

ลักษณะงานและอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึมวัยทำงาน

อัญชลี สารัตนะ¹

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: ¹unesar@kku.ac.th

Received: August 20, 2018

Revised: March 27, 2019

Accepted: April 17, 2019

บทคัดย่อ

การเพิ่มขึ้นของคนในกลุ่มอาการออทิสซึม ซึ่งเป็นผู้มีความผิดปกติของพัฒนาการ 3 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าสังคมและด้านพฤติกรรม ทำให้จำเป็นต้องจัดบริการและการช่วยเหลือต่างๆ การประกอบอาชีพเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งสำหรับคนในกลุ่มนี้ โดยเฉพาะกลุ่มศักยภาพสูงที่มีความต้องการในการประกอบอาชีพและพบว่าผู้มีอาชีพของกลุ่มคนเหล่านี้มีมูลค่าต่อเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อทบทวนงานวิจัยและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะอาชีพของผู้ที่มีภาวะออทิสซึมในวัยทำงาน และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึม สภาพะการทำงาน ลักษณะอาชีพที่เหมาะสม และยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของคนกลุ่มอาการนี้ สภาพะการทำงานพบว่าคนกลุ่มนี้ไม่ได้รับการจ้างงานมากกว่าได้รับการจ้างงาน งานที่เหมาะสมกับคนกลุ่มนี้ควรเป็นงานที่ต้องใช้ความจำระยะยาวมากกว่าความจำระยะสั้น เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีความจำระยะยาวดีและอาจดีกว่าคนปกติทั่วไป งานควรมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่สามารถคิดเป็นภาพได้ ยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้การประกอบอาชีพของคนกลุ่มนี้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 1) การกำหนดตำแหน่งงาน 2) จัดที่ปรึกษาที่ดูแลให้ความช่วยเหลือและสอนงาน 3) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน 4) การปรับสถานที่ทำงาน และ 5) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: กลุ่มอาการออทิสซึมวัยทำงาน, ลักษณะงานและอาชีพที่เหมาะสมกับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึมยุทธศาสตร์, การประกอบอาชีพสำหรับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึม

Appropriate Types of Job and Career for Adults with Autism Spectrum Disorder

Unchalee Sanrattana¹

¹Curriculum and Instruction for Special Education, Khon Kaen University.

E-mail: ¹unesar@kku.ac.th

Received: August 20, 2018

Revised: March 27, 2019

Accepted: April 17, 2019

Abstract

Autism spectrum disorder (ASD) has abnormal developments of communication skill, social skill and behavioral characteristics. The increasing prevalence of ASD needs to be addressed. Services and supports are needed to help them achieve employment success. Adults with ASD have the ability and desire to work, especially in ASD with high function. Moreover, ASD employment has a significant cost impact on the economy. This paper aim to review evidence based researches related to employment for adults with ASD and illustrates characteristics of ASD, state of employment, appropriate types of job and career for ASD, and strategies for success. For the state of employment, we found that adults with ASD are unemployed more than employed. ASD often have a better long-term memory than most normal people; therefore suitable jobs for them should depend on using long-term memory rather than short-term memory and have visual thinking assignments. Strategies for success of employment include 1) job placement 2) supervisors and co-workers or job coaches 3) on-the-job training 4) work place modification and 5) long-term and continuous support.

Keywords: Adults with Autism Spectrum Disorder, Appropriate Types of Job and Career for Autism Spectrum Disorder, Employment Strategy for Autism Spectrum Disorder

บทนำ

กลุ่มอาการออทิสซึม (Autism Spectrum Disorder หรือ ASD) เป็นความผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการ 3 ด้าน คือ 1) การสื่อสารกับสังคม (Social Communication) 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมในสถานการณ์ที่หลากหลาย (Social Interaction across Multiple Contexts) และ 3) การมีข้อจำกัดด้านพฤติกรรม เช่น มีช่วงเวลาการสนใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Range of Interests) ผิดปกติ ทำให้มีการแสดงออกที่ผิดปกติใน 3 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าสังคมและด้านพฤติกรรม ผู้ที่มีภาวะออทิสซึม อาจมีอาการที่รุนแรงมากในพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน จนถึงรุนแรงน้อย และอาจพบว่ามีความสามารถบางด้านที่เกินระดับของคนปกติ ความผิดปกติจึงอยู่ในขอบเขตของกลุ่มอาการจากรุนแรงมากจนถึงน้อยและนิยมใช้เป็นคำกว้างๆ ของกลุ่มอาการว่า ASD ความผิดปกติในกลุ่มนี้ตามการวินิจฉัยเดิมมีขอบเขต 5 ประเภท คือ Autistic disorder, Asperger's disorder, Rett's Syndrome, Childhood Disintegrative Disorder (CDD) และ Pervasive Development Disorder-Not Otherwise Specified (PDD-NOS) แต่ในคู่มือการวินิจฉัยฉบับที่ 5 (5th edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders : DSM-5) ของสมาคมจิตแพทย์อเมริกาได้ตัดอาการ Rett's Syndrome ออกจากกลุ่ม (American Psychiatric Association, 2013) เด็กในกลุ่ม ASD จะมีหน้าตาและสภาพร่างกายเหมือนเด็กปกติทั่วไป และเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ก็ยังมีหน้าตาและสภาพร่างกายเหมือนคนปกติทั่วไป จึงเป็นความพิการที่มองไม่เห็น (invisible disability) ซึ่งต่างจากความพิการด้านอื่น และเป็นการยากที่จะวินิจฉัยเด็กประเภทนี้จากหน้าตาและร่างกาย และพบว่าบุคคลออทิสติก (Autistic disorder) มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มอาการออทิสซึม (ASD) จึงมักเรียกติดปากว่าคนในกลุ่มนี้ว่าออทิสซึมหรือบุคคลออทิสติก (Smith, 2004) กลุ่มอาการออทิสซึม (ASD) เป็นความผิดปกติที่เกิดได้กับคนทุกเชื้อชาติ ทุกเผ่าพันธุ์และทุกระดับฐานะในสังคม และเป็นความผิดปกติของพัฒนาการที่ถาวร ติดตัวไป

จนกระทั่งถึงผู้ใหญ่ (Volkmar, Stire & Cohen, 1985 as cited in Hendricks, 2010) สำหรับประเทศไทย จากรายงานของกรมสุขภาพจิต สถาบันราชานุกูล และโรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ พบว่าเด็กในกลุ่มนี้มีอายุไม่เกิน 5 ขวบ ทั่วประเทศจะมีประมาณ 18,220 คน หรือ คิดเป็น 1 ต่อ 161 คน และมีระดับความรุนแรงตั้งแต่อ่อนไปหามาก เช่นกัน พบร้อยละ 10 มีความเป็นอัจฉริยะในบางด้าน เช่น การวาดภาพ การเล่นเกมดนตรี ร้อยละ 20 สามารถเรียนร่วมและฝึกอาชีพได้ (Sriwongpanich, 2018) ดังนั้น หากพิจารณาจากตัวเลขนี้ในอีก 15 ปี ก็จะมีบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึมประมาณ 72,880 คน ซึ่งควรมีการเตรียมการฝึกอาชีพให้กับคนกลุ่มนี้ต่อไป

สถานะและการทำงานของผู้มีภาวะออทิสซึมกลุ่ม ASD

ในรายงานของประเทศสหรัฐอเมริการะบุว่า มีผู้ได้รับการวินิจฉัยว่ามีภาวะออทิสซึมในกลุ่มอาการ ASD เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 10-17 ต่อปี United State Department of Education (2005) และ Center of Disease Control and Prevention (2018) พบว่าในเด็ก 88 คน จะมีเด็กที่มีภาวะออทิสซึมกลุ่ม ASD หนึ่งคน สำหรับในประเทศไทยภาพรวมทั้งประเทศพบอัตราป่วยของโรคในกลุ่มนี้ 6 คนต่อประชากร 1,000 คน และคาดว่าทั่วประเทศจะมีเด็กป่วยเป็นโรคนี้ประมาณ 300,000 คน ในจำนวนนี้เข้าถึงบริการประมาณร้อยละ 10 หรือปีละ 30,000 คน เท่านั้น (Triruangworawat, 2017) จำนวนที่เพิ่มขึ้นนี้ส่งผลต่อการให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการฟื้นฟูต่างๆ เพื่อการประกอบอาชีพ และพบว่างานวิจัยเกี่ยวกับผู้มีภาวะออทิสซึมกลุ่ม ASD ส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษาวิจัยกับเด็กแต่ไม่ค่อยพบงานวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับผู้มีภาวะออทิสซึมในวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ จึงทำให้ยังมีข้อมูลน้อยมากเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในการศึกษาในระดับอุดมศึกษาและการประกอบอาชีพของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึม (Moxom & Gates, 2001) ซึ่งการ

ไม่ได้รับความช่วยเหลือตั้งแต่เด็กจะมีผลต่อการฟื้นฟู และการเข้าสู่อาชีพที่น้อยตามไปด้วย ทำให้เป็นภาระกับ ครอบครัวและสังคมโดยรวม ในภาคตะวันออก เชียงเหนือ จากงานวิจัยของ Sanrattana, Chanpeng, Siriruk, and Surapitoon (2016) พบว่าในภาคตะวันออก เชียงเหนือมีผู้พิการประเภทออทิสซึมในวัยทำงานร้อยละ 7.75 ของจำนวนผู้พิการทั้งหมด และสถานประกอบการ ที่มีนายจ้างจะไม่ยินยอมจ้างบุคคลในกลุ่มนี้เข้าทำงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 และกฎกระทรวง ที่เกี่ยวข้องประกอบพระราชบัญญัติฯ ได้จัดบุคคลที่มี อาการในกลุ่มนี้เป็นผู้พิการประเภทหนึ่งที่ต้องได้รับการ ค้ำครองและช่วยเหลือตามสิทธิ์ที่กำหนดในกฎหมาย โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ เช่น ในมาตรา 23 กำหนดให้มีการจัดตั้ง “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” เพื่อ เป็นทุนสำหรับการใช้จ่ายเกี่ยวกับการค้ำครองและ พัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ การส่งเสริมและการ ดำเนินงานด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือ การฟื้นฟู สมรรถภาพ การศึกษาและการประกอบอาชีพ รวมทั้ง การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยจัดสรรให้อย่างเป็นธรรมและ ทั่วถึง จากมาตรานี้ทำให้มีการส่งเสริมการจ้างงาน คนพิการ เพื่อให้คนพิการมีงานทำ มีรายได้เพียงพอ สำหรับการดำรงชีพ ลดภาระของสังคม และพัฒนาให้ คนพิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถดำรงชีวิต ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และในมาตรา 33, 34 และ 35 ยังได้กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถาน ประกอบการ และหน่วยงานของรัฐ พิจารณาเลือกวิธีการ ปฏิบัติวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีรวมกัน ดังนี้ 1) จ้างงานคนพิการเข้าทำงาน ตามมาตรา 33 ที่กำหนด ให้จ้างคนพิการเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง 100 คน ต่อคนพิการ 1 คน เศษ ที่มากกว่า 50 คน ให้จ้างคนพิการ เพิ่ม 1 คน 2) นำส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงาน คนพิการ ตามมาตรา 34 โดยนำเงินเข้าเท่ากับ ค่าแรง ขั้นต่ำ คุณ 365 วัน คุณ จำนวนคนพิการที่ไม่จ้างงาน และหากไม่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ สถานประกอบการ

ต้องถูกปรับในอัตราส่วนร้อยละ 7.5 ต่อปี ซึ่งหาก ค่าแรงงานขั้นต่ำต่อวันเท่ากับ 300 บาท สถานประกอบการ ต้องส่งเงินเข้ากองทุนปีละ 109,500 บาท ต่อการ ไม่จ้างคนพิการหนึ่งคน หรือ 3) ให้สัมปทาน จัดสถานที่ จ้างนายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน หรือจ้างเหมาบริการโดยกรณีพิเศษ การฝึกงาน การจัด ให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก บริการล่าม ภาษามือ หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือ ผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 หากไม่ประสงค์จะส่งเงิน เข้ากองทุนฯ (Thailand, 2013)

การประกอบอาชีพและโอกาสการประกอบ อาชีพของคนทั่วไปในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว เช่นในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน แต่เรื่องนี้ สำหรับผู้พิการประเภทออทิสซึมนั้นถือเป็นเรื่องที่ยากมาก จากรายงานของ Howlin, Jordan, and Evans (1995) พบว่านายจ้างระบุว่าบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม จะมี ความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ และมักจะขาดงานหรือลางานน้อย Smith, Belcher, and Juhrs (1995) รายงานว่าลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมจะมีจุดแข็งในการ สนใจรายละเอียดของงาน ตั้งใจทำงาน สนใจจดจ่องาน และไม่ชอบสูงส่งกับเพื่อนร่วมงาน และจากการศึกษา ติดตามการจ้างงานบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมของ Wagner, Newman, Cameto, Garza, and Levine (2005) พบว่าส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานเพียงระยะสั้นๆ มีน้อยรายที่จะพบการถูกจ้างงานในระยะยาว และจาก รายงานของ National Organization on Disability (2006) พบว่าบุคคลในกลุ่มนี้จะไม่ได้รับการจ้างงานหรือ วางงานถึงร้อยละ 50-75 ถึงแม้จะเป็นผู้ที่มีภาวะออทิสซึม ที่มีความรุนแรงน้อย (High functioning) ก็ตามและพบว่าบุคคลในกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนงานบ่อยและปรับตัวเข้ากับที่ทำงานใหม่ได้ยาก สอดคล้องกับผลการสำรวจของ สมาคมออทิสติกแห่งชาติ (National Organization on Disability, 2006) ประเทศอังกฤษ พบว่า มีผู้ป่วยออทิสติ กวัยผู้ใหญ่เพียงร้อยละ 16 ที่สามารถทำงานเลี้ยงชีพและมีรายได้ นอกจากนี้ผู้ป่วยออทิสติกถูกจัดว่าเป็นแรงงาน ไม่มีความชำนาญ จึงได้รับค่าตอบแทนในระดับต่ำ มีอัตรา การเปลี่ยนงานบ่อยและมีความยากลำบากในการ

ปรับตัวกับสถานที่และเพื่อนร่วมงาน (Chalongkraeun, 2016) สำหรับประเทศไทยเองก็มีลักษณะทำนองนี้ขึ้นเนื่องจากการวินิจฉัยผู้พิการประเภทนี้ยังไม่ชัดเจน โดยก่อนปี พ.ศ. 2554 ผู้มีภาวะออทิสซึมได้ถูกจัดรวมไว้กับผู้พิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมและเพิ่งแยกเป็นกลุ่มเฉพาะบุคคลออทิสติกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 จำนวนผู้พิการของกลุ่มนี้จึงยังไม่มากหากเทียบกับผู้พิการประเภทอื่นๆ (Sanrattana et al., 2016) ซึ่งสอดคล้องกับตัวเลขจำนวนผู้พิการทั่วประเทศที่สำรวจ ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2560 พบผู้พิการประเภทออทิสติกที่ได้จดทะเบียนคนพิการแล้วเพียง 8345 คน คิดเป็นร้อยละ 0.46 (Department of Empowerment of Persons with Disabilities, 2017) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วตัวเลขควรจะมากกว่านี้ แต่ที่น้อยเนื่องจากการผู้ปกครองไม่นิยมพาลูกไปจดทะเบียนผู้พิการ นอกจากกลุ่มที่มีความรุนแรงมาก (Low functioning) จึงจะนำไปจดทะเบียนคนพิการ ประกอบกับความพิการประเภทนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการมากนักในการรับเข้าทำงาน การขาดแนวทางจึงเป็นอุปสรรคของการประกอบอาชีพในองค์กร หน่วยงานหรือสถานประกอบที่มีนายจ้าง การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพจึงเป็นสิ่งที่ควรจัดเตรียมและสนับสนุน ส่งเสริมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย นอกเหนือจากการให้ผู้ปกครองผู้พิการประเภทนี้สร้างงานอิสระขึ้นตามช่องทางของ มาตรา 35 ที่กล่าวไปข้างต้น แต่ก็พบว่ามีความต้องการของบางบริษัท เช่น บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้รับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึมเป็นพนักงานปฏิบัติงานตามแผนกต่างๆ ตามความถนัดและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน โดยทางบริษัทจะประสานงานกับ รพ.ยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ ผ่านทางหัวหน้าโครงการทดลองจ้างงาน ของโรงพยาบาลเพื่อคัดเลือกบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึม ที่มีความพร้อม และมีความสามารถที่จะทำงานได้ส่งมาให้บริษัท ทำการคัดเลือกเข้าทำงานตามความถนัดของแต่ละคนต่อไป โดยได้กำหนดให้เด็ก 1 คน มีพี่เลี้ยง 1 คน ภายใต้การดูแลของฝ่ายพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลของบริษัท (MGR online, 2016)

อาชีพสำหรับผู้มีภาวะออทิสซึมในกลุ่มอาการออทิสซึม (ASD)

พบว่าผู้ที่มีภาวะออทิสซึมจำนวนมากมีศักยภาพในระดับสูงที่เหนือกว่าคนทั่วไป เช่น Temple Grandin ซึ่งมีภาวะออทิสซึมแต่สามารถเรียนได้ถึงระดับปริญญาเอกและประกอบอาชีพเป็นศาสตราจารย์ในสาขาสัตวบาล ณ มหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา ตลอดจนมีผลงานการออกแบบอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในฟาร์มสัตว์จำนวนมาก จน Home Box Office (HBO) นำประวัติไปสร้างเป็นภาพยนตร์ ในการเลือกงาน Grandin (1999) เสนอว่าควรเลือกงานที่เหมาะสมกับจุดแข็งของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์ บุคคลในกลุ่มนี้ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มศักยภาพสูงหรือต่ำจะมีความทำงานของความจำระยะสั้นไม่ดี (poor short-term working memory) แต่จะมีการทำงานของความจำระยะยาวที่ดีกว่า (better long-term working memory) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป งานที่เหมาะสมควรเป็นงานรูปธรรม สัมผัสได้หรือมองเห็นได้ (visual thinking jobs) เพราะงานเหล่านี้จะใช้เวลาในการประมวลผลในการทำงานของความจำระยะสั้นน้อยแต่อยู่ในการทำงานของความจำระยะยาวได้นาน บุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์ไม่สามารถทำงานที่ต้องใช้ทักษะหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ดี (handle multiple tasks at the same time) และโดยเฉพาะงานที่เป็นนามธรรมเช่น การทำพีชคณิต (algebra) การแก้โจทย์ปัญหาที่มีความซับซ้อน และ Grandin (1999) ได้เสนอเทคนิคการเลือกงานให้บุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์ ดังนี้

1. เป็นงานที่มีเป้าหมายหรือจุดสิ้นสุดที่ชัดเจน และมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างดีแล้ว
2. เป็นงานที่มีผลผลิตของงาน หรือเห็นผลงาน และชิ้นงานที่ทำออกมา ไม่ใช่งานที่ต้องใช้บุคลิกภาพ
3. ในการทำงาน ควรทำให้เจ้าของสถานประกอบการหรือหัวหน้างานรับรู้หรือยอมรับข้อจำกัดด้านการเข้าสังคม (Social limitations) หรือการปฏิบัติตน

กับเพื่อนร่วมงานของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์

การเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์ ควรเลือกเรียนในสาขาคอมพิวเตอร์ เพื่อการเป็นโปรแกรมเมอร์ สาขาบัญชี วิศวกรรม บรรณารักษ์ ศิลปะที่เน้นเชิงพาณิชย์ (Commercial art and drafting) เพราะสาขาเหล่านี้เหมาะกับจุดแข็งของบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือแอสเพอร์เกอร์ ที่จะช่วยให้คนกลุ่มนี้ทำงานได้ง่าย ซึ่งสถานศึกษาอาจช่วยเพิ่มทักษะให้บุคคลกลุ่มนี้ได้ตั้งแต่วัยเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยจัดให้ได้เรียนวิชา

คอมพิวเตอร์ การเขียนโปรแกรมและศิลปะเชิงพาณิชย์ การออกแบบ (commercial art and drafting) เช่น การออกแบบป้ายหรือแผ่นพับโฆษณา เป็นต้นและยังเป็นที่ยอมรับจากการถูกเพื่อนแหยหรือล้อเลียน ตลอดจนนักเรียนที่ยากจนก็จะได้มีคอมพิวเตอร์ไว้ใช้ได้ ส่วนสาขาที่ควรหลีกเลี่ยง เช่น รัฐศาสตร์ โบราณคดีประวัติศาสตร์ (history) ธุรกิจ ภาษาศาสตร์และคณิตศาสตร์

สาขาเหล่านี้เป็นตัวอย่างงานที่ไม่เหมาะกับออทิสติกที่มีศักยภาพสูงหรือแอสเพอร์เกอร์ เนื่องจากต้องใช้ความจำระยะสั้น (Short-term working memory) มาก

ตารางที่ 1 ตัวอย่างงานที่ไม่เหมาะกับออทิสติกที่มีศักยภาพสูงหรือแอสเพอร์เกอร์

อาชีพ	ข้อจำกัด
พนักงานรับและจ่ายเงิน (Cashier)	ใช้ความจำระยะสั้นมาก และการรับหรือจ่ายเงินของลูกค้าแต่ละรายแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน
พ่อครัวที่ต้องทำอาหารตามสั่ง	ต้องทำตามคำสั่งหลายคำสั่งในเวลาเดียวกัน เนื่องจากคำสั่งประเภทอาหารของลูกค้าไม่เหมือนกัน
พนักงานเสริฟอาหาร	ต้องเสริฟหลายโต๊ะ แต่ถ้าจำนวนโต๊ะไม่มากอาจทำได้
คนขับแท็กซี่หรือนักบิน	ต้องใช้ทักษะการจัดการหลายอย่าง
อาชีพที่ต้องเขียนตามคำบอก	มีความยากลำบากในการจับประเด็นหรือประมวลผลสิ่งที่ได้ยิน
พนักงานขายตัวเครื่องบินหรือรับจอง	ต้องช่วยลูกค้าแก้ปัญหาและต้องเกี่ยวข้องกับอารมณ์โกรธหรือความไม่พอใจของลูกค้าในกรณีการยกเลิกเที่ยวบินหรือเลื่อนเที่ยวบิน
พนักงานรับโทรศัพท์	ต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับสายที่ติดต่อเข้ามา
พนักงานต้อนรับ	ต้องแก้ปัญหาหลายอย่างที่อาจคาดไม่ถึง

ตารางที่ 2 อาชีพที่เหมาะสมกับออทิสซึมที่ไม่มีภาษาพูด หรือพูดได้ไม่ดี

อาชีพ	ข้อจำกัด
จัดชั้นหนังสือในห้องสมุด	มีความจำที่ดีเกี่ยวกับหมวดหมู่และที่ตั้งของชั้นหนังสือ
จัดชั้นสินค้าใน supermarket หรือร้านขายของ	มีความจำที่ดีเกี่ยวกับหมวดหมู่สินค้าและที่ตั้งของชั้น
ร้านถ่ายเอกสาร และรับเข้าเล่ม	งานที่ทำด้วยวิธีการหรือขั้นตอนแบบเดิมๆ และซ้ำๆ
พนักงานทำความสะอาด เช่น เช็ดกระจก ถูพื้น ถ้างห้องน้ำ	งานที่ทำด้วยวิธีการหรือขั้นตอนแบบเดิมๆ และซ้ำๆ
งานสวนและงานสนาม เช่น ตัดหญ้า ดูแลรดน้ำต้นไม้	งานที่ทำด้วยวิธีการหรือขั้นตอนแบบเดิมๆ และซ้ำๆ
ป้อนข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์	ไม่ต้องใช้ทักษะการจัดการหลายอย่าง แต่ต้องมีกล้ามเนื้อเล็กที่ดี

ตารางที่ 3 อาชีพที่เหมาะสมกับผู้คิดเป็นภาพ (Visual Thinkers) โดยต้องมีการประสานของกล้ามเนื้อและตาที่ดี

อาชีพ	โอกาสหรือความเป็นไปได้
นักเขียนหรือออกแบบโปรแกรม	ชอบทำงานที่มีลำดับขั้นตอน งานที่รองรับ เช่น ในโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตรถยนต์ ธุรกิจคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร
นักวาดภาพและออกแบบ	งานในบริษัทต่างๆ ที่ต้องใช้นักวาดภาพในการออกแบบ สิ่งต่างๆ เช่น ออกแบบโรงงาน เครื่องยนต์ ผลิตภัณฑ์ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
พาณิชย์ศิลป์	งานออกแบบโฆษณาในสื่อต่างๆ ออกแบบ web page
นักถ่ายภาพ รวมทั้งวิดีโอและทีวี	งานที่ต้องใช้นักถ่ายภาพ
นักฝึกสัตว์ เช่น ฝึกสุนัข ฝึกม้า หรือสัตว์บาลดูแลสัตว์ในฟาร์ม	เกิดการเรียนรู้ที่จะสงบเช่นเดียวกับการที่ต้องให้สัตว์เลี้ยงอยู่ในอาการสงบ และเชื่อฟัง
สัตว์แพทย์หรือผู้ช่วยสัตว์แพทย์	
นักแก้ปัญหาหรือซ่อมคอมพิวเตอร์ (troubleshooter)	ไม่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคน
ช่างซ่อมอุปกรณ์หรือเครื่องใช้ภายในบ้านหรือในสถานประกอบการต่างๆ	ธุรกิจขนาดเล็ก เช่น ซ่อมเครื่องตัดหญ้า ซ่อมหน้าต่าง ประตู ท่อน้ำ ท่อประปา
ช่างฝีมือ	งานหัตถกรรม เช่น แกะสลักไม้ ทำเครื่องประดับหรือ เครื่องปั้นดินเผา
พนักงานในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์	ออกแบบหรือปรับปรุงอุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์
นักออกแบบวิดีโอเกม Computer animation	แต่ไม่ควรให้ออกแบบเกมที่ต้องใช้ความรุนแรง

ตารางที่ 3 อาชีพที่เหมาะสมกับผู้ที่เป็นภาพ (Visual Thinkers) โดยต้องมีการประสานของกล้ามเนื้อและตาที่ดี (ต่อ)

อาชีพ	โอกาสหรือความเป็นไปได้
นักหนังสือพิมพ์	เขียนข่าวตามข้อเท็จจริง โดยไม่ใส่ความคิดเห็นหรืออารมณ์ของตนเองลงในเนื้อหา
นักบัญชี/นักสถิติ/นักคณิตศาสตร์/นักฟิสิกส์	รวบรวมและเสนอข้อมูลตามจริง แต่ต้องเก่งคณิตศาสตร์

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพของผู้มีภาวะออทิสซึม จากผู้ปกครองบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมที่มาร่วมประชุมสัมมนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้นำชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกประจำจังหวัด ณ โรงแรมปิยนดส์สวีท กรุงเทพมหานคร ผู้ปกครองระบุอาชีพให้กับผู้มีภาวะออทิสซึม ดังนี้

1. งานด้านเทคโนโลยี เช่น โปรแกรมเมอร์, ออกแบบ Application, สร้าง web page
2. งานด้านศิลปะ เช่น จิตรกร ศิลปินวาดภาพ สกรีน ออกแบบผลิตภัณฑ์
3. งานเกษตร เช่น ปลูกผัก เพาะพันธุ์ไม้ เลี้ยงสัตว์
4. งานสำนักงาน เช่น พนักงานคีย์ข้อมูล ถ่ายเอกสาร เดินหนังสือ
5. งานในห้างสรรพสินค้า เช่น เซ็คสต็อคสินค้า จัดสินค้าชั้นชั้น ขายคู่มืออาหารในศูนย์อาหาร
6. งานครัว เช่น ล้างจาน จัดชุดอาหารว่าง ทำความสะอาด
7. บรรณารักษ์
8. พนักงานยกกระเป๋าในโรงแรม
9. งานอิสระ เช่น ขายสินค้าออนไลน์ เปิดร้านกาแฟและขนมอบ งานช่าง งานซ่อมจักรยาน

ยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม

ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศได้ให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษา ฟื้นฟู บำบัด และพัฒนาอาชีพแก่ผู้พิการรวมทั้งบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม

โดยคำถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในเรื่องของอาชีพ Jarbrink, McCrone, Fombonne, Zanden, and Knapp (2007) พบว่าการสร้างหรือเพิ่มอาชีพให้บุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมศักยภาพสูง (High functioning) ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจในด้านการลดงบประมาณของรัฐบาลในส่วนของงบประมาณช่วยเหลือ ลดงบประมาณด้านการดูแลสุขภาพ และเพิ่มรายรับด้านภาษี เป็นต้น นอกจากนี้ จากการติดตามการทำงานของออทิสซึมศักยภาพสูงและแอสเพอร์เกอร์ ของ Howlin, Alcock, and Burkin (2005) เป็นระยะเวลา 8 ปี พบว่าร้อยละ 68 มีงานทำที่ถาวร มีรายได้พอเพียงและเทียบเท่ากับความสามารถทำนองเดียวกัน Hillier et al. (2007) ติดตามตัวอย่างวิจัยจำนวน 9 คน เป็นเวลา 2 ปี พบว่าระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 78 และตัวอย่างวิจัยมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 443.75 และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมของ Hendricks (2010) พบว่างานวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสิ่งสนับสนุนการประกอบอาชีพที่แยกได้เป็น 5 ข้อหลัก ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ 1) การกำหนดตำแหน่งงาน (Job placement) เป็นการจ้างงานให้เหมาะสมกับจุดแข็ง ความสามารถ ความสนใจและทักษะทางสังคมของผู้ที่อยู่ในกลุ่มอาการออทิสซึม ตั้งแต่การหางาน การระบุนานและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งงาน การกรอกใบสมัครและประวัติ เทคนิคการเข้าสัมภาษณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องฝึกหัดเป็นรายคนและเฉพาะบุคคลอย่างน้อยหนึ่งชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2) ที่ปรึกษาที่ดูแลให้ความช่วยเหลือและสอนงาน (Supervisors and

co-workers or job coaches) เป็นผู้มีความสำคัญมากที่จะช่วยปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เข้าใจลักษณะการสื่อสารและทักษะทางสังคมของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม ที่ปรึกษาที่ดูแลให้ความช่วยเหลือและสอนงานจะต้องเป็นผู้มีความอดทน ใจเย็นและมีจิตเมตตา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะความผิดปกติและข้อจำกัดของบุคคลในกลุ่มอาการนี้ เพราะหากเป็นผู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับภาวะความผิดปกติและข้อจำกัดของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม ก็จะทำให้มีเจตคติเชิงลบ และไม่อยากจ้างบุคคลกลุ่มนี้เข้าทำงานได้

3) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On-the-job training) จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานรวมทั้งพนักงานที่เป็นบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะทักษะการทำงานใหม่ๆ ที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีภาวะออทิสซึม จากการวิจัยและประสบการณ์พบว่าพนักงานที่มีภาวะออทิสซึม หากได้รับการฝึกด้วยโปรแกรมหรือหลักสูตรที่เหมาะสม พวกเขาสามารถประกอบอาชีพ ทำงานในองค์กร บริษัทหรืออุตสาหกรรมต่างๆ ได้

4) การปรับสถานที่ทำงาน (Work place modification) และปรับงานที่มอบหมายให้เหมาะกับจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเสียงดัง คนพลุกพล่าน หรือสว่างมากจนเกินไป จะรบกวนประสาทการรับรู้ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม นอกจากลดสิ่งรบกวนดังกล่าวแล้วควรจัดให้มีที่เฉพาะบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม ได้นั่งทำงาน ผู้ทำงานที่เป็นบุคคลในกลุ่มนี้ชอบงานที่มีการกำหนดลักษณะขอบข่ายความรับผิดชอบ ตารางการทำงานและขั้นตอนของงานที่มีความชัดเจนเพราะทำให้พวกเขาคาดเดาได้ได้แก่ มีผังแสดงขั้นตอนการทำงาน ลำดับรายการที่ต้องทำเป็นต้น และ

5) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (Long-term and continuous support) ควรมีการสนับสนุนให้บุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมทำงานระยะยาว และส่งเสริมให้มีทักษะทางสังคมเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานเองก็ควรเข้าใจข้อจำกัดของบุคคลกลุ่มนี้ด้วย

แนวทางการเข้าถึงการจ้างงาน

สำหรับประเทศไทยกฎหมายได้เอื้อให้บุคคลในกลุ่มนี้ได้รับการศึกษา การฟื้นฟู ตั้งแต่แรกพบความผิดปกติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในกลุ่มนี้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา ได้พัฒนาศักยภาพและเตรียมเข้าสู่อาชีพมากขึ้นในอีกสิบปีข้างหน้า (หากเริ่มนับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551) จึงควรเตรียมพร้อมด้านอาชีพให้แก่บุคคลกลุ่มนี้ เช่น

1. สถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจัดรายวิชาที่เตรียมพื้นฐานด้านอาชีพให้นักเรียนที่มีภาวะออทิสซึม เช่น รายวิชาคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ นักเรียนได้เตรียมตัวหรือพัฒนาศักยภาพเพื่อเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาหรือระดับอาชีวะได้ดียิ่งขึ้นหรือนำไปประกอบอาชีพอิสระกับครอบครัว

2. จัดทำ website ที่เกี่ยวกับการจัดหางาน และอาชีพเฉพาะสำหรับบุคคลกลุ่มอาการออทิสซึม และสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และให้เป็นภาษาที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ไม่เป็นภาษากฎหมายมากจนเกินไป

3. สังคมควรปรับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของผู้พิการทุกประเภท ไม่เฉพาะแต่บุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม เช่น การคมนาคม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างทั่วถึง ที่สามารถทำให้ผู้พิการเดินทางไปทำงานได้ด้วยตนเอง

4. มีโครงการหรือกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงานจะช่วยให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถหางานได้เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองที่จะทำใหบุคคลในกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดแผนการเตรียมการเข้าสู่อาชีพให้กับบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือผู้พิการทุกประเภทตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาหรือนักเรียนมีอายุ 14 ปี ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่ระดับ

อุดมศึกษาหรืออาชีวศึกษา และเป็นการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้กับบุคคลที่มีภาวะออทิสซึมหรือผู้พิการทุกประเภทให้สามารถเลี้ยงตนเองได้

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดการเรียนร่วมและสถาบันอุดมศึกษาที่รับนักศึกษาที่มีภาวะออทิสซึมเข้าเรียนควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ หรือการใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่น เช่น จัดค่าย ทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่ผู้ที่มีภาวะออทิสซึมสนใจที่จะประกอบอาชีพนั้น เป็นต้น

3. หน่วยงาน องค์กรหรือสถานประกอบการที่รับบุคคลเหล่านี้เข้าทำงาน ควรจัดทำคู่มือ ข้อตกลง การการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนให้เป็นທີ່เข้าใจของบุคคลกลุ่มนี้ที่มีลักษณะ ตรงไปตรงมา และซื่อสัตย์ต่อข้อตกลง รวมทั้งให้ผู้ปกครองหรือครอบครัวได้รับทราบร่วมด้วย

บทสรุป

กลุ่มอาการออทิสซึม เป็นกลุ่มของความผิดปกติหรือในทางการแพทย์ถือว่าเป็นโรคที่เกิดได้กับคนทุกเชื้อชาติ ทุกเผ่าพันธุ์และทุกระดับฐานะในสังคม และเป็นความผิดปกติของพัฒนาการที่ถาวร ติดตัวไปจนกระทั่งถึงผู้ใหญ่ ที่ส่งผลต่อการแสดงออกที่ผิดปกติใน 3 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าสังคมและด้านพฤติกรรมผู้ที่มีภาวะออทิสซึม อาจมีอาการที่รุนแรงมากในพัฒนาการทั้ง 3 ด้าน จนถึงรุนแรงน้อย และอาจพบว่ามีความสามารถบางด้านที่เกินระดับของคนปกติ จึงทำให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามศักยภาพของผู้เป็นแต่ละคนและสามารถทำงานได้หลายอาชีพ หากได้รับการฝึกให้สอดคล้องกับจุดแข็งที่เป็นผู้มีความจำระยะยาวดี ที่อาจเหนือกว่าคนปกติทั่วไป แต่ไม่เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความจำระยะสั้น งานและอาชีพที่เหมาะสมจะเป็นงานที่สัมผัสได้หรือมองเห็นเป็นรูปธรรม เพราะงานเหล่านี้จะใช้เวลาในการประมวลผลในความ

จำระยะสั้นน้อย ซึ่งต่างจากงานที่เป็นนามธรรม งานที่เหมาะสม 1) เป็นงานที่มีเป้าหมายหรือจุดสิ้นสุดสุดที่ชัดเจน และมีกำหนดไว้อย่างดีแล้ว 2) เป็นงานที่มีผลผลิตของงาน หรือเห็นผลงานและชิ้นงานที่ทำออกมา ไม่ใช่งานที่เกี่ยวกับการใช้บุคลิกภาพ และ 3) เจ้าของสถานประกอบหรือหัวหน้ายอมรับข้อจำกัดในการทำงานด้านการเข้าสังคมและการปฏิบัติตนกับเพื่อนร่วมงาน

องค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นทำให้พบจำนวนบุคคลในกลุ่มอาการนี้เพิ่มขึ้น และเข้ารับการศึกษ การฟื้นฟูตั้งแต่แรกพบจนตลอดชีวิต การให้ความช่วยเหลือฝึกอาชีพให้ตั้งแต่อายุเข้าสู่วัยทำงานจะช่วยให้คนในกลุ่มนี้มีโอกาสทำงานได้เพิ่มขึ้นตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้การประกอบอาชีพของคนกลุ่มนี้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 1) การกำหนดตำแหน่งงาน (Job placement) เพื่อจัดงานให้เหมาะสมกับจุดแข็ง ความสามารถ ความสนใจและทักษะทางสังคมของคนกลุ่มนี้ 2) จัดที่ปรึกษาที่ดูแลให้ความช่วยเหลือและสอนงาน (Supervisors and co-workers or job coaches) เพื่อช่วยปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ให้คำปรึกษาดูแล และสอนงาน ที่ปรึกษาควรเป็นผู้มีความอดทน ใจเย็นและมีจิตเมตตา 3) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On-the-job training) จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานรวมทั้งพนักงานที่เป็นบุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึม อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะทักษะการทำงานใหม่ๆ ที่จำเป็น 4) การปรับสถานที่ทำงาน (Work place modification) และปรับงานที่มอบหมายให้เหมาะสมกับจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคลในกลุ่มนี้ และ 5) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (Long-term and continuous support) ควรมีการสนับสนุนให้บุคคลในกลุ่มอาการออทิสซึมทำงานระยะยาว และส่งเสริมให้มีทักษะทางสังคมเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานเองก็ควรเข้าใจข้อจำกัดของบุคคลกลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- American Psychiatric Association. (2013). Autism spectrum disorder. Retrieved from [http://www.psychiatry.org/DSM/APA_DSM-5-Autism-Spectrum-Disorder%20\(2\).pdf](http://www.psychiatry.org/DSM/APA_DSM-5-Autism-Spectrum-Disorder%20(2).pdf)
- Center of Disease Control and Prevention. (2018). Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among 4-year-old children. Retrieved from <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/articles.html>
- Chalongkraeun, R. (2016). 10 Organization-Private Sector turn to hire ASD. Retrieved 3/March/2019 from <https://mgronline.com/qol/detail/9590000031166>
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2017). Ministry of Social Development and Human Security. *Annual report on the disabilities in Thailand*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/0B7zmDKP8VFLaTTNBbnh5RGczUjg/view>
- Grandin, T. (1999). Choosing the right job for people with autism or asperger's syndrome. Retrieved from <https://www.indiana.edu/page/Choosing-the-Right-Job-for-People-with-Autism-or-Aspergers-Syndrome>
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125-134.
- Hillier, A., Campbell, H., Mastriana, K., Izzo, M., Tucker, A., & Cherry, L. (2007). Two-year evaluation of a vocational support program for adults on the autism spectrum. *Career Development for Exceptional Individuals*, 30 (1). 35-47.
- Howlin, P., Alcock, J. & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or asperger syndrome. *The International Journal of Research & Practice*, 9(5), 533-549.
- Howlin, P., Jordan, R. R. & Evans, G. (1995). *Distance education course in autism (Adults, Module 3, Unit 3)*, School of Education, Birmingham, UK: University of Birmingham.
- Jarbrink, K., McCrone, P., Fombonne, E., Zanden, H., & Knapp, M., (2007). Cost-impact of young adults with high-functioning autistic spectrum disorder. *Research in Developmental Disabilities*, 28, 94-104.
- MGR online. (2016). 10 Organization-Private Sector turn to hire ASD. Retrieved 3/March/2019 from <https://mgronline.com/qol/detail/9590000031166>
- Moxom, L., & Gates, D. (2001). Children with autism: Supporting the transition to adulthood. *Education and Child Psychology*, 18, 28-40.
- National Organization on Disability. (2006). *N.O.D./Harris Survey of Americans with Disabilities: Landmark survey finds pervasive disadvantages*. Retrieved from <http://w.w.w.nod.org/content.cfm?id=15367>.
- Sanrattana, U., Chanpeng, P., Siriruk, P., & Sirinun, S. P. (2016). Current state, vocational needs of disabilities and case study of persons with autism spectrum disorder. *Journal of Ratchasuda College for Research and Development of Persons with Disabilities*, 12(15), 21-41.

- Smith, D.D. (2004). *Introduction to special education: Teaching in an age of opportunity*. (5th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Smith, M., Belcher, R. G., & Juhrs, P. D. (1995). *A guide to successful employment for individuals with autism*. USA: Paul H, Brookes Publishing.
- Sriwongpanich, N. (2018). Only of 100 ASD in 18,220 ASD in Thailand has jobs with income. Retrieved 3/March/2019 from <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/797549>
- Thailand. (2013). The Person with Disabilities Empowerment Act, (second amendment) B.E.2556. *Government Gazette*. Royal Decree 130 (Section 30 A), Bangkok: Thailand.
- Triruangworawat, B. (2017). Research on gene of autism spectrum disorder and prevalence. Retrieved from <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=26705>
- United State Department of Education. (2005). Office of Special Education Program. *Twenty-seventh annual report to congress on the implementation of individuals with disabilities education act, 2005*. USA.
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N., & Levine, P. (2005). After high school: A first look at the post-school experiences of youth with disabilities. *A report from the national longitudinal transition study-2 (NLTS-2)*. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED494935>