



แนวทางการทำงาน ร่วมกับ บุคคลออกกิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการทำงานในร้านสะดวกซื้อจiffy



จัดทำโดย
มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน
#เพราะการให้คือพลังที่ยั่งยืน

แนวทาง

การทำงานร่วมกับบุคคลออกทัศนคติและผู้บกพร่องทางสติปัญญา
กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อซีพี

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน

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”

การดำเนินงานของมูลนิธิ มุ่งเน้นการสนับสนุนกลุ่มเยาวชนผู้ด้อยโอกาสให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ และการส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือกในพื้นที่ห่างไกลที่ไฟฟ้าพื้นฐานเข้าไม่ถึง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาเอกสาร “แนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้พิการทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อ จีฟฟี่” จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรที่ร่วมดำเนินโครงการฯ ผสมผสานเชื่อมโยงกับแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ และวิเคราะห์เป็นองค์ความรู้ อาทิ การสนับสนุนและพัฒนาโครงการฯ ลักษณะเด่นและต่อยอดบุคคลออทิสติกและผู้พิการทางสติปัญญา ตัวอย่างแนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้พิการทางสติปัญญา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อใช้ดำเนินงาน และพัฒนาสู่การส่งต่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืน ขอเป็นพลังหนึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งมอบองค์ความรู้ควบคู่กับการดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อเสนอแนะประการใด คณะผู้จัดทำขอรับไว้ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

สารบัญ

1. ความเป็นมาโครงการฯ	1
2. หลักเกณฑ์การจ้างงานคนพิการตามกฎหมายกำหนด	10
3. หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ..	11
4. รูปแบบการจ้างงานบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา.....	11
5. ลักษณะเด่นและด้อยบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา	12
6. การทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีพี	13
7. ข้อมูลเครือข่ายด้านออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา.....	23

แนวทางการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

1. ความเป็นมาโครงการฯ

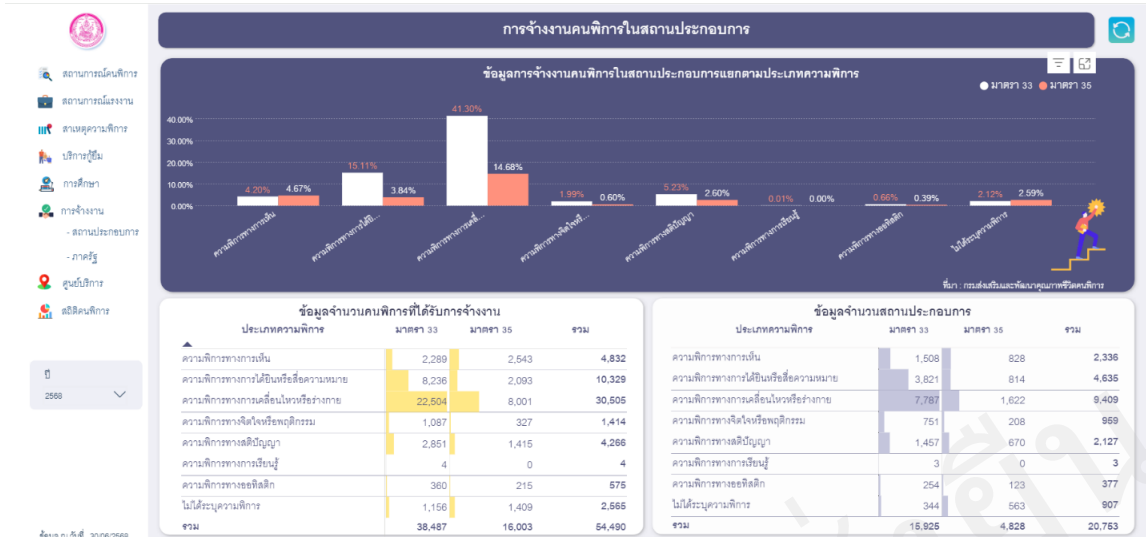
มูลนิธิพลังที่ยั่งยืนร่วมกับ บริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด หรือ PTTRM ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มูลนิธิออทิสติกไทย สมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก (ไทย) และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะทางสังคมและอาชีพแก่เยาวชนด้วยโอกาส (บุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดระยอง

โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่ออบรมด้านทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาให้มีโอกาสและได้รับการจ้างงาน สร้างความเท่าเทียมทางสังคมให้กับผู้พิการ และสร้างผู้สอนงาน (Job Coach) ด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่มีนำไปถ่ายทอดบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาต่อไป

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการที่มีบัตรคนพิการในประเทศไทย เดือนมิถุนายน ปี 2568 ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ภาพที่ 1) พบว่า ผู้พิการทางสติปัญญาและออทิสติกลงทะเบียนคนพิการ รวม 173,558 คน แต่พบว่าการจ้างงานในสถานประกอบการตามมาตร 33 และ 35 รวมกันเพียง 4,841 คน (ภาพที่ 2) นอกจากนี้รายงานจากศูนย์ควบคุมโรคติดต่อสหรัฐอเมริกา (Centers for Disease Control and Prevention) พบว่า ปี 2564 มีเด็กในสหรัฐอเมริกา 1 ใน 44 คนได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคออทิสติก แต่ปี 2566 พบว่าสัดส่วนเพิ่มขึ้นเป็น 1 ใน 36



ภาพที่ 1 รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย เดือนมิถุนายน ปี 2568
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



ภาพที่ 2 รายงานข้อมูลสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย เดือนมิถุนายน ปี 2568

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในขณะที่ผู้ประกอบการและบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา ต่างพบประสบการณ์แง่ลบจากอคติของคนในสังคม เช่น ถูกกีดกัน แกล้ง ถูกทำร้าย เมื่อต้องการมีส่วนร่วมในสังคมและไม่มีแนวทางปฏิบัติตัวเพื่อรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น จึงหลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตในสังคมโดยเน้นการใช้ชีวิตในบ้านเป็นหลัก กลายเป็นภาระของครอบครัวมากขึ้น หากครอบครัวมีฐานะยากจนจะส่งผลให้ทางเลือกในการใช้ชีวิตจำกัด ในส่วนของสถานประกอบการยังมีความกังวล และไม่มั่นใจในศักยภาพของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา รวมทั้งมีทัศนคติว่าไม่สามารถทำงานได้และมีปัญหาพฤติกรรมด้านอารมณ์ที่ต้องควบคุมดูแลตลอด บางสถานประกอบการมีประสบการณ์ที่ไม่ดีเมื่อมีการจ้างบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่ขาดความพร้อมในการทำงานจึงไม่ต้องการจ้างงานรายอื่นต่อไป

จากปัญหาอุปสรรคดังกล่าวจะเห็นได้ว่าวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การเตรียมความพร้อมด้านทักษะพื้นฐานในการทำงานและทักษะสังคมที่จำเป็น รวมทั้งการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานโดยมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัว และสถานประกอบการ ให้กับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้รับความรู้และโอกาสที่สามารถช่วยเหลือตนเองและใช้ชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม ทำให้เกิดการสร้างสังคม ที่เท่าเทียมและลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำให้แคบลง

มูลนิธิพลังที่ยั่งยืนทำหน้าที่ “สนับสนุนและพัฒนา” ที่เชื่อมโยงความต้องการระหว่างบุคคล ออทิสติกและผู้ปกครองทางสติปัญญาที่มีศักยภาพ และความสามารถ แต่ขาดโอกาสเข้าทำงานกับสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานที่มีอยู่ ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สามารถทำงานได้ต่อเนื่อง และไม่เป็นภาระในการดูแล โดยบทบาทหน้าที่ของมูลนิธิพลังที่ยั่งยืนในการดำเนินงานโครงการ มีดังนี้

Model : การทำงานเพื่อจ้างงานกลุ่มคนด้อยโอกาส

(บุคคลออทิสติกและบุคคลบกพร่องทางสติปัญญา เยาวชนที่พลาดโอกาสทำผิด และเยาวชนที่ถูกกระทำ/คนไร้ที่พึ่ง)

ปี 2565 - ปัจจุบัน



ภาพที่ 3 โมเดลการทำงานเพื่อจ้างงานกลุ่มคนด้อยโอกาส

1.1 การสร้างความร่วมมือ (Cooperation)

การสร้างความร่วมมือกับบริษัท ปตท. บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRM) จัดหาตำแหน่งที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคล ออทิสติกและผู้ปกครองทางสติปัญญาทำงาน โดยมีศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มูลนิธิออทิสติกไทยและสมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสซึม (ไทย) ซึ่งเป็นเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านออทิสติกร่วมการดำเนินงาน



ภาพที่ 4 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณพรณวดี พุฒยางกูร
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ปตท. บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด
และคณะ



ภาพที่ 5 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณสนธยา บุญญะสิทธิ์
ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
และคณะ



ภาพที่ 6 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
คุณเบญจวรรณ เทียนทอง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก
จังหวัดนนทบุรี



ภาพที่ 7 ประชุมแนวทางการร่วมมือกับ
อาจารย์ชูศักดิ์ จันทยานนท์
ประธานมูลนิธิออทิสติกไทย
และคุณ วิภาวัลย์ กิระสัทธานนท์
ประธานชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก จังหวัดระยอง และคณะ

1.2 การเตรียมความพร้อม (Preparation) มูลนิธิฯ ได้เพิ่มทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- **บุคคลออทิสติกและผู้ที่บกพร่องทางสติปัญญา** : ก่อนการทำงานบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา จะได้รับการอบรมทักษะทางสังคม เช่น มารยาททางสังคม การสื่อสาร การควบคุมอารมณ์ อบรมทักษะอาชีพ หลักสูตรงานสำนักงาน หลักสูตรจัดเรียงสินค้า หลักสูตรเกษตรกรรม รวมถึงศึกษาดูงานในสถานประกอบการเพื่อให้เห็น

ภาพสถานที่และงานที่ทำจริง รวมถึงการฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นต้นรวมบุคคล
ออทิสติกและผู้ปกครองทางสติปัญญา ที่ผ่านการอบรมในโครงการฯ 80 คน แบ่งเป็น

- กรุงเทพมหานคร 20 คน อบรมโดยมูลนิธิออทิสติกไทย
- จังหวัดนนทบุรี 30 คน อบรมโดยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก
จังหวัดนนทบุรี และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จังหวัดระยอง 20 คน อบรมโดยชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง
- จังหวัดราชบุรี 10 คน อบรมโดยชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 8 การอบรมทักษะทางสังคมและทักษะอาชีพให้กับบุคคลออทิสติกและผู้ปกครองทางสติปัญญา

- **ผู้สอนงาน (Job Coach) :** ร่วมกับมูลนิธิออทิสติกไทยอบรม Job Coach ด้านการพัฒนา
ศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษให้กับผู้ปกครองและผู้สนใจ
จำนวน 2 รุ่น รวม 26 คน เพื่อนำความรู้ไปฝึกบุคคลออทิสติกและผู้ปกครองทางสติปัญญา
ในชุมชนที่ขาดโอกาสการเข้าถึงการจ้างงาน



ภาพที่ 9 อบรมด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษ
ให้กับชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก 26 คน

- **สถานประกอบการ :** เตรียมความพร้อมเพื่อสร้างความมั่นใจ และเข้าใจบุคลิกลักษณะ และข้อควรปฏิบัติในการทำงาน



ภาพที่ 10 เตรียมความพร้อมสถานประกอบการเพื่อสร้างความมั่นใจ เข้าใจบุคลิกลักษณะและข้อควรปฏิบัติ

- **ผู้ปกครองและครอบครัว :** เตรียมความพร้อมผู้ปกครองเพื่อสร้างการยอมรับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา สามารถทำงานได้ และยินดีที่จะก้าวข้ามพื้นที่ปลอดภัยจากครอบครัวออกมาทำงาน รวมถึงให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการฝึกทบทวนทักษะความรู้เป็นไปในทางเดียวกับผู้สอนงานผ่านกิจกรรมการบ้านหลังจากการฝึกอบรม



ภาพที่ 11 ประชุมเตรียมความพร้อมผู้ปกครองเพื่อสร้างการยอมรับและมีส่วนร่วมในฝึกทบทวนทักษะความรู้

1.3 การดำเนินงาน (Action) เป็นการฝึกงานและทำงานในสถานประกอบการของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

- **สร้างทีมที่ปรึกษา :** ประกอบด้วยทีมมูลนิธิ และเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานกับสถานประกอบการ รวมทั้งติดตามการทำงานของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 12 ทีมที่ปรึกษาเข้าติดตามการทำงานของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

- **ประชาสัมพันธ์โครงการ :** เพื่อลดความกังวลด้านการให้บริการลูกค้า เช่น จัดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าทราบว่า มีบุคคลออทิสติกเข้าทำงาน ติดป้ายชื่อ หรือ เข้มก๊อต เพื่อแสดงสัญลักษณ์บนเสื้อ เป็นต้น



ภาพที่ 13 ตัวอย่างสแตนด์ประชาสัมพันธ์โครงการฯ เพื่อลดความกังวลด้านการใช้บริการของลูกค้า

- **สร้างแบบอย่าง (Role Model) และองค์ความรู้** : เพื่อเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางในการทำงานของสถานประกอบการร่วมกับบุคคลออทิสติกและ ผู้บกพร่องทางสติปัญญา หรือ ผู้พิการด้านอื่น ๆ



ภาพที่ 14 (ซ้าย) นายอนุสรณ์ ใจล้อม ได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อจีฟี่คนแรก ปัจจุบันทำงานร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา กรุงเทพ - บางแค (วงแหวน)

(ขวา) นายปิติ จตุรภูมิ ได้รับ รับเกียรติบัตร "บุคคลออทิสติกต้นแบบ" ปี 2567

ปัจจุบันทำงานร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ระยอง - สุขุมวิท กม. 212 จังหวัดระยอง

1.4 การประเมิน (Evaluation) มูลนิธิฯ ได้จัดทำ การประเมิน โดยแบ่งเป็น

- การประเมินการทำงานของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อเข้าทำงานโดยสถานประกอบการ (ฝึกงาน 3 เดือน, ทดลองงาน 4 เดือน ประเมินทำงานทุก 6 เดือน)
- การประเมินหลักสูตรและรูปแบบการอบรมโดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- การประเมินโครงการฯ โดยผู้ปกครอง และผู้สอนงาน

1.5 ผลการดำเนินงาน

ในปี 2565 - 2567 มีบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าร่วมอบรมทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพด้านการจัดเรียงสินค้าและงานสำนักงาน จำนวน 80 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกและเข้าฝึกงาน จำนวน 16 คน บรรจุเป็นพนักงาน 12 คน โดยการทำงานขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ ของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเป็นส่วนสำคัญ และมูลนิธิได้ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ผู้สอนงาน (Job Coach) โดยจัดอบรมด้านการพัฒนาศักยภาพและทักษะอาชีพสำหรับบุคคลที่มีความจำเป็นพิเศษ จำนวน 26 คน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปกครองนำความรู้ไปฝึกอบรมให้กับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาในรุ่นอื่นๆ ต่อไป



ภาพที่ 15 สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ

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

- ต้องจ้างคนพิการเข้าทำงาน 1 คน เศษของ 100 คน ถ้าเกิน 50 คน ต้องรับผู้พิการเพิ่มขึ้น 1 คน เช่น มีลูกจ้าง 151 คน ต้องจ้างผู้พิการ 2 คน การนับจำนวนลูกจ้างให้นับทุกวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี
- สถานประกอบการหักเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนการจ้างงานนี้ได้ 2 เท่า

2.2 มาตรา 34 : กรณีสถานประกอบการไม่รับผู้พิการเข้าทำงาน

- สถานประกอบการต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี ซึ่งคำนวณจากอัตราค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ใช้อยู่บังคับครั้งสุดท้ายในปีก่อนที่มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนฯ คูณด้วย 365 และคูณด้วยจำนวนคนพิการที่ไม่รับเข้าทำงาน เช่น สถานประกอบการปี 2565 ใช้ค่าแรงขั้นต่ำปี 2564 คือ 335 บาท วิธีคำนวณคือ 335×365 เท่ากับ 122,275 บาทต่อคน
- สถานประกอบการจะได้รับการลดหย่อนภาษีเป็นเงินบริจาค 1 เท่า
- กรณีส่งเงินเข้ากองทุนฯล่าช้า หรือ ส่งไม่ครบถ้วน ต้องเสียดอกเบี้ย 7.5 ต่อปีของเงินที่ยังไม่ได้นำส่ง

2.3 มาตรา 35 : กรณีสถานประกอบการไม่รับผู้พิการเข้าทำงาน และไม่จ่ายเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สถานประกอบการมีทางเลือก คือ **จัดการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพให้ผู้พิการ** โดยมูลค่าการจัดคำนวณวิธีเหมือนกับการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ (มาตรา 34)

- การจัดส่งเสริมอาชีพมี 7 รูปแบบ คือ จัดสัมมนา จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ สัญญาจ้างเหมาบริการ ฝึกงาน-ฝึกอบรบ ล่ามภาษามือ จัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือ
- สถานประกอบการหักเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนการจัดงานได้ 1 เท่า

3. หลักเกณฑ์การกำหนดคนพิการตามประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประกาศกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง ประเภทและหลักเกณฑ์ความพิการ (ฉบับที่ ๒) หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางจิตใจและพฤติกรรม ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตใจหรือสมองในส่วนการรับรู้ด้านอารมณ์หรือความคิด

3.1 หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางออทิสติก ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัด

ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากความบกพร่องทางพัฒนาการด้านสังคม ภาษา และสื่อความหมาย พฤติกรรมและอารมณ์ โดยมีสาเหตุมาจากความผิดปกติของสมองและความผิดปกติที่แสดงก่อนอายุสองปีครึ่ง ทั้งนี้ให้รวมการวินิจฉัยกลุ่มออทิสติกสเปกตรัมอื่น ๆ เช่น แอสเพอเกอร์

3.2 หลักเกณฑ์การกำหนดความพิการทางสติปัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นผลมาจากการมีพัฒนาการช้ากว่าปกติ หรือ มีระดับเชาวน์ปัญญาต่ำกว่าบุคคลทั่วไป โดยความปกติแสดงออกก่อนอายุ 18 ปี

4. รูปแบบการจ้างงานบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

มูลนิธิ ได้แบ่งออกเป็น ดังนี้

4.1 ภายในความดูแลของหน่วยงานเฉพาะ เป็นรูปแบบที่สถานประกอบการจ้างบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาทำงานในศูนย์ฝึกอาชีพที่มีผู้ดูแลใกล้ชิด เช่น ศูนย์เตรียมความพร้อมทักษะการทำงานของผู้บกพร่องทางสติปัญญา โรงพยาบาลราชานุกุล ศูนย์ฝึกอบรมเพื่อการทำงานบุคคลออทิสติกของมูลนิธิออทิสติกไทย เป็นต้น ปัจจุบันพบว่าตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับสถานประกอบการที่มาเข้าร่วมกับหน่วยงาน

4.2 อาชีพอิสระ เป็นอาชีพที่บุคคลออทิสติกทำได้จากที่บ้านไม่ต้องเดินทาง เช่น ธุรกิจกาแฟ เบเกอรี่ การพิมพ์สกรีน ทำกระเป๋าผ้า เป็นต้น ซึ่งทำร่วมกับผู้ปกครองที่สามารถมีเวลาดูแลได้ตลอด หรือ เหมาะกับบุคคลออทิสติกที่มีศักยภาพสูงที่ดูแลตนเองได้

4.3 สถานประกอบการ เป็นรูปแบบที่จ้างบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงานโดยตรง เช่น ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ จ้างงานจริงและได้รับสวัสดิการ

5. ลักษณะเด่นและด้อยบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

มูลนิธิฯได้ทำแบบสอบถามผู้ดูแลบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้จัดการและพี่เลี้ยงพนักงานร้านสะดวกซื้อจีพีพี ผู้สอนงาน (Job Coach) จากศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก จังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออทิสติกไทย ชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติก และผู้ปกครองบุคคลออทิสติกที่เข้าร่วมโครงการฯ สรุปได้ว่า

5.1 ลักษณะเด่นบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

- ตรงต่อเวลา
- มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน
- ขยัน
- สามารถทำงานซ้ำ ๆ ได้ดี
- มีกิจวัตรประจำวันที่เป็นระบบและดำเนินตามเดิมทุกวัน
- มีความซื่อสัตย์
- ความจำระยะยาวดี (สัมผัสได้ มองเห็นได้)
- มีความมั่นใจในตัวเอง กล้าแสดงออก
- สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มีความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล
- มีความคิดบวก
- สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้

5.2 ลักษณะด้อยบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

- ขาดความยืดหยุ่น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง
- คิดในใจไม่เป็น (พูดคนเดียว)
- ขาดการตัดสินใจเฉพาะหน้า
- ไม่สามารถทำงานหลายสิ่งในเวลาเดียวกัน
- การสื่อสารช้า
- ต้องพูดซ้ำ ๆ
- บางคนมีกล้ามเนื้อมัดเล็กที่ไม่แข็งแรง/พูดไม่ชัด/พูดไม่ได้

6. การทำงานร่วมกับบุคคลออกতিสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา

กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ภายนอกอาจดูเหมือนร้านสะดวกซื้อทั่วไปในสถานบริการน้ำมัน พีทีที สเตชั่น แต่มีบางสาขาที่ซ่อนความพิเศษอย่างหนึ่ง หรือเรียกสาขานั้นว่า “จีฟี่ร้านสะดวกซื้อเพื่อสังคม”

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

บริษัท ปตท.บริหารธุรกิจค้าปลีก จำกัด (PTTRM) ได้รับบุคคลออกติสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเป็นพนักงาน จำนวน 8 คน ทำงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ ดังนี้

1. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา กรุงเทพ – บางแค (วงแหวน)
2. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา กรุงเทพ – บางแค 2
3. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา สาขาปทุมธานี – บางพูน 1
4. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ระยอง – สุขุมวิท กม.212
5. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ระยอง – สุขุมวิท 2
6. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ราชบุรี – ถนนเพชรเกษม กม.89
7. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา ราชบุรี – โพธาราม
8. ร้านสะดวกซื้อจีฟี่ สาขา อุตรธานี – ขอนแก่น กม.111

คุณสมบัติบุคคลออกติสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาที่จะได้รับการพิจารณาเข้าฝึกงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่ มีดังนี้

- มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี
- ผ่านการฝึกอบรมระยะเวลา 3 เดือน และได้รับการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญเครือข่ายมูลนิธิฯ อาทิ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออกติสติกจังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออติสติกไทย
- สามารถสื่อสารได้ สามารถพูดฟังคำสั่งพอรู้เรื่อง และทำตามคำสั่งได้
- สามารถช่วยเหลือตนเองในกิจวัตรประจำวันได้ เช่น การเดินทางมาทำงาน
- สนใจในการเข้ามาฝึกงานและทำงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

มูลนิธิได้สัมภาษณ์ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจiffy พนักงานพี่เลี้ยง เพื่อสรุปขั้นตอนการทำงานร่วมกับบุคคลออกทัศนคติและผู้ที่เป็นพร่องทางสติปัญญา กรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจiffy รวมทั้งสรุปแนวทางสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำเบื้องต้น จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจiffy ดังนี้

6.1 เตรียมความพร้อมสำหรับสถานประกอบการ

ระดับบริหาร

- ให้โอกาสให้บุคคลออกทัศนคติและผู้ที่เป็นพร่องทางสติปัญญา ผู้สอนงาน และ คณะทำงานเข้าศึกษาดูงานในร้านสะดวกซื้อจiffy เพื่อจำลองรูปแบบการทำงานในการอบรม และสร้างความคุ้นเคยกับงาน
- อำนวยความสะดวกและแจ้งให้กับผู้จัดการและพนักงานให้รับทราบและเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกัน



ภาพที่ 16 คณะศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออกทัศนคติจังหวัดนนทบุรี มูลนิธิออทิสติกไทย และชมรมผู้ปกครองบุคคลออทิสติกจังหวัดระยอง ศึกษาดูงานร้านสะดวกซื้อจiffy และเป็นผู้ช่วยวิทยากรในงานกิจกรรมศึกษาดูงาน

ระดับหัวหน้างาน

- จัดประชุมทีมภายในเพื่อเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานทุกคนที่ได้รับทราบ
- ออกแบบการทำงานให้เหมาะสม
- จัดเตรียมพนักงานพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน

ระดับพนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- ศึกษาบุคลิกลักษณะเพื่อสร้างความคุ้นเคยและความเข้าใจ
- จัดทำข้อควรปฏิบัติในการทำงานเพื่อสื่อสารกับบุคคลออกทัศนคติและผู้บกพร่องทางสติปัญญาได้ชัดเจน

6.2 การสอนงาน (ฝึกงาน 3 เดือน)

ระดับหัวหน้างาน

- แนะนำน้อง ๆ กับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ร้านค้าภายในและภายนอก พร้อมทั้งชี้แจงกติกากการทำงาน เช่น เวลาเริ่มงาน สถานที่รับประทานอาหารกลางวัน สถานที่พักผ่อน เป็นต้น รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน
- มอบหมายพนักงานพี่เลี้ยงประกบหนึ่งต่อหนึ่ง และรูปแบบงานที่เตรียมไว้



ภาพที่ 17 แนะนำน้อง ๆ กับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ร้านค้าภายในและภายนอก

พนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- สัปดาห์ที่ 1 : รู้จักสินค้าจากความชอบ

การเช็คทำความสะอาดสินค้าและชั้นวางสินค้า (Gondola Shelving) เริ่มจากสินค้าประเภทของแห้ง (Dry Food) โดยให้เลือกทำความสะอาดสินค้าที่ชื่นชอบก่อน เช่น บะหมี่สำเร็จรูป และตามด้วยสินค้าตัวอื่น ๆ และนำกลับไปเรียงใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้มีความคุ้นเคยกับสินค้าและตำแหน่งของสินค้า



ภาพที่ 18 สัปดาห์ที่ 1 : รู้จักสินค้าจากความชอบเช็คทำความสะอาดสินค้าและชั้นวางสินค้า

- **สัปดาห์ที่ 2 : เติมและเรียงสินค้าโดยเลือกจากที่รู้จักและคุ้นเคย** เริ่มจากสินค้าประเภทของแห้ง (Dry food) เช่น ขนมถุง บะหมี่สำเร็จรูป การนำสินค้าจากคลังสินค้ามาเติมให้ตรงบาร์โค้ด และตามด้วยการจัดเรียงสินค้าประเภทอื่น ๆ



ภาพที่ 19 สัปดาห์ที่ 2 : เติมและเรียงสินค้าโดยเลือกจากที่รู้จักและคุ้นเคย

- **สัปดาห์ที่ 3 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมสินค้าเครื่องดื่มในห้องเย็น** น้อง ๆ จะได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติด้านความปลอดภัยก่อนการเข้าไปเติมเครื่องดื่มในห้องเย็น เช่น การใส่เสื้อคลุมกันความเย็น ใส่ถุงมือ จากนั้นเรียงสินค้าเครื่องดื่มในห้องเย็นเป็นการเพิ่มปริมาณงาน โดยช่วงแรกจะมีพี่เลี้ยงคอยดูแลอย่างใกล้ชิด



ภาพที่ 20 สัปดาห์ที่ 3 : กรณีทำงานได้ดีจึงเพิ่มงานเติมสินค้าเครื่องดื่มในห้องเย็น
ได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- **สัปดาห์ที่ 4 : การทำงานคลังเก็บสินค้า**

ทำความสะอาดคลังเก็บสินค้า และรับของจากศูนย์กระจายสินค้านำไปจัดเรียงในคลังเก็บสินค้า โดยมีการสอนยกสินค้าอย่างถูกวิธีเพื่อป้องกันการบาดเจ็บ



ภาพที่ 21 สัปดาห์ที่ 4 : ทำงานคลังเก็บสินค้า และรับของจากศูนย์กระจายสินค้า

- **สัปดาห์ที่ 5 – 12 : ทำงานที่กำหนดอย่างอิสระ**

หากทำงานตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1- 4 ได้อย่างถูกต้องและไม่ผิดพลาด หรือ มีข้อผิดพลาดน้อย พนักงานพี่เลี้ยงจะเริ่มปล่อยให้ทำงานตามที่กำหนดได้ด้วยตนเอง จะใช้วิธีสุ่มตรวจสอบงานแทนการดูแลใกล้ชิด



ภาพที่ 22 สัปดาห์ที่ 5-12 : ทำงานที่กำหนดอย่างอิสระ

6.3 การทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา ระยะปฏิบัติงาน

ระดับบริหาร เปิดโอกาสบรรจุบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานจัดเรียงสินค้าในสาขาเดิม โดยมีสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานในสาขานั้น

ระดับหัวหน้างานในพื้นที่

- อำนวยความสะดวกในด้านการทำงาน และการดูแลสุขภาพบุคคลออทิสติก และผู้บกพร่องทางสติปัญญา ตามความเหมาะสม
- มอบหมายพนักงานพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

พนักงานพี่เลี้ยงและเพื่อนร่วมงาน

- ให้การยอมรับและปฏิบัติตัวเหมือนเพื่อนร่วมงานทั่วไป
- สร้างสังคมการทำงานที่ดีช่วยเหลืออย่างพอดี เข้าหาพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคย และไว้วางใจ

6.4 สิ่งที่ต้องทำ และ ไม่ควรทำเบื้องต้น ในการทำงานร่วมกับบุคคลนอกทิสติกและ ผู้บกพร่องทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ตารางที่ 2 สิ่งที่ต้องทำ และ ไม่ควรทำเบื้องต้น ในการทำงานร่วมกับบุคคลนอกทิสติกและผู้บกพร่อง
ทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

ลำดับ	หัวข้อ	ควร	ไม่ควร
1.	การสอนงาน	ทำให้ดู ให้ลองทำ แนะนำ ตรวจสอบ ทำซ้ำ ๆ สื่อสารด้วยภาพจะสร้างความเข้าใจได้ดี	ใช้อารมณ์/ หงุดหงิด/ใจร้อน ขบขัน/ล้อเลียน เพราะจะทำให้ได้รับ ผลกระทบทางอารมณ์นั้น
2.	การใช้คำพูด	ใช้คำพูดที่ชัดเจนและประโยคสั้น ๆ ไม่สับสน ตรงไปตรงมา เข้าใจง่าย และกำหนดขั้นตอน และเวลาชัดเจน เช่น ลำดับที่ 1 นำสินค้าออก มาที่ละแถว ลำดับที่ 2 คือ เช็ดทำความสะอาด ชั้นสินค้า ลำดับที่ 3 เรียงสินค้ากลับที่เดิม	ใช้ภาษากำกวม ให้คิดเอาเอง ไม่ชัดเจน เช่น เช็ดชั้นสินค้า ให้ให้ดี
3.	ตรวจสอบความ เข้าใจเมื่อสั่งงาน แล้ว	ใช้คำพูดแบบยืนยันขั้นตอน เช่น ที่พี่สั่ง ลำดับ ที่ 1 คือนำสินค้าออกมาที่ละแถว ลำดับที่ 2 คือ เช็ดทำความสะอาดชั้นสินค้า ลำดับที่ 3 เรียงสินค้ากลับที่เดิม	ตั้งคำถาม หรือ สันนิษฐาน เช่น เข้าใจวิธี ทำใช้หรือไม่
4.	ทำงานสำเร็จ ถูกต้อง	ให้แรงเสริม เช่น คำชมเชย (“เก่ง” “ดีมาก” ฯลฯ) การสัมผัส (แตะบ่า แตะแขน)	ดู/ตำหนิ เพื่อป้องกันไม่ให้สูญเสียความ มั่นใจในตนเอง แต่ให้สอนใหม่อีกครั้ง
5.	การเปลี่ยนแปลง การทำงาน หรือ เวลาทำงาน	แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หรือบอกให้เตรียมตัว ล่วงหน้า	ทำให้ตื่นเต้น ไม่ทันตั้งตัว และอาจแสดง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
6.	ถามเรื่องส่วนตัว	นิ่ง ไม่ตอบ หรือ กล่าวว่า “เป็นเรื่องส่วนตัว”	ตอบ เพราะจะมีคำถามต่อมาไม่หยุด และใช้คำพูดตรงเกินไป
7.	กรณีทำของแตก เสียหาย	ใช้น้ำเสียงที่หนักแน่น เน้นเรื่องระวังบาดเจ็บ และให้เก็บทำความสะอาด	ใช้เสียงดัง โวยวาย เพราะทำให้น้อง ตกใจและควบคุมตัวเองไม่ได้
8.	จับผิด/ตมผิดผู้อื่น	ใช้คำพูดที่ชัดเจน “ห้ามทำ”	ปล่อยให้ทำ เพราะจะเข้าใจว่าทำได้และ จะทำต่อเนื่องกับบุคคลอื่น
9.	กรณีไม่ทำกฎกติกา เช่น เล่นมือถือเกิน เวลา พูดคนเดียว	แจ้งทีมที่ปรึกษาเข้ามาทำข้อตกลงเป็นลาย ลักษณ์อักษร ชัดเจน และให้รับรู้และยอมรับใน ข้อตกลงนี้ เช่น หากเล่นมือถือเกินเวลา 3 ครั้ง จะนำกลับไปศูนย์ฝึกอบรม	ละเลยการทำผิดกติกา หรือ อະลุ่มอล่วย เพราะปล่อยทิ้งไว้จะคิดว่าทำพฤติกรรม แบบนี้ได้
10.	ทำงานไม่สำเร็จ/ ผิดพลาดซ้ำ	รีบแจ้งทีมที่ปรึกษาเข้ามาแก้ไขปัญหา และ ค้นหาสาเหตุ	ปล่อยเหตุการณ์ทิ้งไว้

กรณีศึกษาและการแก้ไขปัญหาของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจ๊อฟฟี่ที่รับน้องออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาเข้าทำงาน

กรณีศึกษาที่ 1 ผมเคยได้เงินรายวันทุกวัน ผมไม่เข้าใจรายได้แบบเงินเดือน

เดิมก่อนได้รับการจ้างงาน น้อง A เป็นคนขยันที่ฐานะยากจน จึงไปรับจ้างช่วยแม่ค้าที่ตลาดชนของและจะได้ค่าจ้างเป็นเงินรายวันบวกกับได้กับข้าวถูกกลับบ้าน แต่เมื่อบรรจุ เป็นพนักงานที่ร้านสะดวกซื้อจ๊อฟฟี่ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เมื่อไม่ได้เงินในวันที่มาทำงาน จึงมีความคิดว่าทำงานแล้วไม่ได้เงิน ไม่มีอาหารที่จะกลับไปกินที่บ้าน ในวันทำงานวันที่สามน้อง A จึงขอลาออกเพื่อจะกลับไปทำงานที่ตลาดเหมือนเดิม

วิธีแก้ปัญหา

ผู้จัดการได้สอบถามสาเหตุและอธิบายรายละเอียดเรื่องวันที่ได้รับเงินเดือน จำนวนเงินที่ได้รับอย่างชัดเจน รวมทั้งแนะนำให้น้อง A ไปรับจ้างทำงานที่ตลาดหลังเลิกงานเพื่อมีกับข้าวกับไปที่บ้านได้ทุกวัน เป็นการสร้างความเข้าใจและความยืดหยุ่นให้กับน้อง ทำให้น้องมีความสบายใจส่งผลถึงการทำงานได้ดีขึ้น ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

กรณีศึกษาที่ 2 ผมเข้าใจว่าต้องช่วยปิดไฟ ปิดคอมพิวเตอร์ หลังเลิกงาน

น้อง ๆ ออทิสติกส่วนใหญ่จะถูกฝึกให้เป็นจิตอาสา มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยในห้องเรียนก่อนและหลังการเรียน เช่น การเปิดปิดไฟส่องสว่าง การเปิดปิดคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งน้อง A เคยได้รับหน้าที่นี้เช่นกัน เมื่อน้อง A เข้ามาทำงานที่ร้านสะดวกซื้อจ๊อฟฟี่ จึงช่วยปิดไฟส่องสว่างที่ร้านหลังจากน้องเลิกงาน แต่ร้านยังไม่ปิดบริการ

วิธีแก้ปัญหา

ผู้จัดการได้พูดคุยกับทีมที่ปรึกษาและให้ Job Coach อธิบายเหตุผลของการเปิดไฟส่องสว่าง เพื่อสร้างความเข้าใจและได้สร้างข้อตกลงกติกาเพื่อไม่ให้น้องทำเหตุการณ์นี้ซ้ำ และเป็นกรณีศึกษาให้กับ Job Coach ในการสอนน้อง ๆ ต่อไป

กรณีศึกษาที่ 3 ผมนัดคำชมและไม่ชอบให้ชมคนอื่นแต่ไม่ชมผม

กรณีนี้เกิดขึ้นในช่วงการฝึกงานที่มีน้อง ๆ ออทิสติกฝึกงานมากกว่า 1 คน ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ และเมื่ออีกคนหนึ่งได้คำชมแต่อีกคนหนึ่งไม่ได้รับคำชมจึงเกิดความน้อยใจ และไม่ค่อยทำงานตามที่รับมอบหมาย

วิธีแก้ปัญหา

ผู้จัดการให้ Job Coach เข้ามาทำความเข้าใจกับน้องออทิสติกที่น้อยใจ และเป็นกรณีศึกษาในเรื่องการติดคำชม หรือ การทำอะไรแล้วต้องการรางวัล ซึ่งตรงนี้น้องออทิสติกต้องกลับไปรับการฝึกทักษะทางสังคมเพิ่มเติม

กรณีศึกษาที่ 4 น้องไม่ชอบทำงานที่ได้รับมอบหมาย

เนื่องจากไม่สามารถทำตามคำสั่งได้ และทำให้พี่ที่ดูแลเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน

วิธีแก้ปัญหา

ผู้จัดการรีบแจ้งทีมที่ปรึกษาเพื่อนำน้องกลับมาฝึกเพิ่มเติมทันที และยกเลิกการฝึกงาน เพื่อไม่สร้างความเครียดในการทำงานร่วมกันให้กับพนักงานท่านอื่น

กรณีศึกษาที่ 5 หัวหน้า หรือ พี่เลี้ยงที่ดูแล เปลี่ยนใหม่

เนื่องจากการเปลี่ยนหัวหน้างาน หรือ พี่เลี้ยงที่ดูแลใหม่ จึงทำให้เกิดความไม่เชื่อฟัง สาเหตุจากจากความเคยชินกับคนเดิม ความรู้สึกไม่ปลอดภัย หรือการเปลี่ยนแปลงที่เร็วเกินไป

วิธีแก้ปัญหา

1. สร้างความคุ้นเคยกับหัวหน้าคนใหม่อย่างค่อยเป็นค่อยไป ทำกิจกรรมง่าย ๆ ร่วมกัน เช่น ช่วยหยิบของ เพื่อสร้างความไว้วางใจ
2. ให้หัวหน้าคนเดิม หรือ พี่เลี้ยงคนเก่า เป็นผู้แนะนำคนใหม่กับน้องอย่างเป็นทางการ
3. กำหนดกติกาให้ชัดเจนร่วมกับการเสริมแรงเชิงบวก เมื่อมีพฤติกรรมเชื่อฟังหัวหน้าคนใหม่ ควรให้คำชมทันที เป็นต้น
4. หากพฤติกรรมไม่เชื่อฟังยังคงอยู่เป็นเวลานาน ควรมีการพูดคุยร่วมกับทีมที่ปรึกษา เพื่อวางแผนการปรับพฤติกรรมเชิงลึกอย่างเหมาะสม

กรณีศึกษาที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงานของน้องลดลงเนื่องจากไม่สามารถทำงานได้ ต่อเนื่อง 6 วัน

วิธีแก้ปัญหา

ปรับลดเวลาการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น จากทำงาน 6 วัน ให้เหลือทำงาน 5 วัน และสังเกตพฤติกรรม หากดีขึ้นควรเสริมแรงให้คำชมทันที

กรณีศึกษาที่ 7 ผมเก็บความรู้สึกความพอใจต่อเพศตรงข้ามไม่เก่ง

เมื่อพบผู้หญิงสวย หรือ สนใจ น้อง A มีความรู้สึกชอบและอยากจะเข้าไปใกล้ หรือ ไปยืนจ้องมอง ทำให้ผู้อื่นเกิดความกังวลและหวาดกลัว

วิธีแก้ปัญหา

อธิบายให้น้อง A รับทราบถึงพฤติกรรมไม่เหมาะสม กำหนดกติกาและไม่อนุญาตให้น้อง A ทำกำหนดข้อตกลงหากทำพฤติกรรมเดิมจะต้องโดนพักงาน และหากทำอีกต้องให้ออกจากงานเพื่อกลับไปฝึกด้านพฤติกรรมทางสังคมเพิ่มเติม

6.5 ข้อดีของการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา จากกรณีตัวอย่างการจ้างงานในร้านสะดวกซื้อจีฟี่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อดีของการทำงานร่วมกับบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญาของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อจีฟี่ พนักงานพี่เลี้ยง ประจำสาขาที่ฝึกงานส่วนใหญ่ พบว่าข้อดี คือ

- การได้ช่วยเหลือสังคม ถึงแม้ในช่วงแรกจะมีความกังวลใจด้านอารมณ์ของบุคคลออทิสติกและผู้บกพร่องทางสติปัญญา แต่เมื่อได้ทำงานร่วมกันพบว่าไม่มีภาวะทางอารมณ์เพราะได้รับการฝึกมาล่วงหน้า แต่ทำให้คนที่อยู่ใกล้มีความสุขและน้องมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานสูง
- 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