่าน ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวและบุคลากรสนับสนุนเพื่อร่วมกันวางแผนเป้าหมายรายบุคคล ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการ กำกับมาตรฐานความปลอดภัยและการคุ้มครองผู้เรียน ตลอดจนติดตามผลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ความพร้อมของโรงเรียนไม่ได้หมายถึง การมีเพียงหลักสูตรงานอาชีพเท่านั้น แต่รวมถึงการมีระบบสนับสนุน สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนพิการอย่างแท้จริง

2. ความพร้อมของสถานประกอบการและการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความพร้อมของสถานประกอบการในบริบทไทยควรตั้งอยู่บนหลักของความร่วมมือที่คำนึงถึงกฎหมาย สิทธิและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง เนื่องจากสถานประกอบการจำนวนหนึ่งยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย คุณภาพงานและการะในการดูแลผู้เรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรคัดเลือกสถานประกอบการที่มีลักษณะงานสอดคล้องกับศักยภาพและระดับการสนับสนุนที่ผู้เรียนต้องการ พร้อมทั้งสามารถกำหนดหน้าที่จำเป็นของงาน (Essential Job Functions) และมาตรฐานงานขั้นต่ำ (Minimum Work Standards) ได้อย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกัน (กรมการจัดหางาน, 2563)

นอกจากนี้ สถานประกอบการควรถูกมองว่า เป็นภาคีสำคัญในระบบการส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ มิใช่เพียงแหล่งฝึกงานชั่วคราวเท่านั้น ในทางปฏิบัติ โรงเรียนควรทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย การกำหนดพี่เลี้ยงหรือผู้สนับสนุนที่สื่อสารได้ชัดเจน การจัดเตรียมสื่อช่วยงาน เช่น สื่อภาพ การกำหนดช่องทางรายงานปัญหาที่ไม่ซับซ้อน การเตรียมการดังกล่าวจะช่วยลดความเสี่ยงที่ผู้เรียนจะไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญสถานการณ์จริงและช่วยให้สถานประกอบการเห็นภาพการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น (Riesen, et al., 2019)

3. การบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกงานในสถานประกอบการสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากเป็นพิเศษ เนื่องจากผู้เรียนอาจมีข้อจำกัดด้านการประเมินอันตราย การตัดสินใจและการปฏิบัติตามขั้นตอนเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ดังนั้น ก่อนเริ่มฝึกงาน โรงเรียนและสถานประกอบการควรร่วมกันดำเนินการอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงรายงาน การกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง และการซักซ้อมเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งการรายงานอุบัติเหตุ

ในบริบทของประเทศไทย โรงเรียนควรใช้ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการเป็นเกณฑ์อ้างอิงในการคัดเลือกสถานประกอบการ กำหนดเงื่อนไขการฝึกงาน และจัดทำเอกสารกำกับติดตามอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การบริหารความเสี่ยงที่ดีไม่เพียงช่วยป้องกันอันตรายแก่ผู้เรียน แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองและสถานประกอบการในการร่วมดำเนินงานด้วย

4. จริยธรรม การคุ้มครองผู้เรียนและการสื่อสารกับผู้ปกครอง การนำแนวทางนี้ไปใช้ต้องตั้งอยู่บนหลักการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียน

ต้องออกไปเรียนรู้นอกสถานศึกษา การคุ้มครองผู้เรียนควรครอบคลุมทั้งเชิงป้องกันและเชิงตอบสนอง ได้แก่ การขอความยินยอมในการให้ข้อมูล (Informed Consent) จากผู้ปกครองหรือผู้ดูแล การอธิบายสิทธิ หน้าที่และเงื่อนไขของการฝึกงานด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีของผู้เรียน การกำหนดแนวปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ และการมีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้

ในเชิงกฎหมายและจริยธรรม หลักการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและผู้เรียนในระบบการศึกษาเป็นฐานสำคัญของการออกแบบกระบวนการฝึกงานสำหรับผู้เรียนกลุ่มนี้ โรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและความเชื่อมั่นในกระบวนการดำเนินงาน (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551, 2551)

5. เงื่อนไขความสำเร็จและข้อควรระวัง เงื่อนไขความสำเร็จของการนำแนวทางนี้ไปใช้ในโรงเรียนเฉพาะความพิการของไทยขึ้นอยู่กับความต่อเนื่องของระบบมากกว่าความเข้มข้นของกิจกรรมในช่วงใดช่วงหนึ่ง องค์ประกอบที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในเชิงนโยบายและทรัพยากร การกำหนดเป้าหมายรายบุคคลที่ชัดเจนและวัดได้ การมีข้อตกลงร่วมที่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการมีระบบคุ้มครองผู้เรียนเพื่อให้ครอบคลุมเกิดความเชื่อมั่น

ขณะเดียวกัน ข้อควรระวังที่พบบ่อย ได้แก่ การเน้นทักษะงานเชิงเทคนิคมากกว่าพฤติกรรมการทำงานและความปลอดภัย การเลือกงานที่ไม่สอดคล้องกับระดับการช่วยเหลือที่ผู้เรียนต้องการ การขาดระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่องจนทำให้ความร่วมมือกับสถานประกอบการไม่ยั่งยืนและการมองข้ามมิติการคุ้มครองผู้เรียนเมื่ออยู่ในพื้นที่นอกโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษา ความไว้วางใจของผู้ปกครองและความต่อเนื่องของการดำเนินงานในระยะยาว (Kohler, et al., 2016; Riesen, et al., 2019)

การอภิปรายแนวคิดการแปลงความต้องการนายจ้างสู่สมรรถนะ ตัวชี้วัดและระบบสนับสนุน

บทความนี้เสนอว่า ความต้องการของสถานประกอบการไม่ควรถูกใช้เพียงในฐานะข้อมูลประกอบการฝึกงานเท่านั้น แต่ควรถูกยกระดับให้เป็นฐานในการออกแบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยแปลงไปสู่สมรรถนะเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาและระบบสนับสนุนที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ แนวคิดดังกล่าวทำให้การเตรียมความพร้อมของผู้เรียนมีความชัดเจน ตรวจสอบได้และเชื่อมโยงกับความคาดหวังของสถาน

ประกอบมากว่าการฝึกทักษะเชิงเทคนิคแบบแยกส่วน ทั้งยังช่วยลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่โรงเรียนพัฒนากับสิ่งที่สถานประกอบการใช้ประเมินในการทำงานจริง

ในเชิงวิชาการ แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดทักษะการปฏิบัติงานที่มองผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานว่า เกิดจากสมรรถนะเชิงพฤติกรรมและสังคมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของนายจ้างมากกว่าการพิจารณาเฉพาะทักษะอาชีพเชิงเทคนิคเพียงด้านเดียว (International Labour Organization, 2004) จุดสำคัญของแนวทางที่นำเสนอจึงอยู่ที่การทำให้ความต้องการของสถานประกอบการสามารถถูกแปลงเป็นภาษาทางการศึกษา กล่าวคือ แปลงเป็นสมรรถนะที่พัฒนาได้ ตัวชี้วัดที่สังเกตได้และเป้าหมายการเรียนรู้ที่สามารถใช้กำกับการสอน การฝึกและการประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ประเด็นนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริงมากขึ้น

ในมิติของการเปลี่ยนผ่าน แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดการจัดโปรแกรมการเปลี่ยนผ่านที่เน้นการเตรียมผู้เรียนสู่การทำงานเป็นกระบวนการที่มีโครงสร้างครอบคลุมการวางแผนรายบุคคล การพัฒนาทักษะ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของครอบครัวและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (Kohler, et al., 2016) ข้อเสนอของบทความนี้จึงมิได้มองการฝึกงานหรือการเตรียมอาชีพเป็นกิจกรรมเฉพาะช่วงเวลา แต่เสนอให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบการพัฒนาผู้เรียนที่มีเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน นัยสำคัญในทางปฏิบัติ คือ โรงเรียนจำเป็นต้องทำหน้าที่มากกว่าการจัดกิจกรรมฝึกอาชีพภายในสถานศึกษา แต่ต้องทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมระหว่างผู้เรียน ครอบครัวและสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ แนวทางที่นำเสนอยังเชื่อมโยงกับแนวคิดการสนับสนุนในสถานประกอบการ ซึ่งให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์งาน การจัดสื้อช่วยและการสร้างแรงสนับสนุนตามธรรมชาติจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและคงอยู่ในงานได้จริง (Riesen, et al., 2019: 24-26) ประเด็นนี้มีความสำคัญต่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ซึ่งต้องการโครงสร้างงานที่ชัดเจน การช่วยเหลือที่เหมาะสมและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในระยะเริ่มต้นของการทำงาน ดังนั้น การจัดระบบสนับสนุนจึงไม่ควรมองเป็นเพียงส่วนเสริมภายหลังการฝึก แต่ควรออกแบบควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนตั้งแต่ต้นทาง

เมื่อพิจารณาในบริบทประเทศไทย แนวทางนี้มีความชอบธรรมเชิงระบบเนื่องจากสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพรายบุคคล การจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคลและการคุ้มครองสิทธิ

ของผู้เรียน (พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551, 2551; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, ม.ป.ป.) ด้วยเหตุนี้ แนวทางการแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่สมรรถนะ ตัวชี้วัดและระบบสนับสนุนจึงมิได้เป็นเพียงข้อเสนอเชิงแนวคิดเท่านั้น แต่เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเตรียมผู้เรียนสู่การทำงานให้มีความชัดเจน เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์และเรียบเรียงแนวคิดที่เกี่ยวข้อง บทความนี้ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในลักษณะของกลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่การส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียน ซึ่งช่วยยกระดับการใช้ข้อมูลความต้องการของสถานประกอบการจากการเป็นเพียงข้อมูลอ้างอิงประกอบการฝึกงานไปสู่กรอบการพัฒนาผู้เรียนที่สามารถใช้ในการออกแบบสมรรถนะ ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม กิจกรรมการฝึกและระบบสนับสนุนได้อย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ องค์ความรู้ใหม่ของบทความนี้สามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

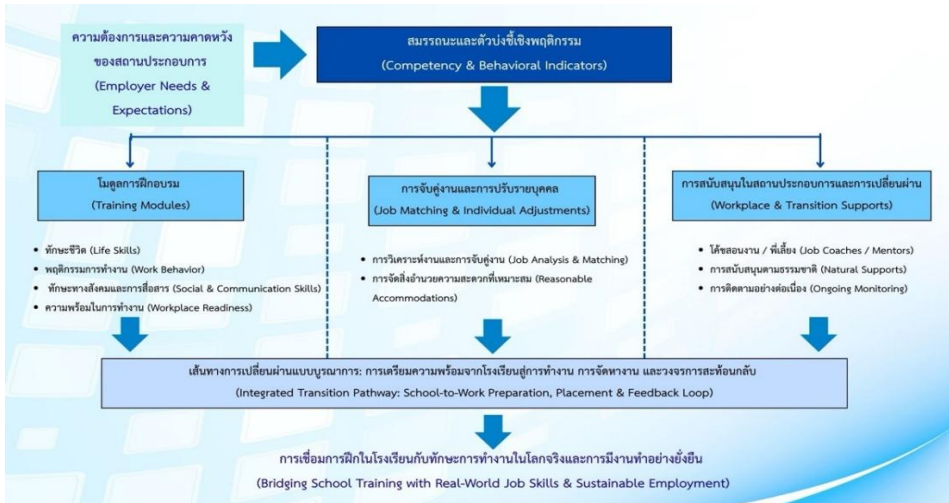
ประการแรก กลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่สมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม สำคัญสำคัญขององค์ความรู้ใหม่นี้ คือ การทำให้ความต้องการของสถานประกอบการไม่หยุดอยู่เพียงระดับความคาดหวังเชิงนามธรรม แต่สามารถแปลงไปสู่สมรรถนะเป้าหมายและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่ใช้สอน ฝึก สังเกตและประเมินผลได้จริงในบริบทของโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลไกดังกล่าวยังทำหน้าที่เป็นภาษากลางระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนควรพัฒนาและช่วยลดความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่โรงเรียนจัดการเรียนรู้กับสิ่งที่สถานประกอบการใช้พิจารณาในการทำงานจริง (International Labour Organization, 2004)

ประการที่สอง โครงสร้างการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอย่างเป็นลำดับและบูรณาการ บทความนี้เสนอให้การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีลำดับขั้น โดยเชื่อมโยงตั้งแต่การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดไปสู่การออกแบบการฝึกผ่าน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ ทักษะชีวิต พฤติกรรมการทำงาน ทักษะสังคมและการสื่อสาร และความพร้อมต่อการทำงานผ่านระบบสนับสนุน แนวทางดังกล่าวช่วยให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยให้การพัฒนาผู้เรียนมีความต่อเนื่องจากบริบทในโรงเรียน

สู่บริบทการทำงานจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดระบบการเปลี่ยนผ่านที่เน้นการวางแผน การพัฒนาและโครงสร้างโปรแกรมอย่างเป็นระบบ (Kohler, et al., 2016)

ประการที่สาม ระบบสนับสนุนร่วมและข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่อีกประการหนึ่ง คือ การเสนอให้การส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานไม่สิ้นสุดลงที่การฝึกทักษะของผู้เรียนเท่านั้น แต่ต้องเชื่อมโยงกับระบบสนับสนุนร่วมระหว่างโรงเรียน สถานประกอบการ ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องในทำงาน โดยเฉพาะการใช้แรงสนับสนุนตามธรรมชาติจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือพี่เลี้ยงในสถานประกอบการ ควบคู่กับการใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติจริง เพื่อปรับแผนรายบุคคล ปรับกิจกรรมการฝึกและปรับรูปแบบการสนับสนุนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละราย แนวทางนี้ช่วยให้กระบวนการพัฒนาผู้เรียนมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการคงอยู่ในงานอย่างยั่งยืน (Riesen, et al., 2019; Kohler, et al., 2016)

ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ของบทความนี้จึงอยู่ที่การเสนอกรอบเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างความต้องการกับความคาดหวังของสถานประกอบการให้เป็นการสร้างสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม จากนั้น พัฒนาให้เกิดทักษะอย่างเป็นลำดับและเกิดเป็นระบบสนับสนุนและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งช่วยให้การส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา มีความชัดเจนมากขึ้น ทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ ทั้งยังสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกงานและการวางระบบสนับสนุนเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานในบริบทโรงเรียนเฉพาะความพิการของไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพ



ภาพ 1 กลไกแปลงความต้องการของสถานประกอบการสู่การส่งเสริมทักษะการมีงานทำของผู้เรียน

ภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นองค์ความรู้ใหม่ของบทความในลักษณะของกลไกแปลง โดยเริ่มจากการนำความต้องการของสถานประกอบการมาใช้เป็นฐานในการกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม จากนั้นจึงเชื่อมโยงไปสู่การออกแบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นลำดับ การจัดระบบสนับสนุนในสถานประกอบการ และการใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงแผนรายบุคคลและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุป

การเสนอแนวทางการส่งเสริมทักษะการมีงานทำของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาโดยใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นฐานเพื่อแก้ปัญหาช่องว่างสำคัญระหว่างสิ่งที่โรงเรียนฝึกกับสิ่งที่สถานประกอบการต้องการจริงสาระสำคัญของบทความชี้ให้เห็นว่า ทักษะการมีงานทำไม่ได้หมายถึงเพียงทักษะอาชีพเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตได้ ทักษะการสื่อสารในที่ทำงาน ความพร้อมด้านชีวิตประจำวัน และระบบสนับสนุนที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว ปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ บทความจึงเสนอให้ใช้ความต้องการของสถานประกอบการเป็นจุดตั้งต้นในการแปลงไปสู่สมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม แล้วเชื่อมต่อสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นลำดับผ่าน 4 มิติของทักษะการมีงานทำ ควบคู่กับขั้นตอนดำเนินงานและระบบสนับสนุนที่ชัดเจน

นอกจากนี้ บทความยังสะท้อนว่า ความสำเร็จของการเตรียมผู้เรียนสู่การทำงานไม่ควรพิจารณาเพียงความครบถ้วนของเนื้อหาที่จัดในโรงเรียน แต่ควรพิจารณา

ความสามารถของผู้เรียนในการปฏิบัติงานได้จริงในบริบทต่าง ๆ และจากการที่โรงเรียนกับสถานประกอบการมีกรอบความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสมรรถนะและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ดังนั้น แนวทางที่นำเสนอจึงมีกรอบแนวคิดและการปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาให้ชัดเจนเป็นระบบและเชื่อมโยงกับการทำงานจริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2563). *คู่มือการให้บริการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร: กองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (ม.ป.ป.). *สถานการณ์คนพิการ 31 ธันวาคม 2568*. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2569, จาก <https://www.dep.go.th/images/uploads/files/Dashboard122568.pdf>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2565). *รายงานฉบับพิเศษ สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาปี 2565*. กรุงเทพมหานคร: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (5 กุมภาพันธ์ 2551). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 1-13*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการเสริมทักษะและสร้างเสริมประสบการณ์อาชีพให้กับนักเรียน*. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนาระบบการแนะแนว สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (ม.ป.ป.). *คู่มือการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Global Education Monitoring Report Team. (2020). *Youth Report 2020: Inclusion and Education: All Means All*. Paris: UNESCO.
- International Labour Organization. (2004). *Recommendation 195: Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning*. Geneva: International Labour Conference.



- Kohler, P. D., et al. (2016). *Taxonomy for Transition Programming 2.0: A Model for Planning, Organizing, and Evaluating Transition Education, Services, and Programs*. Kalamazoo, MI: Western Michigan University.
- Riesen, T., et al. (2019). *Workplace Supports Training Manual*. Logan, UT: Center for Employment and Inclusion, Institute for Disability Research, Policy & Practice, Utah State University.
- Wehman, P., et al. (2018). Toward Competitive Employment for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities: What Progress Have We Made and Where Do We Need to Go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*. 43 (3), 131-144. DOI: 10.1177/1540796918777730