



แนวทางการทำงาน ร่วมกับ บุคคลออกทัศนคติและผู้บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการทำงานในร้านสะดวกซื้อจiffy



จัดทำโดย
มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน
#เพราะการให้คือพลังที่ยั่งยืน

แนวทาง

การทำงานร่วมกับบุคคลออกทัศนคติและผู้บกพร่องทางสติปัญญา
กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีพี

โดย

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน

คำนำ

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2551 ได้รับการจดทะเบียนมูลนิธิให้เป็นองค์การสาธารณกุศล ลำดับที่ 806 ตามประกาศของกระทรวงการคลัง ด้วยเจตนารมณ์มุ่งมั่นในการทำหน้าที่เป็นองค์กรเพื่อสังคม โดยไม่แสวงหาผลกำไร เน้นการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ควบคู่กับการพัฒนาและต่อยอด “องค์ความรู้” และนำความรู้ที่นั่นมาขับเคลื่อนให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และพลังงานทางเลือก ต่อไป โดยมีปรัชญาสำคัญที่ว่า “เพราะการให้คือพลังที่ยั่งยืน”

การดำเนินงานของมูลนิธิฯ มุ่งเน้นการสนับสนุนกลุ่มเยาวชนผู้ด้อยโอกาสให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือกในพื้นที่ห่างไกลที่ไฟฟ้าพื้นฐานเข้าไม่ถึง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาเอกสาร “แนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีพี” จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรที่ร่วมดำเนินโครงการฯ ผสมผสานเชื่อมโยงกับแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ และวิเคราะห์เป็นองค์ความรู้ อาทิ การสนับสนุนและพัฒนาโครงการฯ ลักษณะเด่นและด้อยบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา ตัวอย่างแนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อใช้ดำเนินงานและพัฒนาสู่การส่งต่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน ขอเป็นพลังหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งมอบองค์ความรู้ควบคู่กับการดำเนินโครงการฯ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อเสนอแนะประการใด คณะผู้จัดทำขอรับไว้ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

สารบัญ

1. ความเป็นมาโครงการฯ	1
2. หลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกำหนด	11
3. หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ..	12
4. รูปแบบการจ้างงานบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา	13
5. ลักษณะเด่นและด้อยบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา.....	13
6. การทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการทำงานในร้านสะดวกซื้อจีพี	14
7. ข้อมูลเครือข่ายด้านออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา.....	23

แนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติก และบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

1. ความเป็นมาโครงการฯ

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืนร่วมกับบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) หรือ OR บริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด หรือ PTTRM ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มูลนิธิออทิสติกไทย ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดราชบุรี และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะทางสังคมและอาชีพแก่เยาวชนด้วยโอกาสให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ และเข้าสู่ระบบแรงงานและการจ้างงาน (บุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดราชบุรี

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่ออบรมด้านทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาให้มีโอกาสและได้รับการจ้างงาน สร้างความเท่าเทียมทางสังคมให้กับผู้พิการ และสร้างผู้สอนงาน (Job Coach) ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่มีนำไปถ่ายทอดบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

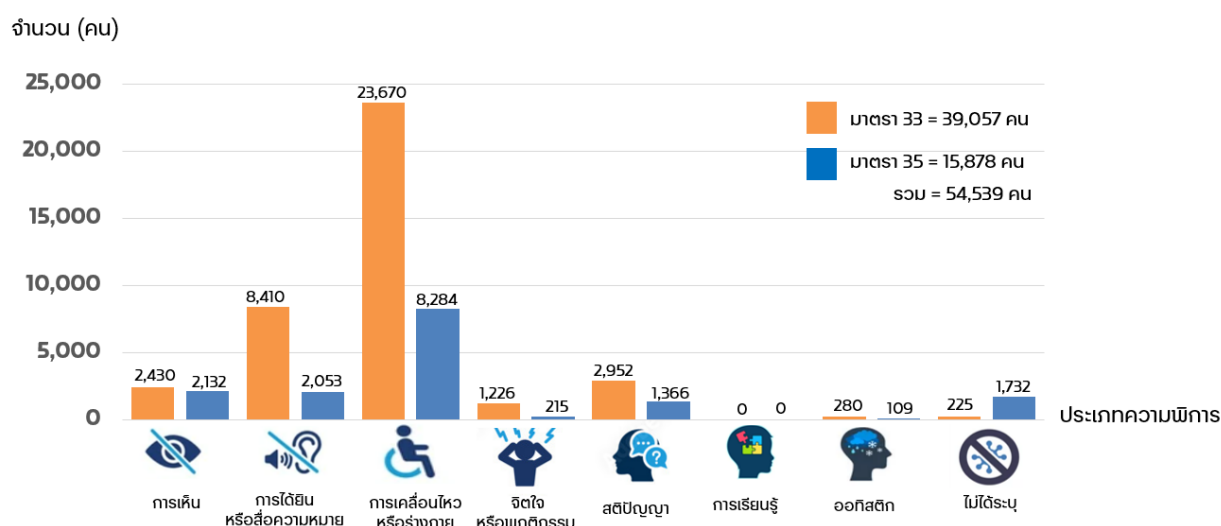


ภาพที่ 1 แผนการดำเนินโครงการฯ ปี 2565 – ปี 2567

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย เดือนกันยายน ปี 2567 ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ภาพที่ 2) พบว่า มีผู้บกพร่องทางสติปัญญาและบุคคลออทิสติกลงทะเบียนคนพิการ รวม 176,921 คน แต่ได้รับการจ้างงานตามมาตร 33 และ 35 รวมกันเพียง 4,707 คน



การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ตามมาตรา 33 และ มาตรา 35 แบ่งประเภทตามความพิการ



ที่มา : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ภาพที่ 2 รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย เดือนสิงหาคม ปี 2567 ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นอกจากนี้ มีรายงานจากศูนย์ควบคุมโรคติดต่อสหรัฐอเมริกา (Centers for Disease Control and Prevention) พบว่า ปี 2564 มีเด็กในสหรัฐอเมริกา 1 ใน 44 คนได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคออทิสติก สองปีต่อมาพบว่าสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็น 1 ใน 36 ซึ่งความชุกในปี 2566 จากข้อมูลที่รวบรวมในปี 2563 สูงกว่าประมาณการในปี 2543 ประมาณ 317%

ในขณะที่ผู้ปกครองและบุคคลออทิสติกและบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญาต่างพบประสบการณ์แง่ลบจากอคติของคนในสังคม เช่น ถูกกลั่นแกล้ง ถูกทำร้าย จึงเลือกใช้ชีวิตในบ้านเป็นหลัก ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดพฤติกรรมถดถอย (Regression) คือ การแสดงพฤติกรรมเป็นเด็กลงไปกว่าวัย กลายเป็นภาระของครอบครัวมากขึ้น หากครอบครัวมีฐานะยากจนจะส่งผลให้ทางเลือกในการใช้ชีวิตจำกัดมากขึ้น ในส่วนของสถานประกอบการยังมีความกังวล และไม่มั่นใจในศักยภาพของบุคคลออทิสติกและบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญา รวมทั้งมีทัศนคติว่าไม่สามารถทำงานได้และมีปัญหาพฤติกรรมด้านอารมณ์ที่ต้องควบคุมดูแลตลอด บางสถานประกอบการมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเมื่อมีการจ้างบุคคลออทิสติกและบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ขาดความพร้อมในการทำงานจึงไม่ต้องการจ้างงานรายอื่นต่อไป

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าวจะเห็นได้ว่าวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น คือ การเตรียมความพร้อมด้านทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะสังคมที่จำเป็น รวมทั้งการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการงานโดยการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัว และสถานประกอบการ ให้กับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาได้รับความรู้และโอกาสที่สามารถช่วยเหลือตนเองและใช้ชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม ทำให้เกิดการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำให้แคบลง

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืนทำหน้าที่เป็น “ผู้สนับสนุนและพัฒนา” ที่เชื่อมโยงความต้องการระหว่างบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาที่มีศักยภาพ และความสามารถ แต่ขาดโอกาสเข้าทำงาน กับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่มีอยู่ ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถทำงานได้ต่อเนื่อง และไม่เป็นภาระในการดูแล โดยบทบาทหน้าที่ของมูลนิธิพลังที่ยั่งยืนในการดำเนินงานโครงการ มีดังนี้

บทบาทหน้าที่ของมูลนิธิพลังที่ยั่งยืน



ภาพที่ 3 บทบาทหน้าที่ของมูลนิธิพลังที่ยั่งยืนในการดำเนินงานโครงการ

1.1 การสร้างความร่วมมือ (Cooperation) มูลนิธิฯ ได้สร้างความร่วมมือกับ บริษัท ปตท. บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRM) กลุ่มบริษัท ปตท. จัดหาตำแหน่งที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาทำงาน โดยมีศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมูลนิธิออทิสติกไทย ซึ่งเป็นเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านออทิสติก



ภาพที่ 4 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณพรณวดี พุฒยางกูร กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ปตท. บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัดและคณะ



ภาพที่ 5 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณสนธยา บุญญะจิต ผู้ตรวจราชการกระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และคณะ



ภาพที่ 6 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณเบญจวรรณ เทียนทอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติกจังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ 7 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์ ประธานมูลนิธิออทิสติกไทย
และคุณ วิภาวัลย์ กิระสัทธานนท์
ประธานชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก จังหวัดระยองและคณะ

1.2 การเตรียมความพร้อม (Preparation) มูลนิธิได้เพิ่มทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมและให้ตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.2.1 ผู้สอนงาน (Job Coach) : ร่วมกับมูลนิธิออทิสติกไทยอบรม Job Coach ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษให้กับผู้ปกครองและผู้สนใจ จำนวน 2 รุ่น รวม 26 คน เพื่อนำความรู้ไปฝึกบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาในชุมชนที่ขาดโอกาสการเข้าถึงการจ้างงาน



ภาพที่ 11 อบรมด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษให้กับ ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 บุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา : ก่อนการทำงานบุคคล

ออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาจะได้รับการอบรมทักษะทางสังคม เช่น มารยาททางสังคม การสื่อสาร การควบคุมอารมณ์ อบรมทักษะอาชีพ เช่น งานสำนักงาน งานจัดเรียงสินค้า ศึกษาฐานในสถานประกอบการเพื่อให้เห็นภาพสถานที่และงานที่แท้จริง รวมถึงการฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นต้น รวมบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาที่ผ่านการอบรมในโครงการฯ จำนวน 80 คน แบ่งเป็น

1. กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน อบรมโดยมูลนิธิออทิสติกไทย
2. จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน อบรมโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี

3.จังหวัดระยอง จำนวน 20 คน จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 คน มอบโดย
มูลนิธิออทิสติกไทย ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง และชมรม
ผู้ปกครองจังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 8 การอบรมทักษะทางสังคมและทักษะอาชีพให้กับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา



ภาพที่ 9 ผู้สอนงานและบุคคลออกทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาศึกษาดูงานในสถานประกอบการ
ร้านสะดวกซื้อจiffy บริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด หรือ PTTRM



ภาพที่ 10 คณะผู้สอนงานและบุคคลออกทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา
เยี่ยมชมศูนย์ธุรกิจคาเฟ่เมซอน (Amazon Inspiring Campus) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
และเยี่ยมชมสวนสมุนไพรสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ จังหวัดระยอง

1.2.3 ผู้จัดการและเพื่อนร่วมงานในสถานประกอบการ : เตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความมั่นใจ และเข้าใจบุคคลลักษณะและข้อควรปฏิบัติในการทำงาน



ภาพที่ 12 เตรียมความพร้อมสถานประกอบการเพื่อสร้างความมั่นใจ เข้าใจบุคคลลักษณะและข้อควรปฏิบัติ

1.2.4 ผู้ปกครองและครอบครัว : เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ปกครองเพื่อสร้างการยอมรับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาสามารถทำงานได้และยินดีที่จะก้าวข้ามพื้นที่ปลอดภัยจากครอบครัวออกมาทำงาน รวมถึงให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการฝึกทบทวนทักษะความรู้เป็นไปในทางเดียวกับผู้สอนงานผ่านกิจกรรมการบ้านหลังจากการฝึกอบรม



ภาพที่ 13 ประชุมเตรียมความพร้อมผู้ปกครองเพื่อสร้างการยอมรับและมีส่วนร่วมในฝึกทบทวนทักษะความรู้

1.3 การดำเนินงาน (Action) เป็นการฝึกงานและทำงานในสถานประกอบการของบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

1.3.1 สร้างทีมที่ปรึกษา : ประกอบด้วยทีมมูลนิธิฯ และเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานกับสถานประกอบการ รวมทั้งติดตามการทำงานของบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 14 ทีมที่ปรึกษาเข้าติดตามการทำงานของบุคคลออกสต็อกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

1.3.2 ประชาสัมพันธ์โครงการฯ : เพื่อลดความกังวลด้านการใช้บริการลูกค้า เช่น จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าทราบว่า มีบุคคลออกสต็อกเข้าทำงานในสถานประกอบการ ติดป้ายชื่อ หรือ เข็มกลัด เพื่อแสดงสัญลักษณ์บนเสื้อ เป็นต้น



ภาพที่ 15 ตัวอย่างสแตนด์ประชาสัมพันธ์โครงการฯ เพื่อลดความกังวลด้านการใช้บริการของลูกค้า

- 1.3.3 สร้างแบบอย่าง (Role Model) และองค์ความรู้ : เพื่อเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางในการทำงานของสถานประกอบการร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญา หรือ ผู้พิการด้านอื่น ๆ



- ภาพที่ 16 (ซ้าย) นายอนุสรณ์ ใจล้อม ได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อจีพีพีคนแรก
ปัจจุบันทำงานร้านสะดวกซื้อจีพีพี สาขา กรุงเทพ - บางแค (วงแหวน)
(ขวา) นายปิติ จตุรภูมิ ได้รับ รับเกียรติบัตร "บุคคลออทิสติกต้นแบบ" ปี 2567
ปัจจุบันทำงานร้านสะดวกซื้อจีพีพี สาขา ระยอง - สุขุมวิท กม. 212 จังหวัดระยอง

1.4 การประเมิน (Evaluation) มูลนิธิฯ ได้จัดทำประเมิน โดยแบ่งเป็น

- 1.4.1 การประเมินการทำงานของบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา
เพื่อเข้าทำงานโดยสถานประกอบการ (ฝึกงาน 3 เดือน, ประเมินทำงานทุก 6 เดือน)
1.4.2 การประเมินหลักสูตรและรูปแบบการอบรมโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
1.4.3 การประเมินโครงการฯ โดยผู้ปกครอง และผู้สอนงาน

- 1.5 **ผลการดำเนินโครงการฯ** ในปี 2565 ถึง ปี 2567 มีบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาเข้าร่วมอบรมทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพด้านการจัดเรียงสินค้าและงานสำนักงาน จำนวน 80 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกและเข้าฝึกงาน จำนวน 16 คน ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อจีพีพี จำนวน 7 คน (ไม่รวมปี 2567) โดยการทำงานขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ ของบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาเป็นส่วนสำคัญ และมูลนิธิฯ ได้ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ผู้สอนงาน (Job Coach) โดยจัดอบรมด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษ ให้กับชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง จังหวัดราชบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

จำนวน 26 คน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สอนงานนำความรู้ที่ได้รับไปฝึกอบรมให้กับบุคคลออทิสติก และบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาในรุ่นอื่น ๆ ต่อไป

ตารางที่ 1 สรุปผลการดำเนินโครงการฯ

หน่วยงาน	ปี 2565			ปี 2566			ปี 2567*		
	อบรม	ฝึกงาน	จ้างงาน	อบรม	ฝึกงาน	จ้างงาน	อบรม	ฝึกงาน	จ้างงาน
มูลนิธิออทิสติกไทย (กรุงเทพมหานคร จังหวัดระยอง และจังหวัดราชบุรี)	20	3	2	20	5	3	10	4	-
ศูนย์พัฒนาศักยภาพ บุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี	-	-	-	20	3	1	10	1	-
รวม	20	3	2	40	8	5	20	5	-

หมายเหตุ * ปี 2567 ไม่มีการจ้างเนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินโครงการฯ

2. หลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในสังคม มีโอกาสในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ ได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยมาตราที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ สรุปได้ดังนี้

2.1 **มาตรา 33** : สถานประกอบการภาครัฐและเอกชน ที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

2.1.1 ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับผู้พิการเพิ่มขึ้น 1 คน เช่น มีลูกจ้าง 151 คน ต้องจ้างผู้พิการ 2 คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของ ทุกปี

2.1.2 สถานประกอบการหักเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนการจ้างงานนี้ได้ 2 เท่า

2.2 **มาตรา 34** : กรณีสถานประกอบการไม่รับผู้พิการเข้าทำงาน

2.2.1 สถานประกอบการต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี ซึ่งคำนวณจากอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ที่ใช้บังคับครั้งหลังสุดในปีก่อนที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ คูณด้วย 365

และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน เช่น สถานประกอบการจังหวัด
ระยองปี 2565 ใช้ค่าแรงขั้นต่ำ ปี 2564 คือ 335 บาท วิธีคำนวณ คือ 335 x 365
เท่ากับ 122,275 บาทต่อคน

2.2.2 สถานประกอบการจะได้รับการลดหย่อนภาษีเป็นเงินบริจาค 1 เท่า

2.2.3 กรณีส่งเงินเข้ากองทุนล่าช้า หรือ ส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียดอกเบี้ย 7.5 ต่อปี
ของเงินที่ยังไม่ได้นำส่ง

2.3 **มาตรา 35 :** กรณีสถานประกอบการไม่รับผู้พิการเข้าทำงาน และไม่จ่ายเงินเข้ากองทุน
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานประกอบการมีทางเลือก
คือ จัดการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพให้ผู้พิการ โดยมูลค่าการจัดคำนวณวิธีเหมือนกับการส่ง
เงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ (มาตรา 34)

2.3.1 การจัดส่งเสริมอาชีพมี 7 รูปแบบ คือ จัดสัมมนา จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า
หรือบริการ สัญญาจ้างเหมาบริการ ฝึกงาน-ฝึกอบรม ล่ามภาษามือ จัดสร้าง
สิ่งอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลืออื่น

2.3.2 สถานประกอบการหักเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนการจัดงานได้ 1 เท่า

3. **หลักเกณฑ์การกำหนดคนพิการตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์**

ประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความ
พิการ (ฉบับที่ ๒) หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัด
ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผล
มาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนการรับรู้ด้านอารมณ์หรือความคิด

3.1 **หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางออทิสติก** ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัด

ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่ง
เป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และสื่อความหมาย
พฤติกรรม และอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติ
แสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัม อื่น ๆ เช่น
แอสเพอร์เกอร์

3.2 **หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางสติปัญญา** ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการ
ปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผล

มาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือ มีระดับเซาว์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดย
ความปกติแสดงออกก่อนอายุ 18 ปี

4. รูปแบบการจ้างงานบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา มูลนิธิฯ ได้แบ่ง ออกเป็น ดังนี้

- 4.1 **ภายในความดูแลของหน่วยงานเฉพาะ** เป็นรูปแบบที่สถานประกอบการจ้างบุคคล
ออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาทำงานในศูนย์ฝึกอาชีพที่มีผู้ดูแลใกล้ชิด เช่น
ศูนย์เตรียมความพร้อมทักษะการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา โรงพยาบาลราชานุ
กุล ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการทำงานบุคคลออทิสติกของมูลนิธิออทิสติกไทย เป็นต้น ปัจจุบัน
พบว่าตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับสถานประกอบการที่มาเข้าร่วมกับหน่วยงาน
- 4.2 **อาชีพอิสระ** เป็นอาชีพที่บุคคลออทิสติกทำได้จากที่บ้านไม่ต้องเดินทาง เช่น ธุรกิจกาแฟ
เบเกอรี่ การพิมพ์สกรีน ทำกระเป๋าผ้า เป็นต้น ซึ่งทำร่วมกับผู้ปกครองที่สามารถมีเวลา
ดูแล ได้ตลอด หรือ เหมาะกับบุคคลออทิสติกที่มีศักยภาพสูงที่ดูแลตนเองได้
- 4.3 **สถานประกอบการ** เป็นรูปแบบที่จ้างบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทาง
สติปัญญา เข้าทำงานในสถานประกอบการโดยตรง เช่น ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ซึ่งได้รับการ
จ้างงานจริง และสวัสดิการต่อเนื่อง สร้างรายได้จากการปฏิบัติงานได้จริง

5. ลักษณะเด่นและด้อยบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

มูลนิธิฯได้ทำแบบสอบถามผู้ดูแลบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อวิเคราะห์
ข้อมูลจากผู้จัดการและพี่เลี้ยงพนักงานร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ผู้สอนงาน (Job Coach) จากศูนย์พัฒนา
ศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออทิสติกไทย ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก
และผู้ปกครองบุคคลออทิสติกที่เข้าร่วมโครงการฯ สรุปได้ว่า

5.1 ลักษณะเด่นบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

- ทำงานตรงต่อเวลา
- มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน
- สามารถทำงานซ้ำ ๆ ได้ดี
- มีกิจวัตรประจำวันที่เป็นระบบและดำเนินตามเดิมทุกวัน
- มีความซื่อสัตย์
- ความจำระยะยาวดี (สัมผัสได้ มองเห็นได้)
- มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าแสดงออก

- สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มีความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล
- มีความคิดบวก
- สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้

5.2 ลักษณะด้วยบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

- ขาดความยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
- คิดในใจไม่เป็น (พูดคนเดียว)
- ขาดการตัดสินใจเฉพาะหน้า
- ไม่สามารถทำงานหลายสิ่งในเวลาเดียวกัน
- การสื่อสารซ้ำ
- ต้องพูดซ้ำ ๆ
- บางคนมีกล้ามเนื้อเล็กที่ไม่แข็งแรง/พูดไม่ชัด/พูดไม่ได้

6. การทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา

กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ภายนอกอาจดูเหมือนร้านสะดวกซื้อทั่วไปในสถานบริการน้ำมัน พีทีที สเตชั่น แต่มีบางสาขาที่ซ่อนความพิเศษอย่างหนึ่ง หรือเรียกสาขานั้นว่า “จีฟี่ร้านสะดวกซื้อเพื่อสังคม”

“การรับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ บริษัท ปตท. บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRM) ถือเป็นโอกาสที่จะตอบแทนสังคม และสร้างโอกาสให้น้องได้ประกอบอาชีพ โดยให้ทำงานในหน้าที่ พนักงานจัดเรียงสินค้า ซึ่งเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน น้องทำได้ โดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแล แนะนำ และสิ่งที่น้องได้จากการทำงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ คือ ความภูมิใจ การยอมรับจากสังคม และคนรอบข้าง ได้รับการเอาใจดูแลจากพี่ๆพนักงาน ส่งผลให้ทำงานได้ดี” (นายชุมพล สิริบุษกะ สัมภาษณ์, 2565)

ปัจจุบันบริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRM) ได้รับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเป็นพนักงานประจำ จำนวน 4 คน ในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ดังนี้

1. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา กรุงเทพ - บางแค (วงแหวน)
2. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ระยอง – สุขุมวิท กม.212
3. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ระยอง – สุขุมวิท 2
4. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา อุตร – ขอนแก่น กม.111

คุณสมบัติบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาที่จะได้รับการพิจารณาเข้าฝึกงานในร้านสะดวกซื้อจีพี มีดังนี้

- มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- ผ่านการฝึกอบรมระยะเวลา 3 เดือน และได้รับการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญเครือข่ายมูลนิธิ อาทิ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติกจังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออทิสติกไทย
- สามารถสื่อสารได้ สามารถพูดฟังคำสั่งพอรู้เรื่อง และทำตามคำสั่งได้
- สามารถช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวันได้ เช่น การเดินทางมาทำงาน
- สนใจในการเข้ามาฝึกงานและทำงานในร้านสะดวกซื้อจีพี

มูลนิธิได้สัมภาษณ์ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจีพี พนักงานที่เลี้ยงรวมจำนวน 5 สาขา ได้แก่ สาขา กรุงเทพฯ - บางแค (วงแหวน), สาขา นนทบุรี - ชัยพฤกษ์ สาขา นนทบุรี - วงแหวน กม.40 (คาร์ฟูร์), สาขา ระยอง - สุขุมวิท 2 และสาขา ระยอง - สุขุมวิท 4 เพื่อสรุปขั้นตอนการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีพี รวมทั้งสรุปแนวทางสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำเบื้องต้น จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีพี ดังนี้

6.1 เตรียมความพร้อมสำหรับสถานประกอบการ

6.1.1 ระดับบริหาร

- เปิดโอกาสให้บุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา ผู้สอนงาน และคณะทำงานเข้าศึกษาดูงานในร้านสะดวกซื้อจีพี ทำให้คณะทำงานสามารถจำลองรูปแบบการทำงานเพื่อนำไปอบรม เมื่อเข้าทำงานจริงจึงมีความคุ้นเคยกับงาน ที่ได้เคยทำมาก่อนหน้าแล้ว
- อำนวยความสะดวกและแจ้งให้กับผู้จัดการเขต และพนักงานให้รับทราบ และเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกัน



ภาพที่ 17 คณะศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติกจังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออทิสติกไทย ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง และบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา ศึกษาดูงานร้านสะดวกซื้อจีพี และเป็นผู้ช่วยวิทยากรในงานกิจกรรมศึกษาดูงาน

6.1.2 ระดับหัวหน้างานในพื้นที่

- จัดประชุมทีมภายในเพื่อเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทุกคนได้รับทราบ
- ออกแบบการทำงานให้เหมาะสม
- จัดเตรียมพนักงานพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน

6.1.3 ระดับพนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- ศึกษาบุคลิกลักษณะเพื่อสร้างความคุ้นเคยและความเข้าใจ
- จัดทำข้อควรปฏิบัติในการทำงานเพื่อสื่อสารกับบุคคลออกทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาได้ชัดเจน

6.2 การสอนงานระยะทดลองงาน (3 เดือน)

6.2.1 ระดับหัวหน้างานในพื้นที่

- แนะนำน้อง ๆ กับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ร้านค้าภายในและภายนอก พร้อมทั้งชี้แจง กติกาการทำงาน เช่น เวลาเริ่มงาน เวลาพักกลางวัน เวลาเลิกงาน สถานที่พักผ่อน สถานที่รับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น
- มอบหมายพนักงานพี่เลี้ยงประกบหนึ่งต่อหนึ่ง และรูปแบบงานที่เตรียมไว้



ภาพที่ 18 แนะนำน้อง ๆ กับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ร้านค้าภายในและภายนอก

6.2.2 พนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- **สัปดาห์ที่ 1 : รู้จักสินค้าจากความชอบ** โดยการเช็คทำความสะอาดสินค้าและชั้นวางสินค้า (Gondola Shelving) เริ่มจากสินค้าประเภทของแห้ง (Dry Food) โดยให้เลือกทำความสะอาดสินค้าที่ชื่นชอบก่อน เช่น บะหมี่สำเร็จรูป และตามด้วยสินค้าตัวอื่น ๆ และนำกลับไปเรียงใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้มีความคุ้นเคยกับสินค้าและตำแหน่งของสินค้า



ภาพที่ 19 สัปดาห์ที่ 1 : รู้จักสินค้าจากความชอบเช็ดทำความสะอาดสินค้าและชั้นวางสินค้า

- **สัปดาห์ที่ 2 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมและเรียงสินค้า**
หลังจากที่ทำความสะอาดสินค้าและชั้นวางสินค้าเรียบร้อยแล้ว พี่เลี้ยงจะเริ่มสอนเติมและเรียงสินค้าโดยเลือกจากที่รู้จักและคุ้นเคย เริ่มจากสินค้าประเภทของแห้ง (Dry food) เช่น ขนมถุง บะหมี่สำเร็จรูป การนำสินค้าจากคลังสินค้ามาเติมให้ตรงบาร์โค้ด ได้รับการฝึกอบรมการอ่านบาร์โค้ดมาก่อนล่วงหน้า และตามด้วยการจัดเรียงสินค้าประเภทอื่น ๆ



ภาพที่ 20 สัปดาห์ที่ 2 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมและเรียงสินค้า
เริ่มจากเติมและเรียงสินค้าที่รู้จักและคุ้นเคย

- **สัปดาห์ที่ 3 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมสินค้าเครื่องดื่มใน**
ห้องเย็น น้อง ๆ จะได้เรียนรู้ระบบความปลอดภัยก่อนการเข้าไปเติม
เครื่องดื่มในห้องเย็น เช่น การใส่เสื้อคลุมกันความเย็น ใส่ถุงมือ จากนั้นพี่
เลี้ยงจะสอนการเรียงสินค้าเครื่องดื่มในห้องเย็น เป็นการเพิ่มปริมาณงาน
โดยช่วงแรกจะมีพี่เลี้ยงคอยดูแลอย่างใกล้ชิด



ภาพที่ 21 สัปดาห์ที่ 3 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมสินค้าเครื่องดื่มในห้องเย็น 17
ได้เรียนรู้ระบบความปลอดภัยในการทำงาน การใส่เสื้อกันหนาว การใส่ถุงมือ

- สัปดาห์ที่ 4 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานการทำงานร่วมกับผู้อื่น
เพิ่มการทำงานร่วมกับพนักงานคนอื่น ๆ เช่น การทำความสะอาดคลัง
เก็บสินค้า และรับของจากศูนย์กระจายสินค้านำไปจัดเรียงในคลังเก็บ
สินค้า สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยมีการสอนยกสินค้าอย่างถูกวิธีเพื่อป้องกัน
การบาดเจ็บ



ภาพที่ 22 สัปดาห์ที่ 4 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานการทำงานร่วมกับผู้อื่น
เช่น การทำความสะอาดคลังเก็บสินค้า และรับของจากศูนย์กระจายสินค้า

- สัปดาห์ที่ 5 – 12 : กรณีทำงานได้ดีจึงให้ทำงานที่กำหนดอย่าง
อิสระหากน้องๆ สามารถทำงานตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1- 4 ได้อย่างถูกต้องและ
ไม่ผิดพลาด หรือ มีข้อผิดพลาดน้อย พนักงานพี่เลี้ยงจะเริ่มปล่อยให้
ทำงานตามที่กำหนดได้ด้วยตนเอง จะใช้วิธีสุ่มตรวจสอบงานแทนการ
ดูแลใกล้ชิด หรือเมื่อมีเวลาว่างอาจให้ไปช่วยบริเวณเคาน์เตอร์เก็บเงิน
เพื่อช่วยนำสินค้าใส่ถุงให้กับลูกค้า



ภาพที่ 23 สัปดาห์ที่ 5-12 : กรณีทำงานได้ดีจึงให้ทำงานที่กำหนดอย่างอิสระ
ตามที่ได้ทำมาแล้ว สัปดาห์ที่ 1-4

6.3 การทำงานร่วมกับบุคคลออกทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาระยะปฏิบัติงาน

6.3.1 **ระดับบริหาร** เปิดโอกาสบรรจุบุคคลออกทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานจัดเรียงสินค้าในสาขาเดิม โดยมีสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานในสาขานั้น

6.3.2 ระดับหัวหน้างานในพื้นที่

- อำนวยความสะดวกในด้านการทำงาน และการดูแลสุขภาพบุคคลออกทิสติก และบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา ตามความเหมาะสม
- มอบหมายพนักงานพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

6.3.3 พนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- ให้การยอมรับและปฏิบัติตัวเหมือนเพื่อนร่วมงานทั่วไป
- สร้างสังคมการทำงานที่ดีช่วยเหลืออย่างพอดี เข้าหาพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยและไว้วางใจ

6.4 สิ่งที่ต้องทำ และ ไม่ควรทำเบื้องต้น ในการทำงานร่วมกับบุคคลออกทิสติก และบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ตารางที่ 2 สิ่งที่ต้องทำ และ ไม่ควรทำเบื้องต้น ในการทำงานร่วมกับบุคคลออกทิสติก

และบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ลำดับ	หัวข้อ	ควร	ไม่ควร
1.	การสอนงาน	ทำให้ดู ให้ลองทำ แนะนำ ตรวจสอบ ทำซ้ำ ๆ สื่อสารด้วยภาพจะสร้างความเข้าใจได้ดี	ใช้อารมณ์/ หงุดหงิด/ใจร้อน ขบขัน/ล้อเลียน เพราะจะทำให้ได้รับผลกระทบทางอารมณ์นั้น
2.	การใช้คำพูด	ใช้คำพูดที่ชัดเจนและประโยคสั้น ๆ ไม่สับสน ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และกำหนดขั้นตอน และเวลาชัดเจน เช่น ลำดับที่ 1 นำสินค้าออกมาที่ละแถว ลำดับที่ 2 คือ เช็ดทำความสะอาดชั้นสินค้า ลำดับที่ 3 เรียงสินค้ากลับที่เดิม	ใช้ภาษากำกวม ให้คิดเอาเอง ไม่ชัดเจน เช่น เช็ดชั้นสินค้า ให้ให้ตี

ลำดับ	หัวข้อ	ควร	ไม่ควร
3.	ตรวจสอบความเข้าใจเมื่อสั่งงานแล้ว	ใช้คำพูดแบบยืนยันชั้นตอน เช่น ที่พี่สั่ง ลำดับที่ 1 คือนำสินค้าออกมาที่โต๊ะ ลำดับที่ 2 คือ เช็ดทำความสะอาดชั้นสินค้า ลำดับที่ 3 เรียงสินค้ากลับที่เดิม	ตั้งคำถาม หรือ สันนิษฐาน เช่น เข้าใจวิธีทำใช่ไหม
4.	ทำงานสำเร็จถูกต้อง	ให้แรงเสริม เช่น คำชมเชย (“เก่ง” “ดีมาก” ฯลฯ) การสัมผัส (แตะ บ่า แตะแขน)	ดู/ตำหนิ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำ ความมั่นใจในตนเอง แต่ให้สอนใหม่อีกครั้ง
5	การเปลี่ยนแปลงการทำงาน หรือ เวลาทำงาน	แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือบอกให้เตรียมตัวล่วงหน้า	ทำให้ตื่นเต้น ไม่ทันตั้งตัว และอาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
6	ถามเรื่องส่วนตัว	นิ่ง ไม่ตอบ หรือ กล่าวว่า “เป็นเรื่องส่วนตัว”	ตอบ เพราะจะมีคำถามต่อมาไม่หยุด และใช้คำพูดตรงเกินไป
7.	กรณิ์ทำของแตกเสียหาย	ใช้น้ำเสียงที่หนักแน่น เน้นเรื่องระมัดระวัง และให้เก็บทำความสะอาด	ใช้เสียงดัง โวยวาย เพราะทำให้องค์กรเสียชื่อเสียงและควบคุมตัวเองไม่ได้
8.	จับผิด/ตมตมผู้อื่น	ใช้คำพูดที่ชัดเจน “ห้ามทำ”	ปล่อยให้ทำ เพราะจะเข้าใจว่าทำได้ และจะทำต่อเนื่องกับบุคคลอื่น
9.	กรณิ์ไม่ทำกฎกติกา เช่น เล่นมือถือเกินเวลาพูดคนเดียว	แจ้งทีมที่ปรึกษาเข้ามาทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน และให้รับรู้และยอมรับในข้อตกลงนี้ เช่น หากเล่นมือถือเกินเวลา 3 ครั้งจะนำกลับไปศูนย์ฝึกอบรม	ละเลยการทำผิดกติกา หรือ อະลุ่มอล่วย เพราะปล่อยทิ้งไว้จะคิดว่าทำพฤติกรรมแบบนี้ได้
10.	ทำงานไม่สำเร็จ/ผิดพลาดซ้ำ	รีบแจ้งทีมที่ปรึกษาเข้ามาแก้ไข ปัญหา และค้นหาสาเหตุ	ปล่อยเหตุการณ์ทิ้งไว้

กรณีศึกษาและการแก้ไขปัญหาของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจีฟี่ที่รับน้องออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงาน

กรณีศึกษาที่ 1 : ผมเคยได้เงินรายวันทุกวัน ผมไม่เข้าใจรายได้แบบเงินเดือน

เดิมก่อนได้รับการจ้างงาน น้อง A เป็นคนขยันที่ฐานะยากจน จึงไปรับจ้างช่วยแม่ค้าที่ตลาดชนของและจะได้ค่าจ้างเป็นเงินรายวันบวกกับได้กับข้าวถูกกลับบ้าน แต่เมื่อบรรจุเป็นพนักงานที่ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เมื่อไม่ได้เงินในวันที่มาทำงาน จึงมีความคิดว่าทำงานแล้วไม่ได้เงิน ไม่มีอาหารที่จะกลับไปกินที่บ้าน ในวันทำงานวันที่สามน้อง A จึงขอลาออกเพื่อจะกลับไปทำงานที่ตลาดเหมือนเดิม

แนวทางการแก้ปัญหา :

ผู้จัดการได้สอบถามสาเหตุการขอลาออก และอธิบายรายละเอียดเรื่องวันที่ได้รับเงินเดือน จำนวนเงินที่ได้รับอย่างชัดเจน รวมทั้งแนะนำให้น้อง B ไปรับจ้างทำงานที่ตลาดหลังเลิกงานเพื่อมีกับข้าวกับไปที่บ้านได้ทุกวัน เป็นการสร้างความเข้าใจและความยืดหยุ่นให้กับน้อง ทำให้น้องมีความสบายใจส่งผลถึงการทำงานได้ดีขึ้น ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

กรณีศึกษาที่ 2 : ผมเข้าใจว่าต้องช่วยปิดไฟ ปิดคอมพิวเตอร์ หลังเลิกงาน

น้อง ๆ ออทิสติกส่วนใหญ่จะถูกฝึกให้เป็นจิตอาสา มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในห้องเรียนก่อนและหลังการเรียน เช่น การเปิดปิดไฟส่องสว่าง การเปิดปิดคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งน้อง B เคยได้รับหน้าที่นี้เช่นกัน เมื่อน้อง B เข้ามาทำงานที่ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ จึงช่วยปิดไฟส่องสว่างที่ร้านหลังจากน้องเลิกงาน แต่ร้านยังไม่ปิดบริการ

แนวทางการแก้ปัญหา :

ผู้จัดการได้พูดคุยกับทีมที่ปรึกษาและให้ Job Coach อธิบายเหตุผลของการเปิดไฟส่องสว่าง เพื่อสร้างความเข้าใจและได้สร้างข้อตกลงกติกาเพื่อไม่ให้น้องทำเหตุการณ์นี้ซ้ำ และเป็นกรณีศึกษาให้กับ Job Coach ในการสอนน้อง ๆ ต่อไป

กรณีศึกษาที่ 3 : ผมเก็บความรู้สึกความพอใจต่อเพศตรงข้ามไม่เก่ง

เมื่อมีพนักงานใหม่ที่เป็นผู้หญิงสวยเข้ามาทำงาน น้อง C มีความรู้สึกชอบและอยากจะเข้าไปทำความรู้จัก เมื่อถึงเวลาพักน้อง C จะไปยืนจ้องมองทำให้น้องพนักงานคนใหม่รู้สึกกังวลและหวาดกลัว

แนวทางการแก้ปัญหา :

ผู้จัดการได้อธิบายข้อมูลโครงการให้พนักงานคนใหม่ได้รับทราบ และอธิบายให้น้อง C ได้รับรู้ถึงความกังวลของพนักงานคนใหม่ และกำหนดกติกาว่าพฤติกรรมดังกล่าวไม่อนุญาตให้น้อง C ทำ และหาก

ทำนอง C จะต้องติดเข็มกลัดที่แสดงว่าเป็นบุคคลออทิสติก ซึ่งน้อง C ไม่ชอบติดเข็มกลัดดังกล่าว ปัจจุบันน้อง C ไม่มีพฤติกรรมแบบนี้อีก

กรณีศึกษาที่ 4 : ผมติดคำชมและไม่ชอบให้ชมคนอื่นแต่ไม่ชมผม

กรณีนี้เกิดขึ้นในช่วงการฝึกงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ที่บางสาขาจะมีน้อง ๆ ออทิสติกฝึกงานมากกว่า 1 คน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ และเมื่ออีกคนหนึ่งได้คำชมแต่อีกคนหนึ่งไม่ได้รับคำชมจึงเกิดความน้อยใจ และไม่ค่อยทำงานตามที่รับมอบหมาย

แนวทางการแก้ปัญหา :

ผู้จัดการให้ Job Coach เข้ามาทำความเข้าใจกับน้องออทิสติกที่น้อยใจ และเป็นกรณีศึกษาในเรื่องการติดคำชม หรือ การทำอะไรแล้วต้องการรางวัล ซึ่งตรงนี้น้องออทิสติกต้องกลับไปรับการฝึกทักษะทางสังคมเพิ่มเติม

กรณีศึกษาที่ 5 : น้องไม่ชอบทำงานที่ได้รับมอบหมาย

เนื่องจากไม่สามารถทำตามคำสั่งได้ และทำให้พี่ที่ดูแลเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน

แนวทางการแก้ปัญหา :

ผู้จัดการรีบแจ้งทีมที่ปรึกษาเพื่อนำน้องกลับมาฝึกเพิ่มเติมทันที และยกเลิกการฝึกงาน เพื่อไม่สร้างความเครียดในการทำงานร่วมกันให้กับพนักงานท่านอื่น

6.5 ข้อดีของการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลผู้บกพร่องทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อดีของการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญาของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจีฟี่ พนักงานพี่เลี้ยงประจำสาขาที่ฝึกงาน ส่วนใหญ่

พบว่าข้อดี คือ

- การได้ช่วยเหลือสังคม ถึงแม้ในช่วงแรกจะมีความกังวลใจด้านอารมณ์ของ บุคคลออทิสติกและบุคคลที่บกพร่องทางสติปัญญา แต่เมื่อได้ทำงานร่วมกันพบว่าไม่มีภาวะทางอารมณ์เพราะได้รับการฝึกมาล่วงหน้า แต่ทำให้คนที่อยู่ใกล้มีความสุข และน้องมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานสูง
- ได้เพิ่มทักษะในการเรียนรู้การทำงานและมีความใจเย็นมากขึ้น
- การได้อัทรากำลังคนประจำสาขาเพิ่มที่สามารถช่วยงานได้จริง

7. ข้อมูลเครือข่ายด้านอดีตและผู้ปกครองทางสติปัญญา

- ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เบอร์โทร 02-583-5107
- มูลนิธิออทิสติกไทย เบอร์โทร 099-454-5395
- สมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกไทย เบอร์โทร 02-418-3399
- ชมรมผู้ปกครองออทิสติกจังหวัดระยอง เบอร์โทร 086-815-6047
- ชมรมผู้ปกครองออทิสติกจังหวัดราชบุรี เบอร์โทร 082-998-8778