



แบบรายงานผลงานการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (COI)

1. ชื่อผลงาน

ภาษาไทย การพัฒนาแบบประเมินติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ.....

ภาษาอังกฤษ Development of an employment assessment for people with intellectual disabilities in the workplace.....

2. ชื่อหน่วยงานและที่อยู่ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์.....

3. ปีที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ 2568.....

4. คำสำคัญ (ระบุคำสำคัญเพื่อง่ายต่อการค้นหา ไม่เกิน 3-5 คำ)

ภาษาไทย ประเมินการทำงาน ผู้บกพร่องทางสติปัญญา.....

ภาษาอังกฤษ Employment assessment, Intellectual disabilities.....

5. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ ได้ดำเนินโครงการทดลองจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาตั้งแต่ปี 2538 นับว่าเป็นหน่วยงานแรกที่ริเริ่มโครงการนาร่องในการพัฒนาและสร้างโอกาสการมีงานทำให้แก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญา มีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพของผู้บกพร่องทางสติปัญญาด้านอาชีพและสังคมให้สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับคนปกติได้ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสถาบันราชานุกูล ในการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมสู่การทำงานสำหรับผู้บกพร่องทางพัฒนาการและสติปัญญา

เมื่อทบทวนกระบวนการพัฒนาคุณภาพที่ผ่านมา พบว่า ปี 2563 มีการพัฒนาคุณภาพงานด้วยการพัฒนาระบบการส่งต่อผู้ป่วยฯ อายุ 15 ปีขึ้นไป สู่ระบบการเตรียมความพร้อมจ้างงาน (COPs), ปี 2565-2566 จัดทำวิจัยพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน และ ปี 2567 มีการพัฒนาระบบสนับสนุนการจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงานเฉพาะด้าน (ร้านเสื้อผ้า) ร่วมกับบริษัทยูนิโคล่ จากผลการดำเนินงานทำให้สถิติการจ้างงานผู้บกพร่องทางสติปัญญาในโปรแกรมฯ ปี 65 – 67 เพิ่มขึ้น จำนวน 4 คน, 13 คน และ 16 คนตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ช่วงที่ผู้บกพร่องออกไปทำงานจริงในสถานประกอบการ พบว่า มีผู้บกพร่องถูกเลิกจ้างมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น คือ 0, 2, 4 ตามลำดับ



จากการวิเคราะห์กระบวนการ เนื้อหากิจกรรม และเครื่องมือในโปรแกรมพัฒนาทักษะพื้นฐานการทำงาน สำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญา พบว่า มีการใช้เครื่องมือการประเมินในช่วงฝึกทักษะพื้นฐานการทำงานที่สถาบัน ราชานุกูล และมีโปรแกรมการเยี่ยมสถานประกอบการเป็นเวลา 3 ปี จำนวน 9 ครั้ง หากแต่พบว่าปัญหาหลักในการติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาในสถานประกอบการ คือ การขาดเครื่องมือประเมินในช่วงที่ผู้บกพร่องทาง สติปัญญาได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ จึงทำให้นักสังคมสงเคราะห์และสถานประกอบการขาดการ สังเกต Warning sign ที่สะท้อนถึงปัญหาที่ทำให้ผู้บกพร่องทางสติปัญญาต้องถูกเลิกจ้าง นำไปสู่การเลิกจ้างโดย ไม่ได้มีการป้องกันแก้ไขปัญหาก่อน นำมาสู่การพัฒนาแบบประเมินติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้าง งานในสถานประกอบการในปี 2568

6. เป้าหมาย/ วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาแบบประเมินแบบประเมินติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ

7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

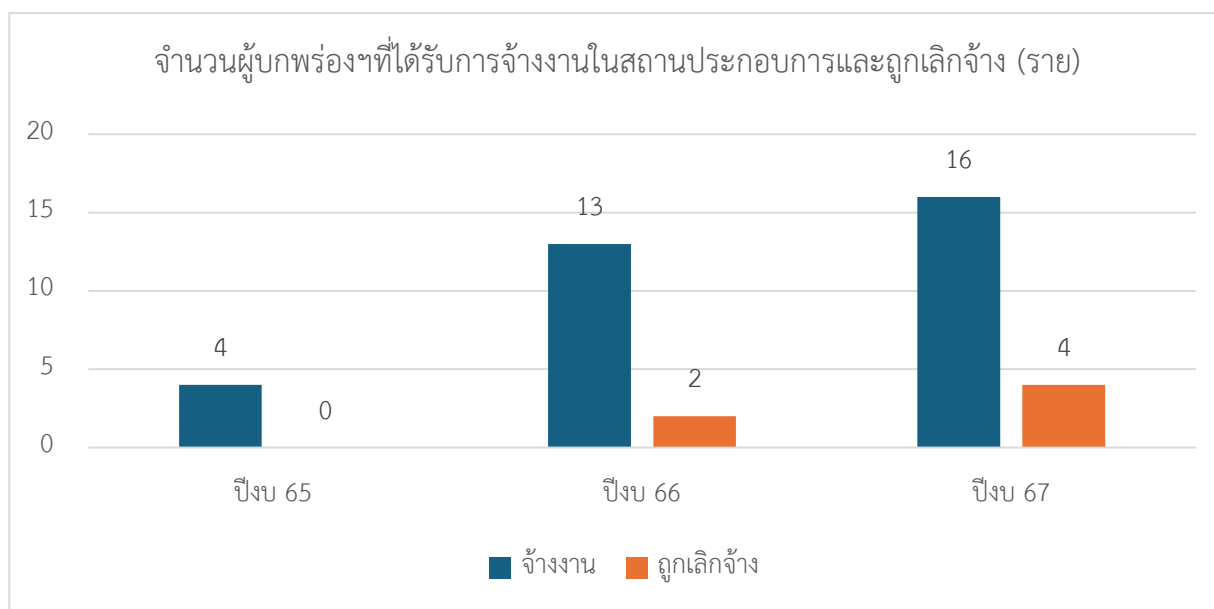
ได้ร่างแบบประเมินติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ

8. ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนเมษายน – กันยายน 2568 รวม 6 เดือน

9. กิจกรรมการพัฒนา (Quality Improvement Process)

9.1 กิจกรรมก่อนลงมือแก้ไข (Pre improvement process)

9.1.1 ข้อมูลสถิติจำนวนผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ และถูกเลิกจ้าง 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2565 – 2567) นำเสนอด้วยแผนภูมิแท่ง ดังนี้



จากสถิติผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการและถูกเลิกจ้าง 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2565 – 2568) พบว่ามีแนวโน้มที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาถูกเลิกจ้างเพิ่มขึ้น โดยคิดจากจำนวนการจ้างงานในแต่ละปี ดังนี้ ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 0, ปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 15.38, ปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 25 กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สาเหตุ และวางแผนดำเนินงานอย่างเหมาะสมต่อไป

9.1.2 การวิเคราะห์สาเหตุ

โดยใช้ ☐ แผนภูมิแกนต์ ☐ แผนภูมิต้นไม้ ☒ ตาราง ☐

รายละเอียดได้ดังนี้

ปัจจัยหลัก (มีปัจจัยอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง)	ปัจจัยรอง (...เป็นอย่างไร)	ปัจจัยย่อย (เพราะอะไรถึงเป็นแบบนี้)
ด้านผู้ใช้บริการ - ผู้บกพร่องฯ	- ผู้บกพร่องฯถูกเลิกจ้าง	- มีปัญหาพฤติกรรมการทำงาน และ ปัญหาสุขภาพจิต (ไม่ทราบ Warning sign จากการติดตาม)
ด้านบุคลากร - นักสังคมสงเคราะห์ - นายจ้าง (หัวหน้างาน, HR)	- นักสังคมสงเคราะห์และนายจ้างประเมิน การทำงานร่วมกัน โดยติดตามครบกำหนด ตามระยะเวลา และประเมินตามสภาพ ปัญหาของผู้ป่วยเฉพาะราย หรือกรณี ได้รับแจ้งสถานการณ์ปัญหาจากนายจ้าง	- ขาดแบบประเมิน/ประเด็นการติดตาม
ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ - ระยะเวลาในการติดตาม	- กำหนดระยะเวลาการติดตาม ดังนี้ 1 เดือน , 2 เดือน, 3 เดือน, 6 เดือน, 1 ปี, 2 ปี และ 3 ปี	- ติดตามตามระยะเวลาที่กำหนด
ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ - ไม่มีแบบติดตาม	- ใช้อ้างอิงความรู้หรือประสบการณ์เฉพาะ บุคคล	- ไม่ครอบคลุมทุกประเด็นการติดตาม ทำให้ ไม่ทราบ Warning sign จะทราบเมื่อ เกิดปัญหาร้ายแรง
ด้านสิ่งแวดล้อม - เพื่อนร่วมงาน	- เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องอาการของโรค และการสังเกต Warning sign	- เพื่อนร่วมงานขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่องอาการของโรค การสังเกต Warning sign

จากวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ พบว่าปัญหาหลักในการติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาในสถานประกอบการ คือการขาดการสังเกต Warning sign ซึ่งสามารถป้องกันได้ด้วยการกำหนดประเด็นการติดตามอย่างชัดเจน นำมาสู่การพัฒนาเครื่องมือในการติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาในสถานประกอบการ

9.1.3 การทบทวนงานวิจัย/ ความรู้ที่เกี่ยวข้อง (สรุปมาโดยย่อ)

9.1.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริรัตน์ นาคทองแก้ว, จารุพัชร ฉลาดแพทย์. (2563). ผลการพัฒนาผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน ในสถานประกอบการ.กรุงเทพฯ: สถาบันราชานุกูล

กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันราชานุกูล. (2568). การพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การทำงานแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ฝึกสอนงาน.

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 Mar;26(1):56-69. doi: 10.1007/s10926-015-9586-1. PMID: 26112400; PMCID: PMC4749651.

Purcell, Margaret & Mcconkey, Roy & Morris, Irene. (2000). Staff Communication With People With Intellectual Disabilities: The Impact Of A Work-Based Training Program. International Journal of Language & Communication Disorders. 35. 147 10.1080/136828200247313. 158.

9.1.3.2 แนวคิด/ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามีและสนใจเลือกนำมาใช้ในการพัฒนา)

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับภาวะบกพร่องทางสติปัญญา
- ทักษะที่จำเป็นแก่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาในการเตรียมความพร้อมสู่การทำงาน
- การเตรียมความพร้อมผู้บกพร่องทางสติปัญญาสู่การทำงาน
- การวิเคราะห์งาน และบทบาทในการเป็นผู้ฝึกสอนงาน สำหรับผู้บกพร่องทางสติปัญญา
- ทฤษฎีเกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria Theory)
- ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน (Evaluation Model Theory)

9.2 การดำเนินกิจกรรมแก้ไข/ปรับปรุง

ประเด็น	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ประชุมทบทวนปัญหาและถอดบทเรียน	25 เมษายน 2568	นักสังคมสงเคราะห์
2. ประชุมร่างแบบประเมินติดตามฯ ครั้งที่ 1	6 พฤษภาคม 2568	
3. ประชุมร่างแบบประเมินติดตามฯ ครั้งที่ 2	15 พฤษภาคม 2568	
4. ตรวจแบบประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน	20 พฤษภาคม – 10 มิถุนายน 2568	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ 1. รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ สถาบันราชานุกูล 2. หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จ เจ้าพระยา 3. หัวหน้ากลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลอุวะประสาทวโทยโปลัมภ์
5. ทบทวนและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ	11 – 20 มิถุนายน	นักสังคมสงเคราะห์
6. ทดลองใช้แบบประเมิน กับผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ได้รับการจ้างงานในสถานประกอบการ ปี 2567	21 - 30 มิถุนายน	

10. ผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง (Performance)

ก่อนดำเนินการ	หลังดำเนินการ
- มีกระบวนการติดตามเยี่ยมสถานประกอบการเป็นเวลา 3 ปี จำนวน 9 ครั้ง แต่ยังขาดแบบประเมินติดตามฯ ในช่วงที่ผู้บกพร่องทางสติปัญญาทำงานที่สถานประกอบการ	- ได้ร่างแบบประเมินการติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาในสถานประกอบการ
- มี Flow การประเมินคุณสมบัติความพร้อมและความสามารถเบื้องต้น รอบ 3 เดือน และ ประเมินทักษะพื้นฐานการทำงานและทักษะการปรับตัวทางสังคม รอบ 6 เดือน, 9 เดือน และ 12 เดือน	- ปรับ Flow การประเมิน โดยเพิ่มการใช้แบบประเมินติดตามผู้บกพร่องทางสติปัญญาในสถานประกอบการ ก่อนส่งผู้บกพร่องทางสติปัญญาไปทำงานสถานประกอบการ รอบ 12 เดือน

11. บทเรียน

11.1 ปัจจัยความสำเร็จ

- การพัฒนาหัวข้อ CQI เกิดจากการวิเคราะห์กระบวนการทำงานประจำร่วมกัน ทำให้ได้เกิดแรงจูงใจในการแก้ไขปัญหา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบประเมินอย่างรวดเร็ว ตรงกับความต้องการ และสามารถนำไปใช้ได้จริงภายในระยะเวลาที่กำหนด

- ได้รับคำแนะนำ และตรวจสอบแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ

11.2 ข้อแนะนำ

- แบบประเมินฯสามารถใช้ได้ในบริบทของสถาบันราชานุกูล ยังไม่สามารถเผยแพร่สำหรับหน่วยงานอื่นได้ เนื่องจากยังไม่ได้ผ่านกระบวนการศึกษาเชิงวิจัย

11.3 แผนการพัฒนาต่อยอด

- พัฒนาแบบประเมินสู่กระบวนการวิจัย

- พัฒนาแบบประเมินต่อยอด ในประเด็น “การประเมินทักษะเฉพาะหน้างาน” ในครั้งต่อไป

12. รายชื่อผู้พัฒนา/สมาชิกทีม:

- | | | |
|----------------|------------|------------|
| 1. นางวรัฏฐา | เจริญ | หัวหน้าทีม |
| 2. นางสาวลมนพ | จำปาทอง | สมาชิกทีม |
| 3. นางสาววัลยา | บางม่วงงาม | สมาชิกทีม |

13. ชื่อและที่อยู่ของผู้ประสานงาน สำหรับการติดต่อประสานงาน

ชื่อ นางสาววัลยา บางม่วงงาม

ที่อยู่ กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์

e-mail: tuckwanlaya@gmail.com

เบอร์โทรศัพท์ 0 2248 8900 ต่อ 70357