

ผลการวิจัย

2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น



กลุ่มบุคคลออทิสติกในวัยแรงงาน

- ระบบสนับสนุนผู้พิการในการทำงาน (Job Coach) จัดตั้งหรือเพิ่มจำนวนครูฝึกงานอาชีพเพื่อช่วยเหลือในช่วงเริ่มต้นงาน
- การเตรียมความพร้อม : เน้นฝึกทักษะพื้นฐาน (อ่านออกเขียนได้) และคัดกรองแบ่งกลุ่มศักยภาพให้ชัดเจนก่อนส่งเข้าสู่ระบบงาน
- กลไกภาครัฐ : กำหนดกฎหมายรองรับตำแหน่ง ผู้ชี้แนะในการทำงาน (Job Coach) และเพิ่มแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมแก่นายจ้าง



กลุ่มผู้ปกครองหรือผู้ดูแล

- สิทธิประโยชน์ภาษี : ปรึมนมาตรา 35 ให้ลดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า (ถ้ามาตรา 33) เพื่อจูงใจให้จ้างงานจริงแผนการส่งเสริมเชิงรุกของ
- ความมั่นคงในอาชีพ : ย้ายระยะเวลาสัญญาจ้างเป็นระยะยาว (เช่น 5 ปี หรือถึงอายุ 60 ปี) แทนปีต่อปี
- นโยบายยืดหยุ่น : กรณีอาการรุนแรง เสนอให้ผู้ปกครองปฏิบัติงานแทนเพื่อรับรายได้มาดูแลผู้พิการ
- ปรับปรุงสัญญาจ้างจากปีต่อปี เป็นสัญญาจ้างระยะยาว หรือการจ้างงานตลอดชีพเพื่อสร้างหลักประกันในชีวิต การจ้างงานครอบครัว : ในกรณีที่บุคคลออทิสติกไม่สามารถทำงานได้เอง รัฐควรกำหนดระเบียบให้ ผู้ปกครองสามารถปฏิบัติงานแทนได้ เพื่อรับรายได้มาดูแลผู้พิการ



กลุ่มนายจ้างหรือสถานประกอบการ

- บทบาทนำของรัฐ : หน่วยงานราชการควรรับบุคคลออทิสติกเข้าทำงานเพื่อเป็นต้นแบบให้ภาคเอกชน
- การสนับสนุนงบประมาณ : จัดสรรงบเฉพาะสำหรับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน
- พื้นที่สร้างโอกาส : จัดทำ Platform หรือกิจกรรม Matching เพื่อให้นายจ้างเห็นศักยภาพที่แท้จริงของบุคคลออทิสติก



กลุ่มเครือข่ายที่ส่งเสริมการทำงาน

- เปลี่ยนจากการช่วยเหลือรายครั้งเป็นการสร้างระบบเศรษฐกิจที่คนออทิสติกมีส่วนร่วม
- ศูนย์ประสานงานกลาง : จัดตั้งศูนย์บริการประสานงานโดยตรงในทุกพื้นที่ ทุกอำเภอ เพื่อลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือ
- สนับสนุนให้มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Job Coach) เข้าไปช่วยฝึกงานและเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับบุคคลออทิสติก
- เสริมศักยภาพและทักษะอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดงานก่อนเข้าสู่ระบบการจ้างงานจริง
- มอบสิทธิประโยชน์ทางสังคมเพิ่มเติม เช่น ไล่อ้างวัลประกาศเกียรติคุณ หรือสิทธิพิเศษทางภาษีสำหรับองค์กรที่มีนโยบายจ้างงานบุคคลออทิสติกอย่างต่อเนื่อง
- ผลักดันนโยบายเชิงสัญลักษณ์หรือที่บังคับให้หน่วยงาน (ทั้งรัฐและเอกชน) มีการจ้างงานบุคคลออทิสติกอย่างน้อย 1 คนต่อองค์กร เพื่อสร้างต้นแบบ



ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมศักยภาพบุคคลออทิสติก

- การจัดหา Job Coach : ควรมีการจัดหาและฝึกอบรม Job Coach เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและให้ความรู้แก่สถานประกอบการ
- การให้ความรู้แก่นายจ้าง : สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคลออทิสติกและสื่อสารความรู้เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการรับเข้าทำงานเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับสิทธิและโอกาสในการจ้างงานให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- การจัดตลาดนัดแรงงาน จัดงาน Job Fair สำหรับคนพิการหรือบุคคลออทิสติกโดยเฉพาะ เพื่อเปิดพื้นที่พบปะระหว่างนายจ้างและผู้สมัครงาน
- ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention) เพื่อปูพื้นฐานทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต
- ฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมทางทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถเฉพาะบุคคล



ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1 ควรส่งเสริมการสร้างเจตคติเชิงบวกของนายจ้างโดยหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดขอนแก่น คณะกรรมการส่งเสริมการจ้างงานสำหรับบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่นและสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพและสัทธิการจ้างงานคนพิการสูง ควรบูรณาการความร่วมมือจัดแคมเปญหรือกิจกรรมเชิงรุกเพื่อสร้างความตระหนักถึงแก่นายจ้าง ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็งเชิงศักยภาพและความอดทนในการทำงานของบุคคลออทิสติก เพื่อเปลี่ยนผ่านมุมมองจากการจ้างงานด้วยความสงสารหรือการสงเคราะห์ ไปสู่การยอมรับในสมรรถนะที่แท้จริง
- 2 ควรมีการปรับปรุงและเพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษี : ควรมีการเสนอเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงานและกระทรวงการคลัง ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขมาตรการทางภาษีตามสิทธิประโยชน์ของการจ้างงานตามมาตรา 35 (การลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา) หรือการให้เงินช่วยเหลืออื่นใด ให้สามารถนำปลอดหย่อนภาษีได้ 2 เท่า แทนด้วยการจ้างงานตามมาตรา 33 เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จับต้องได้ให้แก่บริษัทหรือสถานประกอบการในท้องถิ่นให้เลือกจ้างงานจริง แผนการส่งเสริมเชิงรุกของ
- 3 ควรมีการผลักดันบทบาทของผู้นำของภาครัฐและการจ้างงานระยะยาวโดย หน่วยงานราชการและรัฐสภาทั้งสองภูมิภาคในจังหวัดขอนแก่นควรทำหน้าที่เป็น "ต้นแบบ" (Role Model) โดยมีนโยบายเชิงสัญลักษณ์หรือที่บังคับให้มีการรับบุคคลออทิสติกเข้าทำงานอย่างน้อยองค์กรละ 1 คน พร้อมทั้งควรส่งเสริมการปรับปรุงสัญญาจ้างงานจากระบบปีต่อปี ให้เป็นสัญญาจ้างระยะยาว เช่น ระยะ 5 ปี หรือต่อเนื่องถึงอายุ 60 ปี เป็นต้น เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพและเป็นหลักประกันคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนให้แก่ผู้ดูแลและครอบครัว



โครงการวิจัย แนวทางส่งเสริมการจ้างงาน ของบุคคลออทิสติก กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น



ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

บุคคลออทิสติก มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษาและการสื่อสาร ความหมายพฤติกรรมและอารมณ์ ซึ่งบุคคลออทิสติกได้รับการระบุให้เป็นพิการประเภทที่ 7 ตามกฎหมาย ประกาศกระทรวง พ.ม. เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 ปัจจุบันมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคคลออทิสติกอย่างต่อเนื่อง และยังไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด

จากสถิติล่าสุดปี 2566 ระบุว่าทั่วประเทศมีคนพิการที่ทำงานในภาครัฐ 52,328 อัตรา และเอกชน 202,123 อัตรา รวมทั้งสิ้น 254,451 อัตรา แต่จังหวัดขอนแก่น มีคนพิการลงทะเบียนประมาณ 45,000 คน แต่ไม่มีตัวเลขการจ้างงานแยกเฉพาะกลุ่มบุคคลออทิสติกที่สอดคล้องกับที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงกลุ่มบุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นมีแนวโน้มสูงขึ้นทุก ๆ ปี แต่ยังไม่พบเข้าทำงานในสถานประกอบการด้านต่าง ๆ ได้น้อย โดยเฉพาะด้านการประกอบอาชีพ เนื่องจากลักษณะและข้อจำกัดของภาวะโรค เมื่อเทียบกับคนพิการประเภทอื่น สอดคล้องกับ ในปี 2566-2567 มีรายงานจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ทั่วประเทศมีบุคคลออทิสติกที่ทำงานในระบบประมาณ 3,500 อัตรา แต่ในจังหวัดขอนแก่นคาดว่า มีบุคคลออทิสติกได้รับการจ้างงาน ประมาณร้อยละ 3 - 4 ของกลุ่มออทิสติกวัยทำงานในจังหวัด ทั้งนี้พบอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การรับรู้และความเข้าใจของนายจ้าง ที่ยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับศักยภาพของผู้มีภาวะออทิสติก ทำให้บุคคลออทิสติกได้รับการสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง

จึงเป็นที่น่าสนใจทางวิชาการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการจ้างงานของบุคคลออทิสติก กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่จะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาพื้นที่และสามารถขับเคลื่อนให้เกิดข้อเสนอเชิงนโยบายที่ช่วยส่งเสริมการจ้างงานลดการพึ่งพิงของบุคคลออทิสติกและพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1

เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงาน

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนามาคุณภาพชีวิตคนพิการและการประกอบอาชีพของบุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

2

เพื่อหาแนวทาง

การส่งเสริมการจ้างงานแก่บุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น



จัดทำโดย สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้รับการสนับสนุนวิจัยจาก กองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมปีงบประมาณ 2568



งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Methodology Research)

- ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) สํารวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)
- ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ในการสัมภาษณ์เจาะจง (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางส่งเสริม การจ้างงานบุคคลออทิสติกในจังหวัดขอนแก่น

วิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ HE683500 จากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ขอบเขตประชากรและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ศึกษาจาก 5 กลุ่ม

- 1 บุคคลออทิสติกที่อยู่ในวัยแรงงาน อายุ 18 - 60 ปี ที่จดทะเบียนคนพิการกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น และสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาพูดได้
- 2 ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลออทิสติกที่อยู่ในวัยแรงงาน
- 3 นายจ้างหรือตัวแทนสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น
- 4 ผู้แทนหน่วยงานหรือองค์กรเครือข่ายที่ส่งเสริมการทำงานคนพิการในจังหวัดขอนแก่น
- 5 ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคคลออทิสติก



ขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย

คือ สภาพการจ้างงานและแนวทางการส่งเสริมการจ้างงาน แก่บุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ภายใต้กรอบการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ



ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ตุลาคม พ.ศ. 2567 - มีนาคม พ.ศ. 2569



ขอบเขตด้านพื้นที่

จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพผู้เกี่ยวข้อง

1. บุคคลออทิสติกที่อยู่ในวัยแรงงาน
2. ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลออทิสติกในวัยแรงงาน
3. นายจ้างหรือผู้แทนจากสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการในจังหวัดขอนแก่น
4. เครือข่ายที่ส่งเสริมการทำงานคนพิการ
5. ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลออทิสติก

ตัวแปรตาม

สภาพการจ้างงานบุคคลออทิสติก

- ประเมินของงาน ลักษณะการจ้างงาน
- ค่าตอบแทน สวัสดิการ
- การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก หากไม่เสียค่าใช้จ่ายและ การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายใต้กรอบที่กำหนด
- การส่งเสริมและรับรองสิทธิในการทำงานของคนพิการ
- การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน
- ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ความพร้อมในการทำงานของบุคคลออทิสติก
- อุปสรรค ข้อกีดขวาง ความต้องการการสนับสนุนในการจ้างงานบุคคลออทิสติก
- แนวทางส่งเสริมการจ้างงานบุคคลออทิสติก
- วิธีการ มาตรการ หรือกลไกที่ช่วยสนับสนุนการจ้างงานบุคคลออทิสติกในจังหวัดขอนแก่นได้แก่
- การปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
- สิทธิประโยชน์ทางภาษีของนายจ้าง
- การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองการทำงาน Job Coach ประจำสถานประกอบการ
- การฝึกอบรมทักษะอาชีพเฉพาะด้าน
- การสร้างความเข้าใจให้นายจ้างจ้างบุคคลออทิสติก
- การปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน

ผลการวิจัย

1

ผลการศึกษาสภาพการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และการประกอบอาชีพของบุคคลออทิสติกในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น

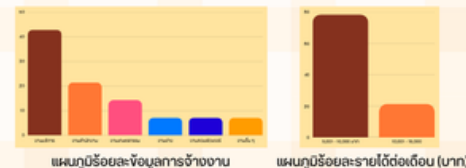
1.1 ร้อยละสถานภาพการจ้างงานปัจจุบันของบุคคลออทิสติกในจังหวัดขอนแก่น

พบว่า กลุ่มบุคคลออทิสติกในวัยแรงงาน จำนวน 30 คน

ส่วนใหญ่ยังคง **ว่างงาน สูงถึงร้อยละ 53.30**ซึ่งมีความประสงค์จะทำงาน **กำลังหางาน ร้อยละ 46.67 กำลังศึกษา ฝึกอบรม ร้อยละ 6.67**มี **กลุ่มที่กำลังทำงาน อยู่ร้อยละ 46.70**ซึ่งมี **ทำงานประจำ ร้อยละ 33.33** รองลงมาคือ **งานชั่วคราว/พาร์ทไทม์ ร้อยละ 10.00**และ **งานอิสระ ร้อยละ 3.33**

แผนภูมิร้อยละสถานภาพการจ้างงาน

1.2 ร้อยละสถานภาพการจ้างงานปัจจุบันของบุคคลออทิสติกที่มีงานทำในจังหวัดขอนแก่น

ปัจจุบันส่วนใหญ่ **ทำงานบริการ/ ขายของ ร้อยละ 42.86**รองลงมาคือ **งานสำนักงาน/เอกสาร ร้อยละ 21.43**ซึ่งส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน **5,001-10,000 บาท ร้อยละ 78.57**และ **มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.43**

แผนภูมิร้อยละข้อมูลการจ้างงาน

แผนภูมิร้อยละรายได้ต่อเดือน (บาท)

1.3 บุคคลออทิสติกในวัยแรงงานมีประสบการณ์การทำงานหรือเคยสมัครงานแล้วไม่ได้รับการคัดเลือก

ซึ่งอุปสรรคที่พบ มากที่สุด คือ **นายจ้างไม่เข้าใจเกี่ยวกับบุคคลออทิสติก ร้อยละ 22.12**รองลงมา คือ **ปัญหาการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 19.47**

อีกทั้งต้องการรับการสนับสนุนฝึกอบรมทักษะการปรับตัวในที่ทำงานสูงสุด เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ ร้อยละ 22.22

รองลงมา คือ **ทักษะการสื่อสารและสังคม และทักษะ การจัดการตนเอง ร้อยละ 20.20**

กลุ่มบุคคลออทิสติกในวัยแรงงาน ส่วนใหญ่ต้องการรับการสนับสนุนการมีที่ปรึกษาการทำงาน (Job Coach)

มากที่สุด ในสถานที่ทำงาน ร้อยละ 76.67

และ **มีความรู้หรือข้อมูลการจ้างงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คิดเป็นร้อยละ 63.33**

1.4 ร้อยละความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งของบุคคลออทิสติกจากมุมมองนายจ้าง



พบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 27.08 คิดว่าบุคคลออทิสติกมีความอดทนอดกลั้นงาน แต่ไม่แน่ใจในจุดแข็งของบุคคลออทิสติกเช่นกัน

รองลงมา ร้อยละ 22.92 มองว่าบุคคลออทิสติกมีจุดแข็งในเรื่องความตั้งใจทำงาน

และ ร้อยละ 12.50 มองว่าบุคคลออทิสติกมีความสามารถเฉพาะด้าน

1.5 ค่าเฉลี่ยประเด็นข้อกีดขวางหลักในการจ้างงานบุคคลออทิสติก

ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39, S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อกีดขวางหลักที่นายจ้างมีความกังวล

สูงสุด คือ เรื่องปัญหาการสื่อสารและการบริการลูกค้า อยู่ในระดับมาก

($\bar{x} = 4.67, S.D. = 1.45$) รองลงมา คือ พฤติกรรมการแสดงออกต่อบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50, S.D. = 1.28$) และ จัดความสามารถในการทำงาน($\bar{x} = 4.47, S.D. = 1.01$) ตามลำดับ

ส่วนข้อกีดขวางหลักของนายจ้างในการจ้างงานบุคคลออทิสติก

น้อยที่สุด คือ เรื่องทัศนคติของบุคคลในองค์กรต่อลักษณะของบุคคลออทิสติก

อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 4.13, S.D. = 1.46$)

1.6 ค่าเฉลี่ยอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานบุคคลออทิสติกในจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมศักยภาพบุคคลออทิสติก

พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมศักยภาพบุคคลออทิสติก

ส่วนใหญ่คิดว่าปัญหาสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานบุคคลออทิสติก

อันดับแรก คือ การขาดทักษะในการทำงานของบุคคล ออทิสติก คิดเป็นร้อยละ 26.42

รองลงมา คือ ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวด ร้อยละ 22.64

และ ปัญหาการขาดระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ร้อยละ 18.87 ตามลำดับ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมศักยภาพบุคคลออทิสติกคิดว่าปัญหาสำคัญที่ส่งผล

ต่อการส่งเสริมการจ้างงานบุคคลออทิสติก น้อยสุด คือ การขาดความเข้าใจของนายจ้าง

คิดเป็นร้อยละ 15.09



ภาพรวมปัญหาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจ้างงานบุคคลออทิสติกในพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล



บุคคลออทิสติก

- ขาดทักษะพื้นฐานและทักษะอาชีพที่ตรงตามความต้องการของตลาดงาน
- ปัจจุบันและการที่ศึกษาเฉพาะตัวยังไม่ถูกนำมาใช้ให้ตรงกับงาน
- การขาด Job Coach ที่ช่วยสื่อสารกับนายจ้าง
- ขาดระบบการฝึกประสบการณ์อาชีพก่อนเข้าทำงานจริง

ผู้ปกครอง/ผู้ดูแล

- นายจ้างขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพและมีความกังวลเรื่องการจัดการพฤติกรรม
- ปัญหาเชิงโครงสร้างที่นายจ้างเลือก "จ่ายเงินจ้างคนพิการ" แทนการจ้างงานจริง (ม.34 แทน ม.35)
- ลักษณะงานที่ไม่ไม่ยืดหยุ่นพฤติกรรมเฉพาะหรือไม่ได้ตรงจุดแข็งของบุคคลออทิสติกมาใช้
- ขาดกลไกการช่วยเหลือ (Job Coach) ที่เป็นตัวกลางคอยประสานกับนายจ้างทั้งให้นายจ้างและลูกจ้าง

เครือข่ายส่งเสริมการทำงาน

- ปัญหา "Mismatch" คือคนหางานไม่เจองาน งานไม่เจอบคน
- ขาดหน่วยงานกลางในการเชื่อมโยงข้อมูล
- ความปลอดภัยในที่ทำงาน ทำให้ผู้ปกครองไม่กล้าปล่อยเด็กออกมา

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

- ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย
- การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มงวด
- การกระจายโอกาสงานที่ยังกระจุกตัว ไม่ทั่วถึงทั้งจังหวัด
- ไม่มี Platform หรือฐานข้อมูลกลางในขอนแก่นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

