การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
ที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1
ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

ชวพล ลิตติพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2548

ISBN 974-04-6191-3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

ที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1

ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

นายชวพล ลิตติพานิช

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จิตประภา ศรีอ่อน, Ph.D. (Deaf Studies)

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์อรุณี ลิ้มมณี

M.S.W. (Social Work)

กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์, Ph.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

.....

อาจารย์พิมพา ขจรธรรม, ปช.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหาร

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

วิทยาลัยราชสุดา

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

ที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1

ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ

วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2548

.....

นายชวพล ลิตติพานิช

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์จิตประภา ศรีอ่อน, Ph.D. (Deaf Studies)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์อรุณี ลิ้มมณี

M.S.W. (Social Work)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์,

สค.ม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์, Ph.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

อาจารย์จิตประภา ศรีอ่อน, Ph.D. (Deaf Studies)

ผู้อำนวยการ

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 ท่านคือ ดร.จิตประภา ศรีอ่อน อาจารย์อรุณี ลิ้มมณี และอาจารย์สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งกราบขอบพระคุณ อาจารย์วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล ผู้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องในการเขียนวิทยานิพนธ์ และให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี อาจารย์สุขสิริ ด่านธนวาณิช คุณเจนจิรา เทศทิม วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์.สุพิน นายอง อาจารย์พฤหัส ศุภจรรยา อาจารย์กานต์ อรรถยุติ อาจารย์รานี เสงี่ยม คุณศิริวรรณ วิทยาเวช. ผู้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา แนะนำ ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณโปรแกรมการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ให้ความกรุณาในการให้ข้อมูลบัณฑิตที่จบการศึกษาเพื่อการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณฝ่ายวิจัย ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายล่ามภาษามือ ฝ่ายอาคาร เจ้าหน้าที่โครงการวิจัยการสอนแบบสองภาษา เจ้าหน้าที่ห้องสมุด วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูล และคุณธนพัสส์ วิมลมั่งคั่ง ที่ช่วยซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยราชสุดา ได้แก่ พี่บุ๋ม พี่กิ่ง พี่แป๋ว พี่เวียง น้องแพรว พี่บุศย์ พี่ไก่ พี่กุ้ง พี่นดา พี่เปิ้ล พี่แอน พี่น้อย พี่อ้อม พี่ติ้ง พี่จุ๋ม ต้น ดุสิต สุริยา คณะครูจากโรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก โรงเรียนเศรษฐเสถียรที่มาอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรล่ามภาษามือ น้องสน น้องรัตน์ น้องฟาร์ม น้องโต้ น้องแพน น้องค๊อก น้องจอย น้องอู๊ด น้องล๊อบบี้ น้องเอ๋ น้องกรุง น้องแร่ ที่ช่วยในการเก็บข้อมูลให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณโครงการวิจัยติดตามและประเมินผลบัณฑิตที่จบการศึกษาที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้สำหรับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ บัณฑิตวิทยาลัยราชสุดาที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ น้อง คุณอัมพร แซ่เอียว ที่ได้ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้

ชวพล ลิตติพานิช

Copyright by Mahidol University

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล (ADJUSTMENT TO WORK ENVIRONMENT OF THE FIRST HEARING IMPAIRED GRADUATES OF RATCHASUDA COLLEGE,MAHIDOL UNIVERSITY WITH BACHELOR OF ARTS (DEAF STUDIES) IN ACADEMIC YEAR 2003)

ชวพล ลิตติพานิช 4537385 RSRS/M

ศศ.ม. (งานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : จิตประภา ศรีอ่อน, ศศ.ม. (ความผิดปกติทางการสื่อความหมาย), Ph.D. (Deaf Studies), อรุณี ลิ้มมณี.,M.SW. (Social work)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาการปรับตัวในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีงานทำแล้ว จำนวน 51 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า 1) ในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัว 2) ในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน ปัจจัยทางด้านระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการปรับตัวเป็นแบบแผนที่คล้ายกันทั้งสองช่วงเวลา 4) บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ดีเนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินร่วมด้วย จึงไม่มีปัญหาในการสื่อสาร และวิทยาลัยราชสุดามีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ 5) บัณฑิตส่วนน้อยไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้เนื่องจากมีปัญหาในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย เนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน ยังต้องเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและวัฒนธรรมของคนทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ 1) สถานศึกษาควรมีการอบรมทักษะทางสังคม เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมทั้งของคนพิการทางการได้ยินและคนทั่วไป มีระบบการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ การช่วยเหลือในช่วงแรกของการทำงาน การติดตามผลและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 2) ตัวผู้พิการทางการได้ยินควรตระหนักในการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะการสื่อสารโดยเฉพาะการอ่าน การเขียน และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและวัฒนธรรมของคนทั่วไป

คำสำคัญ : พิการทางการได้ยิน/หูหนวก/การปรับตัวในการทำงาน

259 หน้า ISBN 974-04-6191-3

Copyright by Mahidol University

ADJUSTMENT TO WORK ENVIRONMENT OF THE FIRST HEARING IMPAIRED GRADUATES OF RATCHASUDA COLLEGE,MAHIDOL UNIVERSITY WITH BACHELOR OF ARTS (DEAF STUDIES) IN ACADEMIC YEAR 2003

CHAVAPOL LITTIPANICH 4537385 RSRS/M

M.A. (REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES)

THESIS ADVISORS : JITPRAPA SRI-ON, Ph.D., ARUNEE LIMMANEE, M.SW.,

ABSTRACT

The objectives of this study are : to study the adjustment of graduates with hearing impairment to their work places, and to study factors that influence their adjustment. Samples were 51 graduates with hearing impairment of Ratchasuda College, Mahidol University with Bachelor of Arts (Deaf Studies) in academic year 2003 who were employed at the time of the study. The study was done in two phases: the first three months after graduation and the first six months after graduation. The instruments of the study were questionnaires and interview forms.

The study found that, in the first phase of the study, none of the factors mentioned in the questionnaire influenced the adjustment of the graduates, and in the second phase of the study, the factor, range of salary influenced the adjustment of the graduates with statistical significance of 0.05. The graduates who could adjust themselves well for the first three months of work could also adjust themselves well for the first six months of work, and those who could not adjust themselves well for the first three months of work could not adjust themselves well for the first six months of work either. Most graduates could well adjust to the work environment due to two reasons : First, most of them worked at the work places where there were other employees with hearing impairment. Second, Ratchasuda College has career counseling programs that prepare the hearing impaired graduates to enter their work lives. Some graduates could not well adjust themselves due to the following reasons : First, there were a few employees with hearing impairment in their work places. Second, they could not communicate with their bosses and colleagues. Third, they lacked social skills and did not understand hearing culture, which is somewhat different from deaf culture.

Suggestions

1. The academic institutes that have hearing impaired students should educate them about social skills and hearing culture and should have career counseling programs for them including the follow up and evaluative programs, support and training, etc.

2. Hearing impaired students should learn more about hearing culture to adjust them to mainstream society and should improve their reading and writing skills so that they can communicate with hearing people.

KEY WORDS: HEARING IMPAIRMENT/DEAF/ADJUSTMENT TO WORK ENVIRONMENT

259 P. ISBN 974-04-6191-3

Copyright by Mahidol University

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
บทคัดย่อ		**ง**
สารบัญตาราง		**ซ**
สารบัญภาพ		**ญ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2	วัตถุประสงค์ในการศึกษา	5
1.3	ปัญหาในการวิจัย	5
1.4	สมมติฐานในการวิจัย	6
1.5	ตัวแปรในการวิจัย	6
1.6	ขอบเขตของการวิจัย	7
1.7	ข้อจำกัดในการวิจัย	7
1.8	นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	8
1.9	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรม**	**10**
2.1	ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน	10
2.2	ความรู้เกี่ยวกับความพิการทางการได้ยิน	17
2.3	ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ	20
2.4	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา	43
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**51**
3.1	กลุ่มประชากรที่ศึกษา	51
3.2	วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	51
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
3.4	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	53
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	55
3.7	แผนการดำเนินการวิจัย	55

Copyright by Mahidol University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**56**
	ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	57
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน	69
	ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการปรับตัวในการทำงาน	89
	ส่วนที่ 4 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน จำนวน 15 คน	101
	ส่วนที่ 5 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่ออกจากงาน	162
บทที่ 5	**บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**167**
บรรณานุกรม		**224**
ภาคผนวก		**230**
Excusive Summary		**247**
ประวัติผู้วิจัย		**259**

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตในระยะแรก	59
ตารางที่ 2	ตารางแสดงข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตในระยะที่สอง	65
ตารางที่ 3	ตารางเปรียบเทียบระดับการปรับตัวรายบุคคลระหว่างระยะแรก กับระยะที่สอง	70
ตารางที่ 4	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวของบัณฑิต ที่ทำแบบสอบถามเฉพาะในระยะแรกเพียงครั้งเดียว และสาเหตุที่ออกจากงาน	74
ตารางที่ 5	ตารางแสดงระดับปรับตัวในการทำงานแยกตามสาขาที่จบการศึกษา	75
ตารางที่ 6	ตารางแสดงระดับการปรับตัวโดยรวมของบัณฑิตในระยะสามเดือนแรก ของ การทำงานและระยะที่สอง	76
ตารางที่ 7	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวของบัณฑิต	77
ตารางที่ 8	ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัว ในการทำงาน	81
ตารางที่ 9	ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงาน ในระยะแรก	90
ตารางที่ 10	ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงาน ในระยะที่สอง	94
ตารางที่ 11	ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปรับตัวในการ ทำงานในระยะแรกและระยะที่สอง	97
ตารางที่ 12	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยด้านต่างๆ ในระยะแรกและระยะที่สอง	99
ตารางที่ 13	ตารางแสดงข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป จากการสัมภาษณ์บัณฑิต	106
ตารางที่ 14	ตารางแสดงวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะแรก และระยะที่สองจำแนกข้อมูลรายบุคคล	107

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 15	ตารางแสดงข้อมูลพัฒนาการในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะแรกและระยะที่สอง	110
ตารางที่ 16	ตารางแสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะแรก และระยะที่สอง	111
ตารางที่ 17	ตารางแสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะแรก และระยะที่สอง จำแนกข้อมูลรายบุคคล	130
ตารางที่ 18	ตารางแสดงข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ในระยะแรกและระยะที่สอง	148
ตารางที่ 19	ตารางแสดงคำแนะนำสำหรับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยินในรุ่นต่อไป วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และคำแนะนำสำหรับหน่วยงาน ที่รับคนหูหนวกเข้าทำงาน จากบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน	160
ตารางที่ 20	ตารางแสดงผลกระทบที่เกิดจากการมีทัศนคติในลักษณะต่างๆ ของผู้ให้คำปรึกษา	209

Copyright by Mahidol University

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	กราฟแสดงการเติบโตของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิต	78
ภาพที่ 2	ภาวะการมีงานทำในระยะแรก	169
ภาพที่ 3	ภาวะการมีงานทำในระยะที่สอง	169
ภาพที่ 4	จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำในระยะแรก	169
ภาพที่ 5	จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำในระยะที่สอง	169
ภาพที่ 6	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศในระยะแรก	170
ภาพที่ 7	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศในระยะที่สอง	170
ภาพที่ 8	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการได้ยินในระยะแรก	170
ภาพที่ 9	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการได้ยินในระยะที่สอง	170
ภาพที่ 10	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุในระยะแรก	171
ภาพที่ 11	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุในระยะที่สอง	171
ภาพที่ 12	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับรายได้ในระยะแรก	171
ภาพที่ 13	ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับรายได้ในระยะที่สอง	171
ภาพที่ 14	ภาวะการมีงาน จำแนกตามสาขาที่เรียน ในระยะแรกและในระยะที่สอง	172
ภาพที่ 15	ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตได้เข้าทำงาน	173
ภาพที่ 16	แสดงกรอบแนวคิดของกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน	198
ภาพที่ 17	กลไกการป้องกันจิตใจตนเอง	203
ภาพที่ 18	ข้อแตกต่างของการใช้และไม่ใช้ล่ามภาษามือในการให้คำปรึกษา	205
ภาพที่ 19	ลักษณะของพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ให้คำปรึกษา	210

Copyright by Mahidol University

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่ากับคนทุกคน นอกจากจะทำให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้แล้ว งานยังช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและไม่น่าเบื่อหน่าย คนพิการก็เช่นเดียวกับคนทั่วๆไป ที่มีความต้องการความต้องการทางกาย คือ ปัจจัย 4 อันเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และความต้องการทางใจ เช่น การยอมรับ ความมั่นคง ปลอดภัย ความเคารพนับถือ ฯลฯ การทำงานของคนพิการเปรียบเสมือนการเติมเต็มให้กับชีวิต ทำให้เป็นคนที่สมบูรณ์

ปัจจุบันมีคนพิการมีโอกาสประกอบอาชีพทั้งในหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนเพิ่มขึ้นทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนามุมมองใหม่ที่มีต่อคนพิการ คือ คนพิการควรได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถพึ่งตนเอง ควบคู่กับมุมมองเดิมที่ว่า คนพิการควรได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ เป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้สังคมสนับสนุนสงเคราะห์ พัฒนาและให้การฟื้นฟูสมรรถภาพในด้านต่างๆทั้งการแพทย์ การศึกษา สังคม และอาชีพโดยให้ความสำคัญการการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพของคนพิการ

พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้คนพิการที่ได้รับการจดทะเบียนคนพิการแล้วจะมีสิทธิได้รับบริการคำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายและสมรรถภาพที่มีอยู่ สิทธิในการกู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ และยังกำหนดให้มีการจ้างงานในระบบสัดส่วน โดยสถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจ้างคนพิการเป็นสัดส่วน 1 คนต่อลูกจ้าง 200 คน หากสถานประกอบการที่เข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวง ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการเป็นรายปี ปีละครึ่งหนึ่งของค่าแรงขั้นต่ำที่บังคับในท้องที่นั้นๆ คูณด้วย 365 คูณด้วยจำนวนคนพิการซึ่งประสงค์ไม่รับเข้าทำงาน และมาตรการจูงใจสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานในรูปแบบการลดหย่อนภาษี กล่าวคือ สถานประกอบการที่ได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกโดยตรงแก่คนพิการมีสิทธิหักเงินค่าใช้จ่ายเป็นสองเท่าของเงินที่เสียไปเพื่อการนั้นออกจากเงินได้สุทธิหรือกำไรสุทธิตามประมวลรัษฎากรและมีสิทธินำเงินค่าจ้างที่จ่ายให้กับคนพิการมาหักเป็นค่าใช้จ่ายตามประมวลรัษฎากรได้เป็น 2 เท่าของจำนวนที่จ่ายจริง ซึ่งครอบคลุมถึงสถานประกอบการที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 200 คนด้วย

Copyright by Mahidol University

นอกจากนั้นทางภาคราชการ โดยสำนักสำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ ได้พยายามส่งเสริมความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับการจ้างงแรงงานคนพิการให้กับบริษัท ธุรกิจ ได้จัดทำเอกสารจัดส่งไปยังบริษัทต่างๆปีละ1 ครั้ง เพื่อเผยแพร่ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการไปยังฝ่ายผู้จ้างและฝ่ายแรงงานอย่างทั่วถึง และจัดงานมอบรางวัลบริษัทผู้จ้างแรงงานคนพิการดีเด่นทุกปี เพื่อส่งเสริมสังคมให้มีความเข้าใจที่ดีกับคนพิการและจ้างงานคนพิการเพิ่มมากขึ้น

จากการที่รัฐมีนโยบายส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนพิการทำให้คนพิการมีโอกาสในการทำงานมากขึ้นกว่าในอดีต ดังจะเห็นได้จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติใน พ.ศ.2545 (สำนักสถิติแห่งชาติ, 2545 : 23) รายงานว่าประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้นประมาณ 63,303,000 คน เป็นผู้พิการและทุพลภาพประมาณ 1,098,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 ในจำนวนดังกล่าว มีผู้พิการและทุพลภาพที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่มีงานทำประมาณ 292,800 คน ประกอบธุรกิจส่วนตัว ช่วยธุรกิจในครัวเรือน และเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งของภาคเอกชน รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ (จำนวน 139,000 84,900 และ 60,200 คน ตามลำดับ) แต่อย่างไรก็ตาม นิยามของคำว่า “พิการและทุพลภาพ” ที่ทางสำนักงานสถิติแห่งชาติใช้ในการสำรวจ หมายถึง ผู้ที่ขาดความสามารถในการประกอบกิจวัตรหลักอันเป็นปกติเยี่ยงบุคคลทั่วไป อันเนื่องจากปัญหาสุขภาพหรือความเจ็บป่วยที่ต่อเนื่องมาตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป หรือมีความพิการตามนิยามในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534

จากข้อมูลประมวลจากฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ศูนย์ข้อมูลคนพิการ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 9 มีนาคม 2548 พบว่าคนพิการที่อายุในวัยทำงานระหว่าง 15 – 60 ปีที่จดทะเบียนคนพิการมีทั้งสิ้น 238,930 คน เป็นคนพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย 32,466 คน ข้อมูลการทำงานของคนพิการในสถานประกอบการ ปี พ.ศ.2547 พบว่ามีคนพิการมีงานทำจำนวน 4,469 คน โดยเป็นคนพิการที่มีงานทำอยู่แล้ว จำนวน 2,467 คน และสถานประกอบการรับคนพิการเข้าทำงานในปี พ.ศ.2547 จำนวน 2,002 คน จำนวนคนพิการที่มีงานทำเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2546 ที่คนพิการมีงานทำจำนวน 4,170 คน และสถิติจำนวนคนพิการที่ขอกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพอิสระจากกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2538 – 2547 มีจำนวน 34,291 คน เป็นมูลค่าทั้งสิ้น 670.69 ล้านบาท

จากการประเมินผลของสำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ (สภาสังคมสงเคราะห์, 2540 : 6) ได้ประชุมระดมความคิดเห็นของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ เมื่อ พ.ศ. 2539 พบว่า นายจ้างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคนพิการที่รับเข้าทำงาน ส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านการปรับตัว คนพิการจะปรับตัวได้ช้ากว่าคนทั่วไป โดยคนพิการจะมีร่างกายอ่อนแอและมีอาการเจ็บป่วยบ่อยครั้ง เนื่องจากความพิการทางร่างกายและสุขภาพไม่แข็งแรง มีคนพิการจำนวนมากที่มีความตั้งใจในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

สูง มีความอดทน และตรงต่อเวลา แต่คนพิการบางกลุ่มมีปัญหาในเรื่องการปรับตัวด้านระเบียบวินัยในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบขอสถานประกอบการ จากการศึกษาของสุรภา กสานติกุล (2542:103) พบว่า ลูกจ้างที่พิการทางการได้ยินมีระดับการปรับตัวต่ำที่สุดในการปรับตัวของคนพิการทุกประเภท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความพิการ เป็นข้อจำกัดในการแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง จึงทำให้มีบุคลิกภาพเก็บตัวและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ยาก

ปัญหาการปรับตัวในการทำงานของคนพิการเป็นปัญหาที่สำคัญในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาที่สำคัญ 2 ประการ แตกต่างจากคนพิการประเภทอื่นคือ

1. ปัญหาการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน
2. ความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยิน

คนพิการทางการได้ยินมีปัญหาด้านการสื่อสาร สำหรับคนหูตึงที่ยังมีการได้ยินอาจจะมีปัญหาด้านการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินบ้าง แต่สำหรับคนหูหนวกนั้น ใช้การสื่อสารด้วยภาษามือ ซึ่งเป็นภาษาแรกของคนหูหนวก และภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง และภาษาที่สองนี้มีความจำเป็นต่อการใช้ชีวิตในสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ภาษาที่สองนั้น ต้องอาศัยเวลาและการฝึกฝนทักษะ ซึ่งคนหูหนวกส่วนใหญ่มีปัญหากับภาษาที่สอง

ปัญหาในการสื่อสารที่พบในคนหูหนวกส่วนใหญ่ (Schirmer, 2001 : 71 ; Beck, 1989 ; Blachowiz, 1984) คือ การมีพัฒนาการทางภาษาที่สองน้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน มีปัญหากับการอ่านและการเขียนเนื่องจากการมีคำศัพท์ที่จำกัด การขาดความเข้าใจคำศัพท์ที่มีหลายความหมาย คำศัพท์ที่เกี่ยวกับนามธรรม การเขียนประโยคผิดโครงสร้างไวยากรณ์

นอกจากข้อจำกัดในการสื่อดังกล่าวแล้ว คนหูหนวกยังมีวัฒนธรรมของคนหูหนวกที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของคนที่มีการได้ยิน ลักษณะที่สำคัญของคนพิการทางการได้ยิน (Padden, 1989 : 1) ที่เห็นได้ชัดคือ

1. มีภาษามือเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร
2. มีสังคมและวัฒนธรรมเฉพาะของคนหูหนวกที่ใช้ภาษามือ คนหูหนวกจะใช้ภาษามือกับคนหูหนวกด้วยกัน และใช้ภาษาที่สองกับคนที่มีการได้ยิน ซึ่งอาจจะมีปัญหาในการสื่อสารบ้าง

วัฒนธรรมของคนหูหนวกเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการใช้ภาษามือ เพราะวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีผลต่อความเชื่อ คุณค่า พฤติกรรม การแต่งกาย บรรทัดฐานของสังคม และความรู้ วัฒนธรรมของคนหูหนวกจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งเป็นเวลายาวนานโดยการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยใช้ภาษาเป็นสื่อกลาง คนหูหนวกส่วนใหญ่ประมาณ 90 % จะอยู่ในครอบครัวที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน (Schirmer,

Copyright by Mahidol University

2001 : 92) คนหูหนวกจะเรียนภาษาจากพ่อแม่ (อาจเป็นภาษาท่าทาง) จะได้เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของทางบ้าน และเมื่อได้เข้าโรงเรียนสอนคนหูหนวก เมื่ออายุ 5-6 ปี (โรงเรียนสอนคนหูหนวกไทยรับนักเรียนเข้าเรียนเมื่ออายุ 6 ปี) จะได้เรียนรู้ภาษามือและเรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวกด้วย เพราะวัฒนธรรมของคนหูหนวกเป็นความสัมพันธ์ของภาษากับวัฒนธรรมอย่างแยกกันไม่ออก(Schirmer, 2001: 80; Saville-Troike,1979) และการเรียนรู้ภาษามือนั้นถือว่ามีคุณค่ามากสำหรับคนหูหนวก เพราะเป็นภาษาเดียวที่สามารถสื่อสารได้อย่างสมบูรณ์ การที่คนหูหนวกได้เรียนรู้ภาษามือที่โรงเรียนเมื่ออายุ 5-6 ปี ในขณะที่คนที่มีการได้ยินได้เรียนรู้ภาษาเมื่ออายุ 2 ปี ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมของคนหูหนวกจึงเกิดช้ากว่าคนที่มีการได้ยิน คนหูหนวกจึงมีวุฒิภาวะช้ากว่าคนที่มีการได้ยินทั้งทางด้านสังคมและอารมณ์ มีผลต่อการปรับตัวในการใช้ชีวิตในสังคม (Becker, 1987 : 61 ; Schlesingek & Meadow, 1972) แต่การฝึกฝนที่คงเส้นคงวาในเรื่องวุฒิภาวะทางสังคมจากทางโรงเรียน ครอบครัว จะช่วยให้คนหูหนวกมีวุฒิภาวะทางสังคมทั้งในแง่ของการดูแลตัวเอง การเข้าสังคม และการมีอาชีพ (ศรียา นิยมธรรม,2538:78)

นอกจากนั้น การคนหูหนวกเข้าเรียนในโรงเรียนที่สอนเฉพาะคนหูหนวก และโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อคนหูหนวก จากการศึกษาของ Sri-On (2001) พบว่า โรงเรียนสอนคนหูหนวกในประเทศไทยเป็นโรงเรียนประจำ กินนอน รับนักเรียนหูหนวกเข้าเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนหูหนวกร้อยละ 95 ใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนสอนคนหูหนวกตั้งแต่เด็กจนโต ครูและบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนเป็นคนกลุ่มเดิมและเป็นคนกลุ่มเดียว ไม่เคยอยู่ร่วมกับคนกลุ่มอื่น ทำให้เด็กหูหนวกมีสังคมจำกัด ทำให้ขาดประสบการณ์ในการเรียนรู้ชีวิตในสังคมของคนส่วนใหญ่ อีกทั้งลักษณะสังคมของคนหูหนวกเป็นสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ สังคมของคนหูหนวกจะแบ่งแยกจากสังคมคนที่มีการได้ยินอย่างชัดเจน เป็นผลจากการรวมกลุ่มกันเองจากการถูกแบ่งแยกจากสังคมของคนส่วนใหญ่เนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน (Schirmer, 2001 : 85 ; Lane, 1992)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คนพิการทางการได้ยินได้รับผลกระทบจากการมีข้อจำกัดด้านการสื่อสารและความแตกต่างทางวัฒนธรรม คนพิการทางการได้ยินในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะศึกษาในโรงเรียนเฉพาะสำหรับคนหูหนวก เคยชินกับวัฒนธรรมและการสื่อสารกับคนหูหนวกและต่อมาจบการศึกษาออกไปทำงานในสภาพแวดล้อมที่ทำงานร่วมกับสังคม อาจทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวได้ ถ้าไม่สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มักจะแยกตัวอยู่คนเดียว มีความรู้สึกในแง่ลบกับตนเอง ไม่มีความสุขในการทำงาน (Becker, 1987 : 76 ; Schlesingek & Meadow, 1972)

ผู้วิจัยเองได้ฝึกประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จสำหรับคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบปัญหาของคนพิการทางการได้ยินที่อยากเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

Copyright by Mahidol University

หากพิจารณาถึงปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าช่วงเวลาที่บุคคลเริ่มต้นเข้าทำงานใหม่เป็นช่วงเวลาที่สำคัญอย่างยิ่งเนื่องจาก กระบวนการปรับตัวที่เกิดขึ้นในระยะแรกของการทำงานนั้นได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลอาทิ ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน หรือการออกจากงาน (Adkins, 1995 อ้างในธีรเดช ฉายอรุณ, 2540 : 2) และเนื่องจากการปรับตัวในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต : สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจซ้ำ (Panel Survey) ศึกษาในสองระยะเวลาคือ ระยะแรก ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน และระยะที่สอง ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน เหตุผลที่เลือกศึกษาในระยะสามเดือนและระยะหกเดือน เนื่องจากระยะเวลาดังกล่าวเป็นเกณฑ์การทดลองงานของหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนทั่วไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการติดตามและประเมินผลศิษย์เก่าของวิทยาลัยราชสุดา ต้องการทราบถึงการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษาและการให้คำปรึกษาแนะแนวด้านอาชีพกับคนพิการทางการได้ยินและคนพิการประเภทอื่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
3. เพื่อศึกษาการปรับตัวของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน สองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

1.3 ปัญหาในการวิจัย

1. บัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินเมื่อเริ่มเข้าทำงานมีการปรับตัวในการทำงานอย่างไร
2. มีปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
3. รูปแบบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน ระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกของการทำงานเป็นอย่างไร

Copyright by Mahidol University

1.4 สมมุติฐานในการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
2. เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
3. ระดับการได้ยินมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
4. ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
5. ความสามารถในการพูดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
6. ความสามารถในการอ่านริมฝีปากมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
7. ความสามารถในการอ่านภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
8. ความสามารถในการเขียนภาษาไทยมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
9. การมีประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
10. การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงานมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
11. การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วยมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
12. การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วยมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
13. การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
14. การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน
15. การปรับตัวโดยเฉลี่ยในในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวดีกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

1.5 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- เพศ
- เกรดเฉลี่ยสะสม
- ระดับการได้ยิน
- ระดับรายได้
- การมีประสบการณ์การทำงาน
- การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน
- ความสามารถในการพูด
- ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก
- ความสามารถในการอ่านภาษาไทย

Copyright by Mahidol University

- ความสามารถในการเขียนภาษาไทย
- การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย
- การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติของบัณฑิตทำงานร่วมด้วย
- การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ
- การทำงานตรงตามสาขาวิชาที่จบ
- ช่วงระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม

- การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีงานทำ โดยมีช่วงเวลาการศึกษาเพียงสองระยะ คือ ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน และระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

1.7 ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต : สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษานี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะ มีข้อจำกัดในการวิจัย 2 ประการ คือ

1. บัณฑิตฯเป็นบุคลากรที่ศึกษาในวิชาชีพเฉพาะเพื่อทำงานเป็นนักวิชาชีพในสาขาวิชาสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน เช่น นักภาษาศาสตร์ภาษามือ ครูสอนภาษามือ ครูสอนเด็กหูหนวก นักบริหารหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องดินเผา

2. ประการที่สอง วิทยาลัยราชสุดาได้จัดหลักสูตรที่มีโครงสร้างพิเศษ อำนวยความสะดวกในการเรียนสำหรับคนพิการทางการได้ยิน เป็นลักษณะการเรียนโดยใช้ภาษามือไทย และการเขียนภาษาไทยเป็นภาษาในการเรียนการสอน มีล่าม-ภาษามือ มีหอพักภายใน และนักศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ต่างจากการศึกษาในสถาบันระดับอุดมศึกษาทั่วไป ดังนั้นการศึกษานี้จึงไม่สามารถอ้างอิงกับคนพิการทางการได้ยินอื่นๆได้

Copyright by Mahidol University

1.8 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน หมายถึง บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตร-บัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และมีความพิการทางการได้ยินทุกคน

ระดับการได้ยิน หมายถึง ระดับการได้ยินเสียง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

หูตึง หมายถึง คนที่มีการได้ยินเหลืออยู่บ้าง สามารถรับฟังเสียงได้ ไม่ว่าจะใส่เครื่องช่วยฟังหรือไม่ก็ตาม และใช้การสื่อสารด้วยการพูดหรือภาษามือ

หูหนวก หมายถึง คนที่สูญเสียการได้ยินมากๆตั้งแต่ 90 เดซิเบลขึ้นไป ไม่ได้ยินเสียง และใช้การสื่อสารด้วยภาษามือ

การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาการปรับตัวในการทำงานด้านต่างๆตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. **การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน**
   - ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้
   - ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
   - ความสามารถในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
   - การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. **การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ**
   - ความพึงพอใจในงานที่ทำ
   - ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ
   - ความทุ่มเท เอาใจใส่กับงานที่ทำ
   - สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่ต้องเผชิญขณะทำงานได้
   - การยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ
3. **การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
   - สามารถปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆของที่ทำงานได้
   - ยอมรับในระเบียบข้อกำหนดการปฏิบัติงานของที่ทำงานได้
   - สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้

Copyright by Mahidol University

ระดับรายได้

มีรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท	หมายถึง	รายได้ระดับต่ำ
มีรายได้ระหว่าง 6,000 – 10,000 บาท	หมายถึง	รายได้ระดับปานกลาง
มีรายได้มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป	หมายถึง	รายได้ระดับสูง

เหตุผลที่แบ่งเกณฑ์ ระดับรายได้ต่ำ ปานกลาง และสูง ในช่วงดังกล่าว เนื่องจาก ช่วงรายได้ 6,000 – 10,000 บาท เป็นระดับเงินเดือนที่หน่วยงานราชการ เอกชนทั่วไป จ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (สมาคมการบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2545:56)

หากมีรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท จัดได้ว่ามีรายได้ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ฯ และหากมีรายได้สูงกว่า 10,000 บาท จัดได้ว่ามีรายได้ระดับสูงกว่าเกณฑ์ฯ

ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาตั้งแต่บัณฑิตได้เข้าทำงานจนถึงสามเดือนแรกของการทำงาน

ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนเป็นต้นไปจนถึงหกเดือนแรกของการทำงาน

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบรูปแบบการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน ในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน และระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน
3. ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน
4. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาในการนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อผลิตคนพิการทางการได้ยินที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
5. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่นักให้คำปรึกษาแนะแนวในงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในการให้บริการปรึกษาแนะแนวด้านอาชีพกับผู้พิการทางการได้ยิน เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง และคนพิการด้านอื่น

Copyright by Mahidol University

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รวบรวมไว้ในหัวข้อ ดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
2.2 ความรู้เกี่ยวกับความพิการทางการได้ยิน
2.3 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของคนพิการ
2.4 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ในการทำงาน มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จึงจะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ซึ่งแต่ละคนมีรูปแบบของการปรับตัวแตกต่างกัน การปรับตัวที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมจะเกิดความไม่สบายใจ เกิดความเครียด ทำให้ทำงานไปได้ด้วยความทุกข์ใจ เป็นผลให้สุขภาพจิตเสื่อม ฉะนั้นการปรับตัวในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการปรับตัว

ลาซารัส (Lazarus, 1969 : 17 - 18 อ้างใน อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์, 2532 : 6 - 7) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องของการปรับตัว (Adjustment) ว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากการปรับตัวทางชีววิทยา เรียกว่า Adaptation เป็นความคิดพื้นฐานทางทฤษฎีวิวัฒนาการของดาร์วิน ที่เชื่อว่าเผ่าพันธุ์ที่แข็งแรงเท่านั้นจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ และสามารถดำรงเผ่าพันธุ์อยู่ได้ นักจิตวิทยาได้ยืมเอาความคิดนี้มาใช้แล้วใช้คำว่า Adjustment แทนคำว่า Adaptation นอกจากนั้น ลาซารัส กล่าว ถึงความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาเรื่องการปรับตัวว่า เพื่อที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมอันเป็นผลเนื่องมาจากการปรับตัวไม่ดี คือ มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั่นเอง

พจนานุกรมทางพฤติกรรมศาสตร์ (Worchel, 1985 อ้างใน อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์, 2532 : 6) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า

Copyright by Mahidol University

1. เป็นความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างสภาพแวดล้อมกับความต้องการของตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. เป็นการปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อสนองตอบความต้องการและความพึงพอใจอย่างสูงสุดโดยสร้างความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม

จากข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนเข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง

ลักษณะของบุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีมีดังนี้ (นิภา นิธยายน, 2530 : 155 - 157)

1. มีความเชื่อมั่น ความรู้สึกที่มั่นคง และมีความภาคภูมิใจในตนเอง
2. มีความอบอุ่นเป็นมิตร มีนิสัยที่น่าคบ มีเมตตากรุณา
3. ตระหนักในคุณค่าของภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ
4. พร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆและสนใจเข้าร่วมกิจกรรมรอบตัว
5. รู้จักรักษาสุขภาพอนามัยสม่ำเสมอ
6. มีความกล้าที่จะเผชิญกับความจริงในชีวิต
7. มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง ไม่ท้อถอย พร้อมที่จะแก้ปัญหาอย่างเต็มกำลังความสามารถ
8. มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี
9. ไม่มีอารมณ์เกลียดเคียดแค้น รู้จักยับยั้ง และควบคุมอารมณ์ได้
10. ไม่เคร่งเครียด หรือวิตกกังวลจนเกินเหตุ

แนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุข (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2543 : 144 - 146)

1. รู้สึกพึงพอใจในตนเอง ยึดหลักที่ว่า จงพอใจในสิ่งที่มีและทำสิ่งที่มีอยู่ให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนไม่สามารถเลือกเกิดได้ หากเลือกเกิดได้ ทุกคนคงไม่อยากเกิดมาพิการ อยากเพียบพร้อมไปด้วยคุณสมบัติต่างๆที่สมบูรณ์ด้วยกันทุกคน แต่เหตุที่ว่าคนเราเลือกเกิดไม่ได้ แต่เราเลือกที่จะเป็นได้ สิ่งที่เราควรเลือกเป็นคือ การเลือกที่จะเป็นคนดี เพราะคนดีนั้นก่อประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่น ทำให้สังคมมีความสุข

2. รู้จักปล่อยวาง คิดให้ได้ว่า อะไรมันเกิด มันย่อมเกิด อะไรมันเป็น มันก็เป็น การปล่อยวาง แตกต่างกับการเพิกเฉย หมายถึง การละเลยไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ แต่การปล่อยวาง หมายถึง การปรับใจ ปรับความคิด ปรับความรู้สึกต่อสิ่งที่มนุษย์เผชิญอย่างมีสติที่มั่นคง ไม่ฟูมฟาย ไม่วู่วาม ยอมรับผลร้ายหรือสิ่งที่เกิดขึ้นโดยที่เราไม่อาจแก้ไขได้

3. ยอมรับความเป็นจริง แม้ว่าบางครั้งความจริงที่เราเผชิญนั้น จะก่อให้เกิดความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน พยายามคิดแง่ดี มองหาประโยชน์จากสถานการณ์เลวร้าย คิดเสียว่า นี่คือสิ่งที่จะ

Copyright by Mahidol University

พิสูจน์ความอดทน คนที่เข้มแข็งอดทนเท่านั้นจะฝ่าฟันความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับชีวิตเราได้ คนที่ยอมรับความจริงต่างๆของชีวิตได้ จะเป็นผู้ที่มีความทุกข์น้อย และทุกข์อยู่ไม่นาน ปรับตัวได้ดี ชีวิตก็มีความสุข

4. มองโลกในแง่ดี การคิดในแง่ดีนั้น ความรู้สึกของเราก็จะดี และมีความสุข

5. ยอมรับว่าคนเรานั้นแตกต่างกัน ดังนั้นไม่ควรคาดหวังจะให้ใครเป็นอย่างที่เราต้องการ เราคือเรา เขาคือเขา ทั้งเราและเขามีความไม่เหมือน แตกต่างกันมากมายทั้งค่านิยม ทัศนคติ ความคิดความเชื่อต่างๆที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มนุษย์แต่ละคนมีการกระทำ การแสดงออกแตกต่างกัน

2.1.2 ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (ประภาวดี เหล่าพูลสุข, 2539 : 30 - 32)

ตามแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวตามทฤษฎีของรอย อธิบายความหมายของการปรับตัวว่าหมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองของบุคคล เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อปรับให้คงภาวะสมดุลทั้งร่างกายและจิตใจ รอยเชื่อว่า คนเราประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคม เปรียบเป็นระบบใหญ่ ระบบหนึ่งและประกอบด้วยระบบย่อยในแต่ละส่วนของระบบย่อยนี้จะมีการผสมผสานและสัมพันธ์ต่อกัน สาเหตุใดก็ตามที่มาทำให้ระบบย่อยส่วนใดส่วนหนึ่ง ได้รับการกระทบกระเทือนไปทั้งระบบใหญ่ กล่าวคือ ถ้ามีสิ่งใดมากระทบกระเทือนโดยตรงต่อร่างกายจะมีผลไปถึงจิตใจและสังคมด้วย รอยเชื่อว่า ระบบชีวิตเป็นระบบเปิดจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในตัวเองและจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อมีการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม คนเราจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งส่วนที่อยู่ภายในและภายนอก มีการปรับตัวเพื่อที่จะดำรงความเป็นอยู่ได้

แนวคิดทฤษฎีของการปรับตัวของรอยมีความเชื่อว่า “บุคคลเป็นระบบการปรับตัวระบบหนึ่ง” ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในตัวเองและภายนอกตลอดเวลา สิ่งแวดล้อมตามแนวคิดของรอยคือ ทุกสภาพการณ์หรือเหตุการณ์ที่อยู่รอบๆตัวบุคคล สิ่งแวดล้อมจัดเป็นตัวป้อนเข้า (Input) ที่ส่งไปที่ระบบการปรับตัว รอยได้จัดแบ่งสิ่งแวดล้อม เปรียบเสมือนสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้บุคคลปรับตัวออกเป็น 3 ชนิดคือ

1. สิ่งเร้าตรงหรือสิ่งเร้าเฉพาะ (Focal Stimuli) คือ สิ่งเร้าที่บุคคล กำลังเผชิญอยู่โดยตรง เป็นสิ่งเร้าที่บุคคลต้องปรับตัว เช่น ความเจ็บปวดที่กำลังเป็นอยู่ เป็นต้น

2. สิ่งเร้าร่วมหรือสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้อง (Contextual Stimuli) หมายถึง สิ่งเร้าอื่นๆที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม นอกเหนือจากสิ่งเร้าเฉพาะ หรือสิ่งเร้าตรง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบตัว รายได้ของครอบครัว ลักษณะของครอบครัวเป็นต้น

3. สิ่งเร้าแฝงหรือสิ่งเร้าเงียบ (Residual Stimuli) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัย ประสบการณ์เดิม และการดำรงชีวิต เป็นต้น

เมื่อมีการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าดังกล่าว บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม กลไกในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

Copyright by Mahidol University

1. กลไกการควบคุม เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้นโดยบุคคลโดยที่บุคคลไม่รู้สึกเป็นการทำงานร่วมกับระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้และการตอบสนอง เพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในสภาวะสมดุล

2. กลไกการรับรู้เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตสังคม ที่บุคคลใช้ในการปรับตัวต่อภาวะเครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้จากการเข้าสังคม

กลไกการปรับตัวทั้ง 2 ส่วนนี้จะเกิดควบคู่กันเสมอ โดยมีการรับรู้ เป็นสื่อกลาง และทำให้บุคคลมีการแสดงออกในพฤติกรรม 4 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการทางด้านสรีระ มีพื้นฐานมาจากความต้องการความมั่นคงทางด้านร่างกาย ครอบคลุมความต้องการพื้นฐานในเรื่อง การออกกำลังกาย การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

2. พฤติกรรมการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ เป็นพฤติกรรมการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการและคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม หรือการยอมรับของบุคคลอื่นในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ บุคคลจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติ จะสำเร็จหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคลนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนนี้ จะแสดงออกใน 4 ลักษณะดังนี้

2.1 การที่ไม่สามารถดำรงบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ineffective role transition)

2.2 การแสดงบทบาทได้ไม่ตรงตามความเป็นจริง (Role Distance)

2.3 ความขัดแย้งในการแสดงบทบาท (Role Conflict)

2.4 ความล้มเหลวในการแสดงบทบาท (Role Failure)

3. พฤติกรรมการปรับตัวทางด้านการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลในอันที่จะคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากคนเราต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปกติ คนเราจะคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองและยอมพึ่งพาคนอื่นในขอบเขตที่ตนเองและสังคมยอมรับ ถือเป็นการปรับตัวตามปกติ

4. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์เป็นพฤติกรรมการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการความมั่นคงด้านจิตใจ เกิดจากความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น

หากบุคคลมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเองตามความเป็นจริง มองเห็นคุณค่าแห่งตน การปรับตัวจะเป็นไปได้ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตัวเองไม่ดี

Copyright by Mahidol University

2.1.3 การปรับตัวในการทำงาน

งานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การทำงานทำให้ชีวิตมีความหมาย สามารถพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจได้และสร้างความภาคภูมิให้กับตนเอง การปรับตัวที่ดีในการทำงาน (Good Vocational Adjustment) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการดังนี้ (Arkoff, A., 1968 : 26 - 27)

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพเป็นแนวความคิดหนึ่ง ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพความสามารถในการปรับตัวในลักษณะนี้ คือ ระดับความสามารถและศักยภาพ (Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้นๆ

บุคคลใดจะเป็นผู้มีวุฒิภาวะหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้น ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของคนทั่วไป ที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกันจะทำให้ทราบได้ว่าผู้นั้นมีวุฒิภาวะทางอาชีพหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาวุฒิภาวะทางด้านอาชีพแบบหนึ่ง คือ การมีวุฒิภาวะด้านอาชีพเกินกว่าที่คาดหวัง วุฒิภาวะในลักษณะนี้ได้แก่ ผู้ที่สามารถพัฒนาทักษะในงานอาชีพได้อย่างรวดเร็ว เกินกว่าความสามารถในอายุจริงของผู้ปฏิบัติ พัฒนาการในลักษณะนี้มักเกิดกับผู้ที่มีความสามารถและสติปัญญาเกินกว่าอายุจริง

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผนเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานได้ดี บุคคลลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน และมุ่งหวังในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนอยู่และตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ และมักประสบปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพจิต และไม่สามารถในการปรับตัวได้ดี

3. ความพอใจในงาน (The Motion of Job Satisfaction) ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้นๆเป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงาน ความพอใจในงานเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถมุ่งชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงานส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำและมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความสามารถเหมาะสมกับอาชีพใด

บุคคลเริ่มเข้าสู่ชีวิตการทำงาน ทุกคนจะต้องมีความพยายามในการปรับตัว (Adjustment in the workplace) โดยเฉพาะผู้ที่เริ่มทำงานเป็นครั้งแรก (Rathus, 1995 ; อ้างใน สุรภา, 2542 : 32 - 33) ลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาหลายๆเรื่อง เช่น เงินเดือน

Copyright by Mahidol University

สวัสดิการที่ได้รับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น เนื่องจากอาจมีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้มากว่างานที่ทำนั้น เป็นงานที่ไม่เป็นตามความคาดหวังที่ตนเองได้เคยคิดไว้ทุกประการ ดังนั้นบุคคลที่สามารถปรับตัวให้ตนเองมีความสุขกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ จึงมีลักษณะดังนี้

1. มีความพยายามในการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากการเรียนมาสู่การทำงานให้มากที่สุด (Making the Transition from School to Workplace) อาจเป็นไปได้ว่า บุคคลที่มีผลการเรียนดี และได้รับการยกย่องชื่นชม แต่เมื่อมาทำงานแล้วอาจไม่ได้รับการชื่นชมอย่างที่เคยได้รับ เนื่องจากชีวิตจริงในการทำงานนั้นมีข้อจำกัดมากมายในเรื่องของลำดับขั้นตามหน้าที่รับผิดชอบและสายงานบังคับบัญชาในองค์กร (Organization Hierarchy) บุคคลต้องยอมรับความจริงและไม่ละความพยายามที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. มีความพยายามในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ (Learning on to carry out the job tasks) โดยต้องพยายามพัฒนาทักษะ ฝีมือ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ยอมรับและแสดงถึงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ปัดภาระความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น (Accepting responsibility for job tasks and functions)

4. ยอมรับในสถานภาพของตนเองในองค์กร (Accepting in status within organization) ในฐานะผู้เข้าใหม่ (Newcomer) ที่พร้อมจะเรียนรู้รายละเอียดของงาน

5. พยายามที่จะแสดงความเป็นมิตรไมตรีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (Get along with Co-workers and supervisor)

6. แสดงออกถึงความสามารถของตนเองในการพัฒนาปรับปรุงงาน และต้องการความก้าวหน้า (Making improvement and showing progress) โดยกระตือรือร้นและขยันที่จะทำงานในหน้าที่ได้เสมอเพื่อที่จะมีความก้าวหน้าจากงานที่รับผิดชอบอยู่

7. พยายามที่จะหาผู้ให้การช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ (Finding a sponsor or mentor) เนื่องจากเป็นธรรมดาของผู้ที่เริ่มงานใหม่ที่จะต้องไม่เข้าใจในทุกๆ รายละเอียดและลักษณะงานทั้งหมด ดังนั้นเมื่อมีปัญหาจึงต้องพยายามขจัดปัญหานั้นให้หมดไป

8. มีความสามารถในการกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน ระหว่างงานที่ทำอยู่กับเรื่องในชีวิตส่วนตัว (Defending the boundaries between job and other areas of life) เช่น ในขณะทำงานก็ต้องแสดงความคิดเห็นและคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

9. พยายามประเมินผลงานของตนเองโดยสม่ำเสมอ (Evaluating outcomes of work) ว่าตนเองได้พัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นในการพัฒนางานได้มากน้อยเพียงใด

10. พยายามที่จะจัดการหรือผ่อนคลายความเครียด หรือความหงุดหงิดใจ จากการทำงาน (Learning to cope with daily frustrations on the job)

Copyright by Mahidol University

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543 : 23) กล่าวว่า บุคคลที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีนั้น คือ บุคคลที่สามารถปฏิบัติงานของตนได้สัมฤทธิ์ผล มีประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ในทางกลับกัน บุคคลที่ปรับตัวในการทำงานได้ไม่ดี ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำงานได้ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวลในงานได้

อาร์คอฟ (Archive, 1968) กล่าวว่ามีปัจจัยต่างๆเป็นจำนวนมากที่มีผลต่อการปรับตัวทางอาชีพ ทั้งปัจจัยส่วนตัวของบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน

- ปัจจัยลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วยความสนใจ แรงจูงใจ บุคลิกภาพและความสามารถ
- ปัจจัยทางลักษณะงาน สิ่งที่ควรพิจารณาประกอบด้วยงานและโอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงานและความพึงพอใจที่ได้รับ
- ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และชั้นทางสังคม ของบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวในการทำงาน

ธีรเดช ฉายอรุณ (2542 : 2) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล เช่น ความเครียด ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้วจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไป โดยเฉพาะในช่วงแรกของการทำงานนั้นมีสถิติการออกจากงานสูงสุด และจำนวนดังกล่าวจะลดลงเมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น

ฟรีเบิร์ก (Freeburg, et al, 1991 : 41 - 42) ได้ศึกษาอุปสรรคในการปรับตัวช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อจากการใช้ชีวิตการเรียนไปสู่การดำรงชีวิตในชุมชน (School – to – Community Transition) พบว่าคนพิการทางการได้ยินมีอุปสรรคในการปรับตัวในการทำงานเนื่องจาก

1. ปัญหาการใช้ทักษะภาษาอังกฤษในการสื่อสาร
2. การสนับสนุนบริการจากรัฐมีคุณภาพไม่ดี
3. การขาดประสบการณ์ทางอาชีพ
4. การขาดการฝึกฝนทักษะต่างๆ
5. การขาดทักษะในการแก้ปัญหา
6. พึ่งพาครอบครัวและโรงเรียนมากเกินไป

คลิฟ (Cleve JV, 1987 : 265) ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการทำงานจากสถาบันการศึกษาไปสู่การทำงานไว้ดังนี้

Copyright by Mahidol University

1. หลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาควรเกี่ยวข้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ให้โอกาสนักเรียนที่พิการทางการได้ยินได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
3. ปรับปรุงคุณภาพในการฝึกอาชีพ
4. สนับสนุนให้มีการทำงานระหว่างเรียน มีการฝึกอบรม และมีกองทุนสนับสนุน

โบวี่ (Bowe, 1988 : Freeburg J., et al, 1991 : 38) กล่าวว่า การปรับตัวช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อจากการใช้ชีวิตการเรียนไปสู่การทำงาน คนพิการทางการได้ยินปรับตัวได้ด้อยกว่าคนที่มีการได้ยินโดยเฉพาะเรื่องการทำงานและการปรับตัวในการดำรงชีวิตอย่างอิสระ

โดยสรุปแล้วการปรับตัวในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะจัดการปัญหาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีความกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของตนเองกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความพิการทางการได้ยิน

2.2.1 ประเภทของคนพิการทางการได้ยิน

พูนพิศ อมาตยกุล (2545 : 6) กล่าวถึง คนพิการทางการได้ยินแบ่งประเภททางการศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ

1. หูตึง หมายถึง ผู้ที่มีการได้ยินเหลืออยู่บ้าง สามารถได้ยินได้ไม่ว่าจะใส่เครื่องช่วยฟัง (Hearing Aids) หรือไม่ก็ตาม

2. หูหนวก หมายถึง ผู้ที่สูญเสียการได้ยินมาก ๆ ตั้งแต่ 90 เดซิเบลขึ้นไป ไม่สามารถได้ยินเสียงพูดดังๆ อาจรับรู้เสียงบางเสียงได้จากการสั่นสะเทือน

2.2.1 วิธีการสื่อความหมายของคนพิการทางการได้ยิน

คนพิการทางการได้ยิน มีปัญหาทางการได้ยิน จึงไม่สามารถได้รับประโยชน์จากการฟังการพูดได้อย่างเต็มที่ จึงต้องใช้วิธีการสื่อสารวิธีอื่นแทนการใช้ภาษาพูดเพียงอย่างเดียวเช่นคนที่มีการได้ยิน วิธีการสื่อความหมายของคนพิการทางการได้ยิน อาจแบ่งได้ 7 วิธี คือ

1. การพูด (Speech) เหมาะสำหรับคนที่สูญเสียการได้ยินไม่มากนัก คนหูตึงเล็กน้อยไปถึงหูตึงปานกลาง หากหูตึงมากหรือหูหนวกจะใช้วิธีสื่อสารด้วยการพูดไม่ได้ผล

2. ภาษามือ (Sign Language) เหมาะสำหรับคนที่มีการสูญเสียการได้ยินมากหรือหูหนวกที่ไม่สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ด้วยการพูด จึงใช้ภาษามือแทน

3. การใช้ภาษาท่าทาง (Gestures) หมายถึง การใช้ท่าทางที่คิดขึ้นมาเองมักเป็นโดยธรรมชาติ โดยไม่ใช้ภาษามือและไม่ใช้เสียง แต่ใช้สายตาเป็นสำคัญในการรับภาษา นับเป็นพื้นฐานความเข้าใจถึงความสำคัญของการใช้ภาษามือ

Copyright© by Mahidol University

4. การสะกดนิ้วมือ (Finger Spelling) คือ การที่บุคคลทำท่าด้วยนิ้วมือเป็นรูปต่างๆ แทนด้วยพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตลอดจนสัญลักษณ์อื่นของภาษาประจำชาติเพื่อการสื่อภาษาโดยทั่วไปแล้ว ตัวอักษรที่สะกดด้วยนิ้วมือ (Manual Alphabets) ของภาษาใดจะมีจำนวนเท่ากับตัวอักษรของภาษานั้น

5. การอ่านริมฝีปาก (Lip Reading) คือ ศิลปะของการเข้าใจคำพูด โดยการแปลความจากการสังเกตการเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนใบหน้า ได้แก่ ใบหน้า ลิ้น ขากรรไกร และคอ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของการรับรู้คำพูดโดยทางตา การอ่านริมฝีปาก เป็นวิธีการที่คนพิการทางการได้ยิน รับภาษาพูดจากผู้อื่น ดังนั้นการอ่านริมฝีปาก จึงเป็นสิ่งแรกที่คนพิการทางการได้ยินจะต้องเรียนและรู้วิธีอ่านตั้งแต่คำแรกที่เรียนภาษาและเป็นสิ่งที่เด็กจำเป็นต้องใช้ตลอดชีวิต

6. ท่าแนะคำพูด (Cued Speech) คือ วิธีการสื่อสารชนิดหนึ่งที่ประดิษฐ์ขึ้นมาใช้ในการสื่อสารประกอบด้วยท่ามือ 8 ท่า แทนเสียงพยัญชนะ ตำแหน่งของมือ 4 จุด คือ บริเวณข้างใบหน้า คอ คาง และปาก แทนเสียงสระ เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินสังเกตท่ามือเหล่านั้นประกอบกับการอ่านริมฝีปากของผู้พูดไปพร้อมๆกัน

7. การสื่อสารแบบระบบรวม (Total Communication) คือ วิธีการสื่อสารที่ผสมผสานเป็นการรวมเอาวิธีการสื่อสารหลาย ๆ อย่าง เช่น การพูด การอ่าน ภาษาพูด การเขียน การฝึกฟัง การใช้เครื่องขยายเสียง และการสนับสนุนโดยการสะกดนิ้วมือ และการใช้ภาษามือ เป็นต้น การสื่อสารแบบระบบรวมช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารและพัฒนาการทางภาษาและสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของคนพิการทางการได้ยิน วิธีการหลายๆวิธีนี้จะสามารถทำให้คนพิการทางการได้ยินแต่ละคนได้พบกับความต้องการ หรือสนองความต้องการในการเข้าใจภาษา (Garretson, 1976 : 88 อ้างใน ศรียา นิยมธรรม, 2538 : 127)

วรวรรณ คงคล้าย (2539, 20 - 22) กล่าวถึงข้อควรปฏิบัติและข้อควรหลีกเลี่ยงสำหรับผู้ที่ติดต่อสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยิน

ข้อควรปฏิบัติ

1. ควรเรียกชื่อโดยใช้ภาษามือ
2. ให้เกียรติและเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ
3. ถามคนพิการทางการได้ยินว่าจะติดต่อสื่อสารกับเขาด้วยวิธีใดจึงจะสะดวกที่สุด
4. ควรเตรียมกระดาษและปากกาพร้อมที่ใช้และเต็มใจจะใช้ทุกเมื่อ
5. ถ้าไม่เข้าใจความหมายที่สื่อสาร ควรหาคำอื่นที่สามารถสื่อสารความหมายแทนได้ เนื่องจากความผิดปกติทางหู ทำให้ความสามารถในการสื่อสารด้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน การเรียนรู้ความหมายของศัพท์ต่างๆจึงถูกจำกัดไปด้วย
6. ควรดูสีหน้าของคนพิการทางการได้ยินประกอบกันในกระบวนการสื่อสาร เพราะความหมายและข้อมูลต่างๆจะส่งผ่านทางใบหน้าด้วย

Copyright by Mahidol University

7. ควรมีการทดลองใช้วิธีการในการสื่อสารแบบต่างๆ เช่น การเขียน ทำท่าปากพูด แสดงท่าทาง ทำท่ามือ เพื่อหาวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมและเข้าใจซึ่งกันและกันได้ง่ายที่สุด

8. มีความอดทนที่จะสื่อความต้องการส่งไปสู่คนพิการทางการได้ยิน ช้าๆ ซ้ำๆ ในกรณีที่จำเป็น เช่น เรื่องที่ซับซ้อนเข้าใจยาก

9. ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อความที่สนทนากัน ด้วยการให้คนพิการทางการได้ยิน ทำท่ามือว่ารู้ตามความหมายที่ได้พูดหรือสื่อไปแล้ว

10. เป็นมิตรและทำตัวตามสบาย ขณะสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยิน

11. ควรเรียนรู้การใช้ภาษามือ โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานใกล้ชิด

12. ควรใช้สมาธิอย่างเต็มที่และมองตรงไปยังคนพิการทางการได้ยินตลอดเวลาที่สนทนากัน

13. ถ้าการสื่อสารที่ใช้ล้มเหลว และไม่อาจสื่อความที่ต้องการส่งไปสู่อีกฝ่ายได้ ควรพยายามวิธีอื่นที่จะสื่อสารให้ได้

14. ควรสนับสนุนให้คนพิการทางการได้ยินได้รับการศึกษาให้มากที่สุดและมีการเข้าสังคม ศึกษาสิ่งต่างๆรอบตัวให้มากเท่าที่จะทำได้

15. ควรใช้สัญญาณไฟเตือนอันตราย ในกรณีที่ทำงานในที่ที่มีความเสี่ยง

ข้อควรหลีกเลี่ยง

1. ไม่ควรเรียกคนพิการทางการได้ยินว่าเป็นใบ้ เพราะคำว่า คนใบ้ อาจหมายถึง การดูถูกว่าบ้าใบ้

2. ไม่ควรมองข้ามความสามารถของคนพิการทางการได้ยิน

3. ไม่ควรบังคับให้คนพิการทางการได้ยินพูดด้วยปาก

4. ไม่ควรเน้นคำพูดด้วยปากมากจนเกินไป เพราะอาจทำให้คนพิการทางการได้ยินเข้าใจผิด คิดว่าผู้สนทนาอารมณ์เสีย และหมดความพยายามที่จะสื่อสารแล้ว

5. ไม่ควรล้อเลียนหรือหัวเราะขบขันในการใช้ภาษามือ

6. ไม่ควรเสแสร้งทำเป็นเข้าใจหรือเดาความหมายที่อาจไม่เข้าใจเมื่อทำการสนทนาด้วยภาษามือ

7. ไม่ควรพูดซ้ำหรือใช้คำเดิม ถ้าคนพิการทางการได้ยินไม่เข้าใจคำนั้นๆ ควรเปลี่ยนไปใช้คำอื่นที่สามารถสื่อความหมายเดียวกันได้

8. ไม่ควรมีสิ่งใดในปาก หรือปิดปาก ขณะสนทนากับคนพิการทางการได้ยิน

9. ไม่ควรพูดกับคนพิการทางการได้ยินในขณะที่ท่านหันหน้าให้กับดวงไฟ แสงสว่าง เพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการมองสีหน้าหรืออ่านริมฝีปากของคู่สนทนา

10. ไม่จำเป็นต้องกล่าวคำขอโทษต่อคนพิการทางการได้ยิน ในกรณีที่ท่านใช้ภาษามือไม่ชำนาญ เพราะเขาจะทราบเองว่าท่านเพิ่งเริ่มหัดใช้ภาษามือ

Copyright by Mahidol University

11. ไม่ควรปิดโอกาสในการแสดงความสามารถของคนพิการทางการได้ยิน

12. ไม่ควรใช้สัญญาณอันตรายหรือสัญญาณต่างๆที่เป็นเสียงกับคนพิการทางการได้ยิน เช่น อย่าพยายามเรียกคนพิการทางการได้ยินจากทางด้านหลัง แต่ควรเข้าไปสะกิดเบาๆให้รู้สึกแทน

2.3 ความรู้เรื่องการทำงานของคนพิการ

การทำงานของคนพิการเปรียบเสมือนผลรวมของการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งหมดไว้ด้วยกัน เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การศึกษาและสังคม การทำงานนั้นจึงนับว่าเป็นเป้าหมายอันสำคัญของคนพิการ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ และค่านิยมในสังคมที่วัดการมีคุณค่าจากการทำงาน ดังเช่นคำขวัญที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” เมื่อคนเกิดความพิการขึ้นและไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถหางานทำได้ คนพิการจะถูกตัดสินว่าเป็น ผู้ล้มเหลวในชีวิต และจะขาดโอกาสที่จะใช้ชีวิตอย่างปกติในสังคม

กิตติมา (นรามาศ) รัตนากร (2531 : 88 อ้างใน รังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา, 2545 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานของคนพิการนั้น มีข้อควรพิจารณาและทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

- คนพิการต้องทำงานเพื่อแสดงความสามารถในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว ไม่ว่าด้านเศรษฐกิจ หรือภาระการรับผิดชอบดูแล มีคนพิการจำนวนมากต้องเข้าโรงพยาบาลโรคจิตเพราะไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อไปใช้ชีวิตที่บ้านและเป็นภาระให้ครอบครัวรับผิดชอบดูแลเลี้ยงดู
- คนพิการต้องการงานที่ตนสนใจหรือชอบ และเป็นงานที่สามารถทำได้โดยใช้พลังและความสามารถที่มีอยู่
- คนพิการต้องการงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประสบผลสำเร็จ เพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนช่วยสร้างความเจริญให้ชุมชนและสังคม และเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ
- คนพิการต้องการงานที่พิสูจน์ว่าตนไม่ได้มีความสามารถด้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน

ชีทซ์ (Scheetz, 1993 : 211) กล่าวว่า การทำงานจะทำให้คนพิการมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความท้าทาย มีปฏิสัมพันธ์กับคนที่หลากหลาย มีโอกาสที่จะเป็นผู้ผลิต (ผู้เสียภาษี) มีพัฒนาการทางสังคม และมีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถพึ่งตนเองได้

2.3.1 อาชีพและการจ้างงานของคนพิการทางการได้ยิน (มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย, www.tddf.or.th/ librarybook.html ข้อมูลเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2547)

แม้คนที่มีการได้ยินจะเห็นว่า คนพิการทางการได้ยินมีร่างกาย และสติปัญญาเช่นเดียวกับคนทั่วไป แต่คนหูตึงที่สามารถสื่อสารด้วยการฟัง และพูดเท่านั้นที่มีโอกาสศึกษาในสถานศึกษาของคนที่มี

Copyright by Mahidol University

การได้ยิน และประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกับคนที่มีการได้ยิน ยกเว้นบางคนที่หูตึงมากอาจไม่สามารถทำงานที่ต้องประกอบอาชีพโดยการสื่อสารทางโทรศัพท์ได้

สำหรับคนพิการทางการได้ยินที่ไม่สามารถได้ยินเสียงพูด และไม่สามารถสื่อสารด้วยการฟังและการพูด เขาเหล่านั้นจำเป็นต้องสื่อสารด้วยภาษามือ คนที่มีการได้ยินจำนวนน้อยที่สามารถสื่อสารด้วยภาษามือ และผู้ที่สามารถเป็นล่ามภาษามือได้ยิ่งมีจำนวนน้อยมาก ข้อจำกัดในการสื่อสารดังกล่าวเป็นเหตุให้คนพิการทางการได้ยินขาดโอกาสในการเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงบริการต่างๆ คนพิการทางการได้ยินจึงมีการศึกษาน้อย คนพิการทางการได้ยินจำนวนมากไม่สามารถอ่าน และเขียนภาษาไทย เป็นที่ยอมรับกันว่า แม้คนพิการทางการได้ยินที่ได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความรู้ไม่เท่ากับคนที่มีการได้ยิน รวมทั้งทักษะในการอ่าน และเขียนภาษาไทย ดังนั้น คนพิการทางการได้ยินในชนบทส่วนใหญ่จึงมักทำงานอาชีพของครอบครัว

ส่วนคนพิการทางการได้ยินที่ได้รับการศึกษาถึงแม้ว่าโรงเรียนจะจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกการประกอบอาชีพ เช่น งานทำขนม งานประกอบอาหาร งานไม้ งานหนัง งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานเย็บปักถักร้อย งานทำดอกไม้ประดิษฐ์ งานวาดรูป งานทำความสะอาด และงานเซรามิก เป็นต้น แต่มีคนพิการทางการได้ยินจำนวนน้อยที่นำความรู้จากโรงเรียนไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ เมื่อสำนักงานสลากกินแบ่งจัดสรรสลากกินแบ่งให้สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทยจัดให้สมาชิกไปจำหน่าย ก็มีคนพิการทางการได้ยินเพียงจำนวนน้อยที่ทำอาชีพขายสลากกินแบ่ง เนื่องจากคนพิการทางการได้ยินมีข้อจำกัดในการสื่อสารกับผู้ซื้อที่เป็นคนที่มีการได้ยิน

อาชีพของคนพิการทางการได้ยินที่พบมากจึงเป็นการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่างๆ โดยเฉพาะการจำหน่ายของที่ระลึกแก่นักท่องเที่ยว คนพิการทางการได้ยินใช้วิธีติดต่อค้าขายแสดงราคาด้วยการเขียนตัวเลข หรือกดเครื่องคิดเลข บางคนมีกิจการของตนเอง บางคนเป็นเจ้าของกิจการและจ้างคนพิการทางการได้ยินหรือคนที่มีการได้ยินเป็นคนขาย อีกอาชีพหนึ่งที่คนพิการทางการได้ยินได้รับการจ้างงาน คือ การเป็นครู หรือผู้ช่วยครูในโรงเรียนสอนคนหูหนวก จัดจ้างโดยมูลนิธิอนุเคราะห์คนหูหนวกในพระบรมราชินูปถัมภ์ เนื่องจากระบบราชการไม่สามารถรับคนพิการทางการได้ยิน คนพิการทางการได้ยินส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 เช่นเดียวกับคนพิการประเภทอื่น เมื่อคนพิการทางการได้ยินมีโอกาสเข้าศึกษาระดับอาชีวะศึกษา และระดับอุดมศึกษา คนพิการทางการได้ยินได้มีโอกาสทำงานทั้งในองค์กรภาครัฐ และเอกชนตามสาขาวิชาชีพที่เรียนมา และหากมีความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ คนพิการทางการได้ยินได้ประกอบอาชีพที่มั่นคงขึ้น เช่น เป็นครูสอนภาษามือ เป็นครูสอนศิลปะ เป็นพนักงานคอมพิวเตอร์ เป็นช่างถ่ายภาพ ช่างถ่ายวีดีทัศน์ และเจ้าหน้าที่ทำเว็บไซต์ เป็นต้น

Copyright by Mahidol University

2.3.2 ข้อควรปฏิบัติในการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน

2.3.2.1 ข้อแนะนำสำหรับนายจ้างที่จ้างงานคนพิการทางการได้ยิน (www.rnid.org.uk/html/factsheets/factsheets.htm , ข้อมูลเมื่อ 20 March 2004)

1. อย่าตื่นตกใจ เมื่อมีคนพิการทางการได้ยินเข้ามาทำงาน

2. ควรปฐมนิเทศคนพิการทางการได้ยิน ด้วยการดูสถานประกอบการ

3. อธิบายกฎของสถานประกอบการ ข้อควรปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยโดยเฉพาะสัญญาณเตือนไฟไหม้

4. ควรแนะนำคนพิการทางการได้ยินให้แก่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

5. จัดการอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

6. คนพิการทางการได้ยินที่เข้าทำงานใหม่อาจจะสนใจที่จะรู้ว่าในองค์กรมีคนพิการทางการได้ยินคนอื่นทำงานอยู่หรือไม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี เพราะคนพิการทางการได้ยินจะรู้สึกดีกับการทำงาน ถ้ามี ควรจัดให้คนพิการทางการได้ยินได้มีเวลาพูดคุยสื่อสารกัน

7. เมื่อคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาในที่ทำงาน ควรทำความเข้าใจ เพราะอาจมีบางอย่างที่เกิดจากความเข้าใจผิด อาจจะใช้บริการล่ามภาษามือช่วย

8. ควรตรวจสอบว่าคนพิการทางการได้ยินสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้องเมื่อเกิดไฟไหม้

9. ควรมีสัญญาณเตือนภัยที่ใช้แสงสว่าง

10. เครื่องส่งข้อความติดตามตัว (Pager) หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบสั่น เป็นอีกวิธีหนึ่งในการเตือนภัยเมื่อเกิดอันตราย

11. ถ้าคนพิการทางการได้ยินทำงานในวันหยุด หรือกะกลางคืน ควรแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านความปลอดภัยทราบ

2.3.2.2 วิธีลดอุปสรรคในการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน

1. เรียนรู้วิธีสื่อสาร วัฒนธรรม ภาษาของคนพิการทางการได้ยิน

2. ปรับทัศนคติว่าคนพิการทางการได้ยินไม่ใช้คนพิการ คนพิการทางการได้ยินเป็นคนส่วนน้อยของสังคมที่มีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง และการมีทัศนคติเช่นนี้ จะช่วยให้มีมุมมองคนพิการทางการได้ยินในแง่ดีมากขึ้น

2.3.2.3 สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงเมื่อทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน

1. การทึกทักเอาว่าสิ่งใดๆที่จัดบริการให้คนพิการทางการได้ยินเป็นสิ่งที่ดีที่สุด

2. การจับคู่สนทนากันกับบุคคลที่สามต่อหน้าคนพิการทางการได้ยิน โดยไม่บอกว่ามีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น

3. หัวเราะในสิ่งที่คนพิการทางการได้ยินทำผิดพลาด

4. แสดงท่าทีเบื่อหน่ายเมื่อสื่อสารกันไม่เข้าใจ ดูถูกความสามารถในการทำงานว่าเป็นเพราะความพิการ และเข้าใจว่าคนพิการทางการได้ยินมีลักษณะเดียวกันทุกๆคน (Stereotype)

Copyright by Mahidol University

2.3.2.4 วิธีสนับสนุนการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน

1. ถามความต้องการของคนพิการทางการได้ยินว่าต้องการสิ่งใด ในการทำงาน
2. ช่วยลดอุปสรรคเกิดขึ้นในการทำงาน
3. จัดหาเพื่อนที่อาสาสมัครช่วยให้คำแนะนำในการทำงานในกรณีที่เข้างานใหม่
4. ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
5. ให้ความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม
6. เมื่อให้คำสั่งงานไป ควรทบทวนว่าคนพิการทางการได้ยินเข้าใจถูกต้องหรือไม่
7. จัดหาล่ามภาษามือสำหรับการฝึกอบรมหรือการประชุมสำคัญๆ
8. เมื่อสนทนากับคนพิการทางการได้ยิน ควรใช้แสดงสีหน้า ท่าทางประกอบ

ไชล์เมอร์ (Schirmer, et al, 2001 : 225 - 239) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนพิการทางการได้ยินมีโอกาสมีงานทำมากขึ้นคือ

1. เรียนจบชั้นมัธยมศึกษา
2. มีนิสัยการทำงานที่ดี
3. มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินได้ โดยเฉพาะกับหัวหน้า
4. มีพฤติกรรมที่เหมาะสม การวางตัวดี
5. ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทักษะทางสังคม
7. มีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้าง

บูลลิส และเรแมน(Bullis & Reiman, 1989 : Schirmer, et al, 2001 : 225 - 239) กล่าวว่าทักษะที่สำคัญสำหรับคนพิการทางการได้ยินในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากหัวหน้างานได้
2. มีการฝึกฝน ทักษะ หาความรู้ต่างๆเพิ่มเติม
3. รู้ความสนใจของตนเอง และมีความมั่นใจในตนเอง
4. มีกระบวนการที่เหมาะสมในการลาออกจากงาน
5. ตระหนักรู้ในสิทธิตามกฎหมายของคนพิการ
6. ตั้งเป้าหมายในการทำงานระยะยาว
7. รู้จักใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสมัครงานและการสัมภาษณ์งาน
8. รู้จักการตอบและถามที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์งาน
9. มีทักษะในการอ่าน การเขียน และการใช้คอมพิวเตอร์

2.3.3 ปัญหาในการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน

ศรียา นิยมธรรม (2538, 164 - 165) กล่าวถึงปัญหาในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆดังนี้

Copyright by Mahidol University

การสื่อสาร ความสามารถในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับผลงานที่ทำแล้วยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานด้วย คนพิการทางการได้ยินมีอุปสรรคทางการสื่อสาร ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือทำงานอย่างหวาดระแวง ไม่เข้าใจกฎเกณฑ์ หรือกฎระเบียบสังคมที่เขาทำงานอยู่

ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง จะต้องดำเนินในลักษณะทั้งการเป็นผู้ให้และผู้รับ ต้องอาศัยการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงข้อจำกัด ตลอดจนมีทัศนคติในเชิงบวกกับการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก/หูตึง จึงจะทำให้การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การยอมรับตนเอง คนที่รู้จักตนเองได้ถูกต้อง ย่อมรู้ว่าตนมีความสามารถ และมีข้อจำกัดอะไร ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

การเลียนแบบ การพยายามเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องเสแสร้งทำ ทำให้คนมีสุขภาพจิตดีกว่าคนที่พยายามเอาอย่างหรือเลียนแบบคนอื่น ในประเด็นที่ตนไม่สามารถทำได้ เช่น การเสแสร้งทำเป็นได้ยินหรือเข้าใจการสนทนาของผู้อื่น ย่อมทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย

สติปัญญา บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานใดๆ ย่อมต้องอาศัยความเข้าใจในเรื่องงานที่ทำและเข้าใจว่ากฎเกณฑ์ มารยาทต่างๆในการอยู่ร่วมในสังคมของคนที่มีการได้ยิน

ความเข้มแข็ง ความอดทนและความมุมานะ คนพิการทางการได้ยินมักมีปัญหาทางอารมณ์ มีความอดทนต่ำ ล้มเลิกความตั้งใจได้ง่าย มักเข้าใจสิ่งต่างๆผิด หวาดระแวง คนพิการทางการได้ยินคิดว่าตนทำไม่ดี เป็นการดูถูกความสามารถของตนเองและขาดแรงจูงใจ ไม่บากบั่นเอาชนะปัญหา

การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ความคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเห็นคุณค่าของตนเอง มีความขยัน ตั้งใจ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ถ้าคนมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองไม่ดี มักจะเป็นคนท้อถอย ยอมแพ้ ไม่ขวนขวาย

โพลลอฟ (Poulov, 1994 : 791) กล่าวถึงปัญหาในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินคือ

1. ปัญหาการติดต่อสื่อสาร
2. ปัญหาที่เกิดจากเจตคติของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ที่มองคนพิการทางการได้ยินเหมือนเป็นชนชั้นต่ำของสังคม
3. การขาดแคลนสถานที่ฝึกอาชีพ

จากการศึกษาของ ไชล์ดรอท รอลิ่งส์ และเอเลน (Schildroth & Rawlings & Allen, 1991, Schirmer, 2001 : 233) ได้พบว่าการทำงานของคนพิการทางการได้ยินเกี่ยวข้องปัจจัยเหล่านี้คือ

Copyright by Mahidol University

1. คนพิการทางการได้ยินมีโอกาสในการแข่งขันในตลาดแรงงานน้อย

2. สถานะเหมือนชนกลุ่มน้อย ถูกกีดกันจากสังคมจึงต้องทำงานหนักและเสี่ยงอันตราย

3. เตรียมนักเรียนที่พิการทางการได้ยินให้พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น การติดตามผลหลังจากจบการศึกษาแล้ว การสนับสนุนการจ้างงาน การฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน (On- the-job training)

4. การเตรียมนักเรียนของสถาบันการศึกษา นักเรียนที่พิการทางการได้ยินส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการอ่านและการคิดเลข และสถาบันการศึกษาลดความสำคัญกับการอ่านและการคิดเลขไปให้ความสำคัญกับการฝึกอาชีพ ซึ่งทักษะการอ่านและการคิดเลขมีความสำคัญมากต่อ

5. การทำงานคนพิการทางการได้ยินที่เรียนจบระดับอุดมศึกษามีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับคนที่มีการได้ยิน

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและได้จัดแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคนพิการทางการได้ยินไว้เป็นประเภทดังนี้

1. ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวคนพิการทางการได้ยินเอง
   - 1.1 การสื่อสาร
   - 1.2 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยิน
   - 1.3 ความสามารถทางสติปัญญา
   - 1.4 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การปรับตัว การยอมรับความพิการ
   - 1.5 การเอาใจใส่ต่อการทำงาน
   - 1.6 ความสามารถทางสังคม
   - 1.7 ทักษะทางสังคม / วุฒิภาวะ
2. ปัจจัยที่เกิดจากเจตคติของสถานประกอบการ ทำให้เกิดปัญหาต่างๆดังนี้
   - 2.1 ปัญหาจากการ Stereotype
   - 2.2 ปัญหาการจ้างงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ (Underemployment) และปัญหาการว่างงาน (Unemployment)
   - 2.3 ปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
   - 2.4 ปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

1. ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากตัวคนพิการทางการได้ยินเอง

1.1 การสื่อสาร

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า ด้วยความจำเป็นที่จะต้องอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อความอยู่รอด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกัน ในหมู่สมาชิกในสังคม การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงแต่ละส่วนของสังคมให้มีความเป็นหนึ่งและอยู่ร่วมกันด้วยความราบรื่น การมีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน

Copyright by Mahidol University

ระดับความรู้และความสามารถในการสื่อสารแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ประสบการณ์ การศึกษา ความสามารถในการเรียนรู้ พื้นเพ และสภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้ขีดจำกัดในการสื่อสารไม่เท่ากัน อุปสรรคที่สำคัญที่สุดของคนพิการทางการได้ยิน คือ อุปสรรคในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน สภาพของคนพิการทางการได้ยิน เป็นความพิการที่มองไม่เห็นได้ด้วยตา

คนทั่วไปไม่สามารถรับรู้ถึงสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคที่กีดกั้นความสามารถของคนพิการทางการได้ยิน เพราะเมื่อมองด้วยตา เหมือนกับคนทั่วไป จะรู้ได้ก็ต่อเมื่อได้มีการสื่อสารกันเท่านั้น ต่างจากคนพิการประเภทอื่นที่เห็นชัด เช่น คนพิการทางการเคลื่อนไหว คนพิการจะต้องใช้รถเข็นเป็นต้น ดังนั้นอุปสรรคของคนพิการทางการได้ยินจึงมักถูกมองข้ามไป อุปสรรคในการสื่อสารนี้จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะการเรียนรู้ส่วนใหญ่มาจากการฟัง เป็นข้อเสียเปรียบอย่างมาก ดังเช่นการศึกษาของโวล์คและเอเลน (Wolk & Allen, 1984 ; Schirmer, 2001 : 74) ได้ทำการศึกษาในนักเรียนหูหนวกในโปรแกรมการศึกษาพิเศษจำนวน 1664 คน พบว่ามีเพียง 1 ใน 3 เท่านั้นที่สามารถสอบเลื่อนชั้นได้ตามเกณฑ์ของคนที่มีการได้ยิน และในนักเรียนหูหนวกจะต้องใช้เวลาถึง 3 ปี จึงจะสามารถสอบเลื่อนชั้นหนึ่งๆได้ตามเกณฑ์ของคนที่มีการได้ยิน และมีคนหูหนวกจำนวนน้อยมากที่มีความสามารถในการอ่านเท่ากับคนที่มีการได้ยิน วอล์เทอร์ และโดเฮอริง (Walter & Dohering, 1990 ; Kelly, 1995 ; Traxler, 2000 ; Marschark, et al., 2002 : 157) ได้กล่าวถึงการอ่านของคนหูหนวกว่า มีคนหูหนวกจำนวนน้อยเท่านั้นที่มีความสามารถในการอ่านเท่า-กับคนที่มีการได้ยิน คนหูหนวกที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนใหญ่ จะมีความสามารถในการอ่านเท่ากับเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 เท่านั้น และพบว่า มีเพียง 3 % เท่านั้นที่คนหูหนวกมีความสามารถในการอ่านเท่ากับอายุจริง และมีกว่า ร้อยละ 30 ที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายแบบไม่รู้หนังสือ

อุปสรรคในการสื่อสารระหว่างคนพิการทางการได้ยินกับคนที่มีการได้ยินเป็นเรื่องที่ยากต่อการเข้าใจของทั้งสองฝ่าย ถ้าหากคนพิการทางการได้ยินและคนที่มีการได้ยินได้รับการศึกษาและฝึกฝนให้สามารถสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยใช้ภาษามือแล้วอุปสรรคในการสื่อสารจะลดน้อยลงไปได้มาก ในสภาพความเป็นไปในปัจจุบัน คนที่มีการได้ยินพยายามเรียนรู้และเข้าใจคนพิการทางการได้ยินและภาษามือยังมีจำนวนน้อยมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคนพิการทางการได้ยินและคนที่มีการได้ยินจึงพบเห็นได้ไม่บ่อยนัก เพราะคนพิการทางการได้ยินจะรู้สึกอึดอัด เมื่อต้องพยายามสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินที่ไม่เข้าใจธรรมชาติของคนพิการทางการได้ยิน และคนที่มีการได้ยินมักเห็นเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะใช้ความพยายามในการสื่อสารประกอบกับเจตคติที่ไม่ดี โดยมักมองว่าคนพิการทางการได้ยินเป็นผู้ไร้ความสามารถ มีสติปัญญาต่ำ ไม่น่าคบหา จึงเป็นการปิดโอกาสทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ แม้ในปัจจุบันจะมีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการทั้งทางด้านร่างกาย การศึกษา สังคมและอาชีพ มีการส่งเสริมการจัดหาอาชีพให้แก่คนพิการทางการได้ยิน เช่นที่ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จสำหรับคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการจัดบริการจัดหางานสำหรับคนพิการ แต่อาชีพของคนพิการถูก

Copyright by Mahidol University

จำกัด ส่วนมากเป็นอาชีพที่ต้องใช้แรงงาน เมื่ออาชีพมักเป็นไปตามที่สังคมกำหนดให้ ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อีกทั้งมีปัญหาในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน สื่อสารกับใครไม่ได้ จึงทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวและเบื่อ-หน่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ตามมา

วิธีการสื่อสารที่คนพิการทางการได้ยินสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินที่ไม่เข้าใจภาษามือมักจะใช้ภาษาท่าทาง การเขียน ภาษามือ การวาดภาพ การใช้ตัวอย่างประกอบการสื่อสาร และการออกเสียงพูด ซึ่งปัญหาของวิธีการสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆมีดังนี้

1. ภาษาท่าทาง เป็นภาษาทางกาย เป็นภาษาธรรมชาติของคนที่มีการได้ยิน โดยการใช้ภาษาสายตา สีหน้า ลักษณะการใช้ท่าทางประกอบ ภาษาท่าทาง เป็นการสื่อสารที่ออกมาจากความรู้สึกที่แท้จริง การสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยินนั้น ต้องอาศัยการสื่อสารหลายแบบ ทั้งคำพูด ท่าทาง สีหน้า ประกอบกัน สามารถทำให้คนพิการทางการได้ยินมีความเข้าใจความหมายได้มากขึ้น แต่อาจสื่อกันผิดความหมายและคนพิการทางการได้ยินบางคนรู้สึกอายที่ต้องแสดงภาษาท่าทางในที่ชุมชน

2. การพูด (รังสิตา มะลิ, 2545 : 23 - 24) คนพิการทางการได้ยินมีปัญหาทางการพูด อาจพูดไม่ได้ หรือพูดไม่ชัด คนพิการทางการได้ยิน อาจพูดไม่ได้เลย หากไม่ได้รับการสอนพูดตั้งแต่ในวัยเด็ก นอกจากนี้การพูดขึ้นอยู่กับอายุของผู้สูญเสียการได้ยินอีกด้วย หากผู้สูญเสียการได้ยินมาแต่กำเนิด จะมีปัญหาในการพูดอย่างมาก แต่ถ้าสูญเสียการได้ยินหลังจากที่พูดได้แล้ว ปัญหาในการพูดจะน้อยกว่านักศึกษาที่สูญเสียการได้ยินมาแต่กำเนิด

3. การอ่านริมฝีปาก เป็นการรับรู้ทางสายตา โดยดูจากรูปปากของผู้พูด ต้องฝึกฝนทักษะการอ่านริมฝีปาก แต่อย่างไรก็ตาม คนหูหนวกไม่สามารถเข้าใจความหมายจากการอ่านริมฝีปากได้เต็มที่ จะเข้าใจเพียง 30-40 % เท่านั้น (Frazier-Maiwald & Williams, 1991 : 61)

4. การเขียน คนพิการทางการได้ยินมีปัญหาเกี่ยวกับภาษา เช่น มีความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ในวงจำกัด เพราะถูกจำกัดโอกาสในการศึกษา ดังนั้น การเรียงคำเป็นประโยคจึงผิดหลักภาษา ปัญหาในการเขียนคล้ายคลึงกับปัญหาในการพูดนั่นคือ ยิ่งสูญเสียการได้ยินมากเท่าใด ยิ่งมีปัญหาในทางภาษามากขึ้นเท่านั้น

5. ภาษามือ ภามือเป็นภาษาจำเป็นมากสำหรับคนหูหนวก คนหูหนวกต้องสอนภาษามือที่ใช้ในชีวิตประจำวันให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้สื่อสารได้เข้าใจมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ภาษามือมีคำศัพท์ที่จำกัดซึ่งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีเกิดขึ้นมากมาย ทำให้เกิดคำศัพท์ใหม่ ๆ ขึ้น

6. การวาดภาพหรือการใช้ตัวอย่างประกอบการสื่อสาร การวาดภาพหรือการใช้ตัวอย่างประกอบการสื่อสาร เป็นการสื่อความหมายที่ดี ง่ายต่อการเข้าใจ สามารถใช้ความหมายที่เป็นนามธรรม แต่อย่างไรก็ตาม อาจจะมีความยุ่งยากให้การวาดภาพหรือการหาตัวอย่างประกอบ

Copyright by Mahidol University

ในการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน คนพิการทางการได้ยินต้องเจอกับปัญหาในการสื่อสารเสมอ ถ้าคนพิการทางการได้ยินและเพื่อนร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อกัน พยายามสื่อสารเพื่อให้เข้าใจก็สามารถเข้าใจกันได้ ดังเช่นฟอสเทอร์ (Foster, 1987 : De Caro, et al., 1994 : 275) ได้พบวิธีที่ลูกจ้างหูหนวกพยายามสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจโดยใช้วิธีการสื่อสารหลายๆวิธี เช่น การอ่านริมฝีปาก การเขียน ภาษามือ การใช้มือสะกดคำ ภาษาท่าทาง นอกจากนั้นยังสอนภาษามือ การสะกดคำแก่เพื่อนร่วมงาน และให้เพื่อนร่วมงานพูดช้าๆ ชัดๆ และมองหน้า ขณะที่สนทนาด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวรรณ คงคล้าย (2539) ที่ศึกษาปัญหาในการสื่อสารของคนหูหนวกในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการค้าขาย พบว่าคนหูหนวกที่มีอาชีพค้าขายใช้ภาษาท่าทาง และใช้วิธีการกดตัวเลขบนเครื่องคิดเลขเป็นการบอกราคากับลูกค้าที่มาซื้อของ แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคนหูหนวกจะพยายามสื่อสารด้วยวิธีการหลายวิธี เพื่อนร่วมงานหรือนายจ้างต้องมีความเต็มใจที่จะอดทนในการสื่อสารเพื่อให้การทำงานสะดวกที่สุด

ฮจอร์ท (Hjort, 1973 : De Caro, et al., 1994 : 275) พบว่า เพื่อนร่วมงานที่ทำงานกับคนพิการทางการได้ยินรู้สึกเต็มใจที่จะสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยินและอยากจะเรียนภาษามือหรือวิธีการสื่อสารอื่นๆ นอกจากนั้น ปัญหาที่เกิดจากการขาดการสื่อสารกันระหว่างคนพิการทางการได้ยินกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ทำให้เกิดความเข้าใจผิด และ Stereotype ว่าไม่เป็นผู้ใหญ่ มีอัตตาสูง นอกจากนั้นการไม่เข้าใจในการแสดงสีหน้าท่าทางของคนพิการทางการได้ยินในการสนทนา ทำให้คนที่มีการได้ยิน Stereotype คิดว่าคนพิการทางการได้ยินเป็นคนเจ้าอารมณ์ ซึ่งการแสดงสีหน้า ท่าทางนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสารของคนพิการทางการได้ยิน ในทางตรงกันข้าม คนพิการทางการได้ยิน Stereotype กับคนที่มีการได้ยินว่าเป็นคนเย็นชา ไร้อารมณ์ เพราะขาดภาษาท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้า

1.2 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยิน

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น มีลักษณะซับซ้อน เป็นวิถีการดำเนินชีวิตที่เด่นชัดของสังคม มีการถ่ายทอดจากชนรุ่นหนึ่งไปยังชนอีกรุ่นหนึ่ง ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ คุณธรรม กฎระเบียบ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตั้งแต่คนเราเกิดมา เราต้องอยู่ในวัฒนธรรมมาโดยตลอดและคุณค่าของวัฒนธรรมนี้เองเป็นตัวหล่อหลอมลักษณะบุคลิกภาพและความประพฤติของคนในสังคม คนจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อกันและกัน ในชุมชนหนึ่งอาจจะประกอบด้วยหลายวัฒนธรรมย่อยๆที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

แพ็ดเดน (Padden, 1989 : 1) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของคนหูหนวกไว้ดังนี้

1. มีภาษามือเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร
2. มีสังคมและวัฒนธรรมเฉพาะของคนหูหนวกที่ใช้ภาษามือ

Copyright by Mahidol University

สิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างของวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยินจากคนพิการประเภทอื่น คือ ภาษา ซึ่งรับรู้ทางสายตา ในวัฒนธรรมของคนพิการทางได้ยิน จะมีความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมคนหูตึงกับคนหูหนวก (อุทุมพร ไวฉลาด, เอกสารที่ 4. 2544 : 24) กล่าวคือ วัฒนธรรมของคนหูตึงที่ยังมีการได้ยินจะมีความคาดหวังจากทางครอบครัว โรงเรียนและความคาดหวังจากทางการแพทย์ให้มีสื่อสารเหมือนคนที่มีการได้ยิน มีการฝึกพูด การใช้เครื่องช่วยฟัง อาจจะมีการใช้ภาษาท่าทางในการสื่อสารบ้างและส่งเสริมให้คนหูตึงได้เข้าสังคมและเรียนร่วมกับคนที่มีการได้ยิน นอกจากนั้นมุมมองของคนที่มีการได้ยินที่มีทัศนคติต่อคนหูตึงจะยอมรับคนหูตึงมากกว่าคนหูหนวก เพราะสามารถสื่อสารกันเข้าใจมากกว่า จะต่างจากคนหูหนวกซึ่งมีภาษามือที่ใช้ในการสื่อสารและภาษามือนั้นมีคุณค่าสูงสำหรับคนหูหนวกเพราะเป็นภาษาเดียวที่สามารถสื่อสารได้อย่างสมบูรณ์ โดยปกติแล้วคนหูหนวกจะใช้ภาษามือกับคนหูหนวกด้วยกันและใช้ภาษาที่สองกับคนที่มีการได้ยิน อาจจะมีข้อจำกัดทางภาษาบ้าง

วัฒนธรรมของคนหูหนวกเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการใช้ภาษามือ เพราะเป็นสิ่งที่รวมถึงความเชื่อ คุณค่า พฤติกรรม การแต่งกาย บรรทัดฐานของสังคม ความรู้ และวัฒนธรรมของคนหูหนวกจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งเป็นเวลายาวนาน จนเกิดเป็นประวัติศาสตร์ของคนหูหนวก ในขณะที่ คนหูหนวกที่อยู่ในสังคมของคนส่วนใหญ่ที่เป็นคนที่มีการได้ยิน คนหูหนวกจึงได้เรียนรู้ทั้งสองภาษาและสองวัฒนธรรม กล่าวคือ ภาษาและวัฒนธรรมของสังคมส่วนใหญ่และภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก อาจทำให้เกิดความสับสนในภาษาและวัฒนธรรมได้ เช่น ในบางครอบครัวอยากให้เด็กหูหนวกใช้การพูดในการสื่อสาร แต่เมื่อเด็กหูหนวกเข้าเรียนในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวก ในวัฒนธรรมของคนหูหนวก การพูดในกลุ่มคนหูหนวก ถือว่าไม่เหมาะสม เพราะเด็กหูหนวกที่เติบโตในวัฒนธรรมของคนหูหนวก จะถูกสั่งสอนให้ใช้ปากพูดเฉพาะการสื่อสารที่จำเป็นเท่านั้น ถ้าคนหูหนวกใช้การพูดมากเกินไปจะถูกมองว่าไม่สง่างาม เพราะการส่งเสียงของคนหูหนวกจะทำให้ได้รับความอับอายและคนหูหนวกรู้สึกว่าการสื่อสารด้วยการพูด จะทำให้คนหูหนวกรับรู้ไม่เท่ากับคนที่มีการได้ยินและยุ่งยาก ไม่สามารถรับข้อความได้ถูกต้องทั้งหมด (Padden , 1989 : 10)

การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรมถูกถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยการปฏิสัมพันธ์กันโดยใช้ภาษาเป็นสื่อกลาง เมื่อเด็กเรียนภาษาจากพ่อแม่ เด็กจะเรียนรู้วัฒนธรรมของทางบ้าน และเมื่อได้เรียนภาษาที่สองจะได้เรียนรู้วัฒนธรรมของภาษาที่สอง (Schirmer, 2001 : 80 ; Saville-Troike, 1979)

ครอบครัว เป็นสถาบันที่มีสิ่งแวดล้อมที่สามารถพัฒนาการเด็กได้ดีที่สุด คนหูหนวกแต่ละคนมีประสบการณ์ที่ไม่ดีกับทัศนคติของสังคมเนื่องมาจากการไม่ได้ยินเสียง จะสร้างปมด้อยให้กับคนหูหนวก โดยมากเกิดจากพ่อแม่ที่ไม่ยอมรับในความพิการของลูก มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการ คิดว่าเป็นความผิดของพ่อแม่ที่มีลูกพิการ

Copyright by Mahidol University

มีคนหูหนวกเพียง 5-7% (Schirmer,2001:92) ที่มีพ่อแม่หูหนวกทั้งสองคน การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมของคนหูหนวกจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ส่วนใหญ่เกิดภายในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก โดยคนหูหนวกผู้ใหญ่เช่น ครู แม่บ้าน คนงานที่เป็นคนหูหนวก จะช่วยถ่ายทอดวัฒนธรรมของคนหูหนวกได้มากกว่าคนหูหนวกที่เรียนร่วม ดังนั้นโรงเรียนประจำที่สอนเฉพาะคนหูหนวก มีอิทธิพลอย่างมากต่อคนหูหนวก เพราะมีกลุ่มเพื่อน ตลอดจนครู เจ้าหน้าที่ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีการสื่อสารด้วยภาษามือเหมือนกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนทางอารมณ์ จิตใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นจึงเกิดความเป็นหมู่คณะ รักกลุ่มพวกพ้อง คนหูหนวกที่อยู่ในชุมชนที่มีคนส่วนใหญ่เป็นคนหูหนวกจะมีความภาคภูมิในตนเอง และไม่รู้สึกว่าการเป็นคนหูหนวกนั้นเป็นปมด้อย ต่างจากคนหูหนวกที่อยู่ในชุมชนที่คนหูหนวกเป็นคนกลุ่มน้อย คนหูหนวกจะรู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่นๆ และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ด้อยความสามารถ

โรงเรียนแต่ละแห่งจะสร้างวัฒนธรรมของตนเอง โดยส่วนใหญ่คนหูหนวกจะต้องศึกษาในภาคบังคับในโรงเรียน ใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนประมาณ 9-12 ปี ดังนั้นจึงทำให้คนหูหนวกมีการรวมกลุ่มแบ่งแยกจากชุมชนอย่างชัดเจน เป็นผลจากการรวมกลุ่มกันเองจากการถูกแบ่งแยกเนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน การรวมกลุ่มกันนี้เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และระบายความรู้สึกที่ถูกแบ่งแยกจากคนที่มีการได้ยิน (Schirmer, 2001 : 85 ; Lane, 1992) คนหูหนวกขาดโอกาสที่จะเป็นตัวแทนหรือผู้นำ การทำงาน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในบางชุมชนคนหูหนวกอาจมีทัศนคติในแง่ลบกับคนที่มีการได้ยินว่า เป็นผู้กดขี่ข่มเหงคนหูหนวก บงการชีวิตคนหูหนวกด้วยการคิดประดิษฐ์ภาษามือตามภาษาพูดของคนที่มีการได้ยิน การออกเสียง การอ่านริมฝีปาก ซึ่งเป็นแนวคิดที่มาจากความต้องการของคนที่มีการได้ยิน การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนที่มีการได้ยินนั้นจะส่งผลต่อความตึงเครียดในชุมชนคนหูหนวกนั้นๆ นอกจากนั้น ลักษณะการแบ่งพรรคแบ่งพวกของชุมชนคนหูหนวก (Schirmer, 2001: 81) จะมีลักษณะดังนี้

1. ในชุมชนคนหูหนวก ผู้ที่ใช้ปากพูดจะมีการยอมรับน้อยกว่า
2. คนหูหนวกที่หูหนวกตั้งแต่เกิดจะได้รับการยอมรับมากกว่า
3. คนหูตึงจะได้รับการยอมรับน้อยมาก ยกเว้นคนหูตึงที่ไม่ใช้เครื่องช่วยฟังและสามารถใช้ภาษามือได้ดี
4. คนหูหนวกในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวกจะได้รับการยอมรับมากกว่าคนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วม

มุมมองของคนในสังคมที่มีต่อคนพิการทางการได้ยิน (อุทุมพร ไวฉลาด, เอกสารที่ 4. 2544 : 1)

1. มุมมองในด้านการแพทย์
2. มุมมองในด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

Copyright by Mahidol University

มุมมองในด้านการแพทย์ (Paul, 2000 : 12) ได้มองว่าคนพิการทางการได้ยินเป็นคนไข้ควรที่จะได้รับการรักษา/ ฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นคนผิดปกติหรือมีความบกพร่อง และมีความต้องการให้คนพิการทางการได้ยินเหมือนกับคนที่มีการได้ยิน กล่าวคือ ให้มีการได้ยินเหมือนกับคนที่มีการได้ยิน อยู่ร่วมในโรงเรียน ที่ทำงานและอื่นๆ เหมือนกับคนที่มีการได้ยิน ในด้านวิชาการ มุมมองทางการแพทย์มักจะสนใจศึกษาผลกระทบของการสูญเสียการได้ยิน อันได้แก่ ความจำ ภาษา การพัฒนาด้านจิตสังคม โดยเน้นการอยู่ร่วมในสังคมทั่วไป มุมมองในด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยามองว่าคนพิการทางการได้ยิน คือ คนที่มีสังคมและวัฒนธรรมอยู่กับคนพิการทางการได้ยิน ท่ามกลางคนกลุ่มใหญ่คือ คนที่มีการได้ยิน และคนพิการทางการได้ยินคือ คนที่ใช้ภาษาและมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองและไม่ใช่คนพิการ เปรียบเสมือนกับชนกลุ่มน้อยในสังคม

พอล (Paul, 2000 : 16 - 17) กล่าวว่าคนพิการทางการได้ยินเป็นสภาพตามธรรมชาติ ไม่ใช่โรคหรือความพิการที่ต้องรักษาหรือป้องกัน คนพิการทางการได้ยินทำได้ทุกอย่าง ยกเว้นได้ยินเสียงอาจมีปัญหาในการคิดเชิงเหตุผล โดยเฉพาะเมื่อติดต่อกับคนที่มีการได้ยินลักษณะที่เห็นได้ชัดเจน คือมีวัฒนธรรม ภาษาเป็นของตัวเอง

1.3 ความสามารถทางสติปัญญา

ความสามารถทางสติปัญญา ผู้ที่ไม่คุ้นเคยกับคนพิการทางการได้ยิน อาจคิดว่าเป็นคนสติปัญญาต่ำ ความจริงแล้วไม่เป็นเช่นนั้น เพราะท่านไม่อาจสื่อสารกับเขาได้ หากท่านสามารถสื่อสารกับเขาได้เป็นอย่างดีแล้ว ท่านอาจเห็นว่าเขาเป็นคนฉลาดก็ได้ ความจริงแล้ว ระดับสติปัญญาของคนพิการทางการได้ยิน จากรายงานการวิจัยเป็นจำนวนมากพบว่า มีการกระจายคล้ายคนทั่วไป บางคนอาจโง่ บางคนอาจฉลาด จึงอาจสรุปได้ว่าผู้ที่มีความพิการทางการได้ยินไม่ใช่สติปัญญาต่ำทุกคน

1.4. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การปรับตัว การยอมรับความพิการ

เมื่อคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ-บัญชา มักจะเกิดความคับข้องใจ เกิดความแปรปรวนทางอารมณ์ เช่น ฉุนเฉียว ก้าวร้าว เศร้าซึม และหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม ซึ่งพฤติกรรมที่พบบ่อยในกรณีที่ปรับตัวไม่ได้ (สุชาดา ชัยวรศิลป์, 2541 : 30) คือ การแยกตัวออกจากสังคมของคนที่มีการได้ยิน อาจเกิดจากความรู้สึกมีปมด้อย ปรับตัวเข้ากับคนอื่นไม่ได้ หรือทนไม่ได้ต่อการถูกล้อเลียน หรือ ถูกเพื่อนร่วมงานถามบ่อยๆเกี่ยวกับความพิการ ในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินมักพบปัญหาความโดดเดี่ยว เหงา ถูกหัวเราะ ล้อเลียนจากเพื่อนฝูง ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดการชกต่อยกันได้ ดังนั้น การปรับตัว การยอมรับความพิการ จึงมีความสำคัญมาก ซึ่งถ้าคนพิการทางการได้ยินปรับตัวและยอมรับความพิการได้ จะมองโลกในแง่ดีและยอมรับในความแตกต่าง มีกำลังใจที่จะตั้งใจทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญของสุขภาพจิตที่ดีและเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ชีวิตในสังคมเหมือนคนที่มีการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

แบท-ชาวา (Bat – Chava, 1993 : Schirmer, 2001 : 150) พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self – Esteem) ของคนพิการทางการได้ยินคือ

1. ระดับการได้ยิน
2. สภาพแวดล้อมทางครอบครัว
3. สภาพแวดล้อมที่ที่ทำงาน
4. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเดียวกัน

นอกจากนั้น พบว่าคนพิการทางการได้ยินที่อยู่ท่ามกลางคนที่มีการได้ยินซึ่งเป็นคนส่วนมากจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

บรู๊ค และเอลลิส (Brook & Ellis, 1982 : Schirmer, 2001 : 150) ได้บอกว่าเหตุผลที่คนพิการทางการได้ยินมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำเพราะสังคมมีทัศนคติในแง่ลบ คนพิการทางการได้ยินจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำกว่าคนหูตึง เพราะสังคมของคนพิการทางการได้ยินถูกมองว่าเป็นตราบาปมากกว่าคนหูตึง

เบค (Beck, 1988 : Schirmer BR., 2001 : 150) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ระหว่างวัยรุ่นหูหนวก หูตึงและทั่วไป วัยรุ่นทั่วไปมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากที่สุด และวัยรุ่นหูหนวกมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำที่สุด และพบว่าภาษาเป็นปัจจัยที่สำคัญกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่หูหนวก จะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน คนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน ซึ่งสามารถใช้ภาษามือสื่อสารกันได้จะมี ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยินที่มีวิธีการสื่อสารแบบอ่านริมฝีปากวิธีเดียว

Gallaudet Encyclopedia of Deaf People and Deafness. เล่มที่ 1.(1987:256) ได้กล่าวถึงการรู้สึกรับรู้ในตนเอง (Self-Concept) ของคนหูหนวกเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการใช้ชีวิตในสังคม การรู้สึกยอมรับตนเองนั้นได้รับอิทธิพลมาจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ พ่อแม่ที่ยอมรับในความพิการของลูก ส่งเสริมให้ลูกได้แสดงความสามารถ ใช้ชีวิตในสังคมทั่วไปอย่างไม่แบ่งแยก และไม่ทะนุถนอมลูกจนเกินไป (Over protection) เด็กหูหนวกจะมีการยอมรับตนเองได้ดี แต่อย่างไรก็ตาม คนหูหนวกจะรู้สึกว่าตนเองนั้นแตกต่างจากคนอื่นตั้งแต่รู้เดียงสา

เซลแมน (Selman, 1980 ; Cleve 1987 : 256) ได้ศึกษาพัฒนาการรับรู้ในตนเอง พบว่าในเด็กหูหนวกที่อายุต่ำกว่า 6 ปีจะไม่สามารถแยกแยะความรู้สึกรับรู้ในตนเองได้ จนกระทั่ง เมื่ออายุ 8 ปี

Copyright by Mahidol University

จะสามารถรับรู้ถึงตนเองและภาวะความเป็นจริงได้ และเมื่อเป็นวัยรุ่นจะมีวิจารณญาณมากขึ้น ทั้งนี้เพราะได้รับการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จากการเรียนรู้โดยประสบการณ์

หวัง และคณะ (Wang, et al., ; Scheetz, 1993 : 84) ได้กล่าวถึงข้อดีของการอยู่ในโรงเรียนประจำว่า นักเรียนหูหนวกในโรงเรียนประจำได้มีการติดต่อกับคนหูหนวกอยู่ตลอดเวลาและมีการแข่งขันกันภายใต้ข้อจำกัดด้วยความพิการเหมือนๆกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่แตกต่างกัน และโดยทั่วไปจะมีการยอมรับในความสามารถของตนเองดีกว่านักเรียนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วม

มีโดว์ (Meadow, 1971 ; Scheetz, 1993 : 84) ได้ศึกษาการมองภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) พบว่านักเรียนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนประจำจะมีคะแนนการมองภาพลักษณ์ของตนเองมากกว่านักเรียนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วม นักเรียนหูหนวกที่เข้าเรียนในโรงเรียนตั้งแต่อายุยังน้อยจะมีการมองภาพลักษณ์ของตนเองดีกว่านักเรียนที่เข้าเรียนเมื่ออายุมาก

นอกจากนั้น มีโดว์ ได้เสนอแนะว่า คนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วมตามลำพังสมควรที่จะเรียนในโรงเรียนประจำ เพราะการเป็นคนส่วนน้อยในสังคมจะทำให้ถูกตัดขาดจากสังคม มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ในขณะที่สภาพแวดล้อมในโรงเรียนประจำจะมีคนที่หูหนวกเหมือนกัน สามารถสื่อสารกันได้ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีกับตนเอง นอกจากนั้นยังได้รู้จักกับผู้ใหญ่หูหนวก ซึ่งจะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับเด็กหูหนวก และการที่มองภาพลักษณ์ของตนเองดีจะพัฒนาไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self - Esteem) และความเชื่อมั่นในตนเองต่อไป

ไมเคิลบัสท์ (อ้างในศรียา นิยมธรรม, 2538 : 72) ได้ศึกษาสภาพความแตกต่างของโรงเรียนประจำและโรงเรียนไปกลับ จะมีผลต่อพัฒนาการทางอารมณ์ของเด็กที่พิการทางการได้ยินหรือไม่ เขาพบว่า มีความแตกต่างของการเรียนโรงเรียนประจำและโรงเรียนไปกลับ แต่ไม่มีโรงเรียนใดดีเด่นกว่ากัน และเด็กที่เรียนในโรงเรียนไปกลับจะมีอาการเครียด ความสับสน หงุดหงิดมากกว่าเด็กจากโรงเรียนประจำ เด็กที่เรียนในโรงเรียนประจำนั้นมักพบกับเพื่อนๆที่มีสภาพเหมือนกับตนเองและอยู่ในวัยเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า เด็กจากโรงเรียนประจำจะรู้สึกว่าหูหนวกเป็นองค์ประกอบ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีสุขภาพจิตดี เพราะอยู่ในโลกเดียวกัน ส่วนเด็กในโรงเรียนไปกลับนั้น มักพบกับความยุ่งยากกว่าและความรู้สึกวุ่นวายที่ไม่เหมาะสมต่างๆมากกว่า

1.5 การเอาใจใส่ในการทำงาน

การเอาใจใส่ในการทำงานที่ดีนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อการทำงานและการมีนิสัยรักการทำงานนั้น (Work Habbit) ต้องได้รับการอบรมปลูกฝังจากครอบครัว ครูอาจารย์ ลักษณะนิสัยส่วนตัว ความคาดหวังในการประสบความสำเร็จในชีวิตและความคาดหวังในการประกอบอาชีพด้วย

Copyright by Mahidol University

1.6 ความสามารถทางสังคม

ความสามารถทางสังคม ได้พัฒนามาจากการเข้าสังคม รวมถึงกีฬาและกิจกรรมพิเศษ กีฬาและกิจกรรมพิเศษนั้น ทำให้ได้รู้จักเพื่อนอย่างเป็นกันเอง มีโอกาสได้ผ่อนคลายความเครียด เรียนรู้สังคมภายนอกชีวิตการเรียน เป็นผลดีต่อความสามารถในการเข้าสังคม มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาและการทำงาน

จาก Dictionary American Sign Language (William, et al., 1965 ; Padden, 1989 : 10) ได้กล่าวว่า คนหูหนวกมักมีปฏิสัมพันธ์กับคนหูหนวกที่ชื่นชอบ สนใจในเรื่องเดียวกัน และพวกเขาจะรู้สึกอบอุ่นใจและมีสัมพันธภาพที่ดี เมื่อได้พูดคุยกับคนหูหนวกที่มีความเชื่อและทัศนคติคล้ายคลึงกัน นอกจากนั้น การขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนที่มีการได้ยิน อาจเกิดได้ในที่ทำงานที่ที่มีคนหูหนวกทำงานแค่คนเดียว ทั้งเพราะมุมมองของคนที่มีการได้ยิน มักมองว่าคนหูตึงมีคุณค่ามากกว่าเพราะมีความสามารถในการสื่อสารมากกว่าคนหูหนวก

ในการศึกษาเรื่องความสามารถทางสังคมนั้น นักวิจัยมีมุมมอง ความเห็นแตกต่างกันไป โดยนักวิจัยบอกว่าการปรับตัวในสังคมของคนพิการทางการได้ยินจะดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษามือ นักวิจัยอีกด้านหนึ่งกล่าวว่า การปรับตัวขึ้นอยู่กับอุปสรรคในการสื่อสารในสังคมที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน แต่อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยของไชล์เมอร์ (Schirmer, 2001 : 125 - 126) ได้พบว่า

- การปรับตัวในสังคมของเด็กหูหนวกที่มีพ่อแม่หูหนวกไม่แตกต่างกับการปรับตัวในสังคมของเด็กหูหนวกที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน
- หน้าที่ทางสังคมของเด็กหูหนวกกับเด็กหูตึงไม่แตกต่างกัน
- เด็กหูหนวกที่เรียนอยู่ในโรงเรียนประจำจะมีความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่าเด็กหูหนวกที่อยู่ในระบบเรียนร่วม
- คนหูหนวกมีพัฒนาการทางสังคมและการปรับตัวเข้ากับสังคมกับคนที่มีการได้ยินยังไม่ดี และมีปัญหาในการอยู่ร่วมในสังคมกับคนที่มีการได้ยิน
- ความสามารถทางสังคมของคนหูหนวกจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถทางภาษา เมื่อความสามารถทางภาษาไม่ดี ความสามารถทางสังคมก็ไม่ดีตามไปด้วย นอกจากนั้น การเรียนรู้ภาษาได้รวดเร็วตั้งแต่อายุน้อยๆจะช่วยให้มีพัฒนาการทางสังคมและการปรับตัวได้ดี
- หลังจากคนหูหนวกจบการศึกษาแล้ว สภาพแวดล้อมทั่วไป ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่มีการได้ยินกับคนหูหนวก การที่คนหูหนวกรวมตัวกันเอง จัดตั้งเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น ชมรม กลุ่มเล่นกีฬา ต่างๆนั้น คนหูหนวกยังรู้สึกว่าถูกกีดกันจากคนที่มีการได้ยินและรู้สึกแปลกแยกจากสังคมคนที่มีการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

1.7 ทักษะทางสังคมและวุฒิภาวะ

ปัญหาโดยทั่วไปในการทำงาน (Kluwin, 2002 : 201) คือ ทักษะทางสังคมของคนพิการทางการได้ยินที่มีข้อจำกัดในการสื่อสาร ซึ่งทำให้มีความเข้าใจในด้านนามธรรมได้ยาก เช่น ความเกรงใจ การมีน้ำใจ ฯลฯ ทักษะทางสังคมและวุฒิภาวะเหล่านี้ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์การขาดทักษะทางสังคมและวุฒิภาวะของคนพิการทางการได้ยิน มีผลทำให้การสร้างสัมพันธภาพระหว่างคนพิการทาง การได้ยิน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยาก

วุฒิภาวะของผู้พิการทางการได้ยินที่พบทั่วไปมีดังนี้

- คนหูตึงจะมีปัญหาการปฏิสัมพันธ์น้อยกว่าคนหูหนวก
- คนหูหนวกที่เรียนจบจากโรงเรียนเรียนร่วมมีวุฒิภาวะที่ดีกว่าคนหูหนวกที่เรียนจบจากโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก
- ยิ่งคนหูหนวกมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนที่มีการได้ยิน คนหูหนวกจะมีความเกรงใจมากขึ้น

เบคเกอร์ (Becker, 1987 : 61) กล่าวว่า อุปสรรคทางภาษามีผลต่อการเรียนรู้ทางสังคม เด็กที่ขาดวุฒิภาวะทางสังคมส่วนใหญ่เกิดจาก

- การขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่กับเด็กหูหนวก
- การที่พ่อแม่ไม่ยอมรับในความพิการของลูกและการไม่ยอมรับนี้นำมาซึ่งปัญหาทางอารมณ์ของพ่อแม่และนำไปสู่ความเกลียดชังคนที่มีการได้ยิน ของเด็กหูหนวกในอนาคต

จากการศึกษาของ สตินสัน (Stinson, et al, 1996 : Kuwin, 2002) ในเรื่องทักษะทางสังคม พบว่า ทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับชั้นเรียนและช่วงระยะเวลาที่ได้เรียนร่วมคนพิการทางการได้ยินที่เรียนร่วมที่เริ่มเรียนร่วมเมื่ออายุมากจะมีทักษะทางสังคมน้อยกว่าคนพิการทางการได้ยินที่เรียนร่วมเมื่ออายุน้อย และคนพิการทางการได้ยินที่มีประสบการณ์เรียนร่วมมากจะมีทักษะทางสังคมมากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีประสบการณ์เรียนร่วมน้อย

2. ปัจจัยที่เกิดจากเจตคติของสถานประกอบการ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ

2.1. ปัญหาจากการ Stereotype

เวอร์กาสัน (Vergason, 1990 : Lott, et al , 2001 : 32) ได้ให้ความหมายของ Stereotype ว่าหมายถึง รูปแบบหรือมาตรฐาน เช่น ลักษณะท่าทางของคนพิการที่แสดงออกมาแล้วถูกกำหนดจากประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้คิดว่าพฤติกรรมของคนเหล่านั้น คือ พฤติกรรมของคนพิการทั่วๆไป ซึ่งส่วนใหญ่จะมีในเชิงลบ เช่น คนหูหนวกไม่สามารถพูดได้ คนตาบอดเป็นคนพูดมาก และการ Stereotype ในเชิงบวก เช่น เด็กหูหนวกสอนง่ายเพราะเป็นคนเงียบ ลักษณะ Stereotype ของคนพิการ

Copyright by Mahidol University

ทางการได้ยินที่มีลักษณะต่างๆ เช่น มีอัตตาสูง ขาดความรับผิดชอบ ชอบพึ่งพา อ่อนไหวง่าย ชอบทำตัวเป็นนักเลง คิดฟุ้งซ่าน ฝันกลางวัน

เทเลอร์ และเรย์เดอร์ (Taylor & Rayder, 1978 : Lott, et al, 2001 : 32) ได้รวบรวมลักษณะการ Stereotype เกี่ยวกับคนหูหนวก หูตึงไว้ 3 ข้อดังนี้

1. คนหูหนวกมีวิถีชีวิตทั้งหมดแตกต่างจากคนที่มีการได้ยิน
2. คนหูหนวกไม่สามารถพูดได้
3. คนหูตึงทุกคนสามารถอ่านริมฝีปากได้

การ Stereotype เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการกีดกัน และคนพิการทางการได้ยินเองก็รู้ว่าคนที่มีการได้ยินมักจะ Stereotype คนพิการทางการได้ยิน การ Stereotype นี้ทำให้มีการปฏิบัติในอีกลักษณะหนึ่ง คนพิการต้องเผชิญกับการถูก Stereotype ตลอดมา การ Stereotype ของคนที่มีการได้ยินนั้นเกิดจากคนที่มีการได้ยินและคนพิการได้พบกันและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันและกันน้อย

มาร์ติน (Martin, 1987; Schirmer, 2001:145)ได้ให้คำแนะนำในการลดการแบ่งแยกกันคือ

- ให้โอกาสให้คนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินได้มีกิจกรรมร่วมกัน
- เปิดโอกาสให้คนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินได้พูดถึงข้อดีข้อเสียของกันและกัน
- ส่งเสริมให้ความรู้ว่าคนเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นคนที่มีการได้ยินหรือคนหูหนวกก็ตาม
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ Stereotype
- ให้ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างหลากหลายของแต่ละคนในวัฒนธรรมเดียวกัน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติเมื่อคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินได้อยู่ร่วมกันในสังคม
- ช่วยให้คนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินสร้างรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นตัวแบบทางความคิด

พูน (Poon, 1996 : Schirmer, 2001 : 146) พบว่า คนที่มีการได้ยินมีทัศนคติในแง่ลบและการ Stereotype นั้นเกิดจากการขาดข้อมูลเกี่ยวกับคนพิการทางการได้ยิน ดังนั้นจึงได้จัดกิจกรรมที่คนที่มีการได้ยินและคนพิการทางการได้ยินได้ทำร่วมกันแบบตัวต่อตัว ภายหลังทำกิจกรรมพบว่า คนที่มีการได้ยินมีทัศนคติที่ดีขึ้นและเข้าใจคนพิการทางการได้ยินมากขึ้น

Copyright by Mahidol University

อีเกสตัน–ดอดด์ (Egleston – Dodd, 1977 : Lott, et al, 2001 : 32) พบว่า คนพิการทางการได้ยินที่เรียนจบจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเชื่อว่า การ Stereotype กับคนพิการทางการได้ยิน ทำให้พวกเขาหมดโอกาสในการทำงาน ทางด้านมุมมองของนักวิชาการ ฝ่ายการแพทย์ เช่น หมอ หมอมักจะ Stereotype ว่าคนพิการทางการได้ยินหมดหวังในการฟื้นฟูทางการแพทย์ ฝ่ายฟื้นฟูสมรรถภาพทางการศึกษา มักจะ Stereotype ว่า บุคลากรฝ่ายการศึกษาเป็นผู้มีบุญคุณกับเด็กหูหนวกที่สอนภาษาให้กับเด็กหูหนวกที่ไม่มีภาษา วัฒนธรรม หรือสถาบัน ความรู้สึกมีบุญคุณนี้ทำให้รู้สึกว่า เด็กหูหนวกคงจะพัฒนาได้ไม่มาก ฝ่ายนายจ้างคิดว่าคนหูหนวกจะเหมาะสมกับงานฝีมือ และใช้แรงงานจึงทำให้อาชีพมีจำกัด การ Stereotype มีมาตั้งแต่ในวัยเด็ก เด็กทั่วไปอายุตั้งแต่ 4 ขวบก็รู้สึกไม่ดีกับเด็กพิการ มักกีดกันเด็กหูหนวกออกจากการเล่น การสังสรรค์ การ Stereotype นี้มีเหมือนๆกันทั่วโลก แต่การ Stereotype จะมีน้อยในประเทศที่มีการศึกษาดี การ Stereotype นี้มีผลชีวิตของคนพิการเป็นอย่างมาก ส่งผลให้คนพิการถูกปฏิเสธในการศึกษา ไม่อนุญาตให้แต่งงานและมีลูก ถูกจำกัดสิทธิทางศาสนา การถูกจำกัดสิทธิเหล่านี้ ทำให้คนพิการรู้สึกเป็นคนไร้ประโยชน์ ถึงแม้ว่าปัจจุบันสังคมยอมรับคนพิการมากขึ้น แต่การ Stereotype ในแง่ลบก็ยังมีอยู่ ยกตัวอย่างเช่น คนพิการทางการได้ยินที่มีการศึกษาต่ำ มักมีปัญหาในการเข้าสังคม

2.2. ปัญหาการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ (Underemployment) และปัญหาการว่างงาน (Unemployment)

การว่างงาน (Unemployment) และการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ (Under employment) เป็นสิ่งที่คู่กับคนหูหนวกมาเป็นเวลายาวนาน

ชีทซ์ (Scheetz, 1993 : 224) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ ว่าหมายถึง การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับสติปัญญา ทักษะและการศึกษา ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ การว่างงานและการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถนั้นเป็นสิ่งที่คนพิการส่วนใหญ่ได้ประสบมาตลอด การว่างงานนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนพิการทางการได้ยินมีบุคลิกเฉื่อยชา ซึ่งคนพิการทางการได้ยินโดยทั่วไปถูกมองว่าเปลี่ยนงานบ่อย ได้ค่าจ้างต่ำ มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานกว่าคนที่มีการได้ยิน มีความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ ซึ่งปัญหาการว่างงานส่วนใหญ่เกิดกับคนหูหนวกที่มีความพิการซ้ำซ้อนและปัญหาการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถส่วนใหญ่เกิดกับคนหูหนวกที่เรียนจบระดับอุดมศึกษา (Schirmer, 2001 : 236 ; Danek & Seay & Coller, 1989 ; Long, 1992)นอกจากนั้นยังพบว่า คนหูหนวกมีการเปลี่ยนงานบ่อย ได้ค่าจ้างต่ำกว่า มีความก้าวหน้าน้อยกว่าคนที่มีการได้ยินและทำงานเป็นเวลายาวนานกว่าคนที่มีการได้ยิน นอกจากนั้นคนพิการทางการได้ยินผู้หญิงมีอัตราการว่างงานและการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถมากกว่าคนพิการทางการได้ยินผู้ชาย ยกตัวอย่างเช่น

Copyright by Mahidol University

ในอดีต ลุนเดและบิ๊กแมน (Lunde & Bigman, 1959 : Long, 1994 : 143) พบว่ากว่าร้อยละ 83 ของคนงานหูหนวกทำงานใช้แรงงาน ในขณะที่ร้อยละ 53 ของคนที่มีการได้ยิน ทำงานใช้แรงงาน

พาสมอร์ (Passmore, 1959 : Long, 1994 : 143) ได้ศึกษาสภาพทำงานของคนพิการทางการได้ยินพบว่าคนพิการทางการได้ยินส่วนใหญ่อยู่ในสภาพการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ งานที่ทำ งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานไร้ทักษะ มีความมั่นคงต่ำ ค่าจ้างต่ำ ความก้าวหน้าในงานต่ำ

จาคอบ (Jacob, 1989 : 212-231) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้คนพิการทางการได้ยินทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถหรือถูกจำกัดในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

1. คนพิการทางการได้ยินมีการศึกษาต่ำ
2. ขาดการปรับตัวในสังคมที่เพียงพอ
3. คนพิการทางการได้ยินมีภาพลักษณ์ที่น่าสงสาร
4. การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพมีคุณภาพไม่ดี
5. ความโดดเดี่ยวของคนพิการทางการได้ยิน

สอดคล้องกับไชล์ดรอท (Schildroth, et al, 1991 : Schirmer, 2001 : 225 - 239) ที่มองว่าปัญหาการว่างงานและการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถนั้นเกิดจาก

1. คุณภาพของการศึกษา คนพิการทางการได้ยินจำนวนมากไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ คิดเลขไม่เป็น ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญมากในการทำงาน
2. สถานะชนกลุ่มน้อย ถูกมองว่าต้อยต่ำ งานที่ทำจึงมักเป็นงานใช้แรงงาน/เสี่ยงอันตราย
3. การเตรียมตัวสู่การทำงานของสถานศึกษา

เดคาโร และ อีเกสตัน-ดอดด์ (DeCaro & Egelston–Dodd, 1982 : DeCaro, et al., 1994 : 271) กล่าวถึงอุปสรรคในการได้งานของคนพิการทางการได้ยิน คือ สิ่งแวดล้อมและเจตคติ สิ่งแวดล้อมหมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น โทรศัพท์ สัญญาณเตือนภัย เจตคติ การรับรู้เกี่ยวกับคนพิการทางการได้ยิน ภาพพจน์ของคนพิการทางการได้ยิน

ชีทซ์ (Scheetz, 1993 : 212) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการจ้างงานคนพิการทางการได้ยินว่าเมื่อคนหูหนวกไปสมัครงาน เมื่อได้พบกับนายจ้างที่เจตคติที่ไม่ดีกับคนพิการ ที่มีความเข้าใจผิด Stereotype ไม่มั่นใจในความสามารถของคนพิการ และรู้สึกว่าการจ้างงานคนพิการนั้นไม่คุ้มค่า เจตคติต่างๆของนายจ้างนั้นแบ่งประเภท ดังนี้

Copyright by Mahidol University

- ต่อต้าน ไม่ยอมรับคนพิการ
- ยอมรับว่าคนพิการมีความเท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน ใช้มาตรฐานเช่นเดียวกับคนที่มีการได้ยิน
- สงสาร มักจะจัดงานที่เหมาะสมกับคนพิการ มีการช่วยเหลือคนพิการด้วยความสงสาร
- ส่งเสริมคนพิการ มักเปิดโอกาสให้คนพิการได้แสดงความสามารถ อาจจะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไว้บ้าง

นอกจากปัญหาที่เกิดจากเจตคติของนายจ้างแล้ว ยังมีอุปสรรคในการจ้างงานต่างๆ เช่น

- ขาดระบบความปลอดภัยในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน
- ขาดการฝึกอบรม ซึ่งเกิดจากการมีการศึกษาต่ำ ขาดทักษะในการทำงาน
- คนพิการทางการได้ยินมีทักษะการสื่อสารต่ำและขาดทักษะทางสังคม เช่น การแต่งกายไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ การไม่ยืดหยุ่น
- ขาดทักษะการหางาน
- ปัญหาในการเดินทาง
- ทัศนคติของครอบครัวต่อการทำงาน
- การสนับสนุนจากภาครัฐยังไม่เพียงพอ

อย่างไรก็ตามหนทางที่จะทำให้คนพิการทางการได้ยินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Schirmer, 2001 : 237 ; Welsh & Walter, 1988 ; Brown, 1987) ก็คือ การเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะได้งานที่มั่นคงและมีค่าตอบแทนที่น่าพอใจ นอกจากนั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆอีก เช่น การมีนิสัยการทำงาน (Work Habbit) การมีทักษะการเข้าสังคมและการเข้าใจสังคมการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร การวางตัวที่เหมาะสม การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆมีความสำคัญมาก การฝึกอบรมเพิ่มเติมในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและมีความก้าวหน้าในการงาน

2.3. ปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยทั่วไปแล้ว เรามักจะพบว่าคนพิการทางการได้ยินขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและขาดการสนับสนุนในการเลื่อนขั้น นอกจากนั้นยังได้รับค่าจ้างต่ำกว่าคนที่มีการได้ยิน

Gallaudet Encyclopedia of Deaf People and Deafness เล่มที่ 1 (1987 : 265 - 266)ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปเรามักจะมองคนพิการทางการได้ยินว่าเป็นคนมีความสุข พอใจในการทำงานของเขา แต่จริงๆแล้วคนพิการทางการได้ยินมักจะถูกจำกัดในความก้าวหน้าในอาชีพ ดังจะเห็นได้จากการวิจัยในคนพิการทางการได้ยินวัยผู้ใหญ่ที่ทำงานใน Washington D.C. ประเทศอเมริกา ในช่วงระหว่างคริสต

Copyright by Mahidol University

ศักราช 1960-1970 พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนงานหูหนวกไม่เคยเปลี่ยนงานเลยตลอดชีวิตการทำงานของเขา และกว่าร้อยละ 40 ทำงานในตำแหน่งเดิมมากว่า 10 ปี ร้อยละ 16 ทำงานในตำแหน่งเดิมมากว่า 20 ปีและร้อยละ 5 ทำงานในตำแหน่งเดิมมากว่า 35 ปี นี้แสดงให้เห็นถึงการถูกจำกัดในความก้าวหน้าในอาชีพของคนพิการทางการได้ยิน นอกจากนั้น ยังพบว่าการที่คนหูหนวกมีพ่อแม่เป็นคนหูหนวกมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คนหูหนวกมีพ่อแม่เป็นคนหูหนวก มีความก้าวหน้าในอาชีพและจบการศึกษาสูงกว่าคนหูหนวกที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พ่อแม่ที่เป็นคนหูหนวกนั้น มีความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆได้ดีกว่าและมีความคาดหวังอยากให้ลูกได้มีอาชีพดีๆมากกว่าพ่อแม่ที่มีการได้ยิน

ปัจจัยที่คนพิการทางการได้ยินจะได้รับการเลื่อนขั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. ความสามารถ ทักษะ ระดับการศึกษาของคนพิการทางการได้ยิน
2. เจตคติของนายจ้างต่อการจ้างงานคนพิการ
3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนายจ้างนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการเลื่อนขั้นการได้ค่าตอบแทนเพิ่ม

อีเกสตัน-ดอดด์ (Egelston–Dodd, 1977 : Long, 1994 : 149) พบว่า วัยรุ่นหูหนวกมีความทะเยอทะยานในหน้าที่การงานต่ำเพราะข้อจำกัดอาชีพและข้อจำกัดในความก้าวหน้าในอาชีพ

อิริคสัน (Erikson, 1968 อ้างใน ศรียา นิยมธรรม, 2538 : 91)ได้กล่าวว่าในช่วงอายุวัยทำงานของคนพิการทางการได้ยิน ส่วนใหญ่แล้วจะมีงานทำและพบว่าตนเองไม่มีความก้าวหน้าในการงานเท่าที่ควร เนื่องจากขาดทักษะทางภาษา ถึงแม้ว่าจะมีสติปัญญาหรือทักษะในการทำงานพอๆกับคนที่มีการได้ยินก็ตาม นายจ้างก็มักรู้สึกว่าคนพิการทางการได้ยินเป็นคนขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่กล้าไว้วางใจให้รับผิดชอบที่สำคัญ ผลจากความคิดของทั้งสองฝ่ายจึงมักทำให้คนพิการทางการได้ยินเกิดความรู้สึกคับข้องใจ และส่งผลไปยังบุคลิกภาพ ทำให้เบื่องานและรู้สึกเฉื่อยชาในชีวิต

ฟอสเตอร์ (Foster, 1991 : Compton, 1993 : Schirmer, 2001 : 238) ได้กล่าวถึงทักษะที่ทำให้การทำงานให้มีความก้าวหน้าไว้ดังนี้

- ทักษะการสื่อสารแบบตัวต่อตัวมีสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะการสื่อสารกับหัวหน้า

- การตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงาน คนหูหนวกส่วนใหญ่ไม่อยากก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจเป็นเพราะถูกกีดกันจากสังคม ดังนั้นการตั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงาน จะทำให้เครียดการทำงานได้อย่างมีความสุขขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพในที่ทำงาน การมีทัศนคติในแง่ดี การเปิดใจและความเท่าเทียม

Copyright by Mahidol University

2.4 ปัญหาการเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

กฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของประเทศสหรัฐอเมริกา “The Disability Discrimination Act (1995)” ให้คำจำกัดความของการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ไม่สนับสนุน ไม่ส่งเสริม หรือเป็นการต่อต้าน เพราะว่าบุคคลนั้นๆเป็นคนพิการ ยกตัวอย่าง เช่น เมื่อคนพิการไปซื้อของหรือการใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆทางสังคม ซึ่งคนพิการไม่ได้รับความเท่าเทียมกันเหมือนการปฏิบัติกับคนทั่วไป เพราะว่าเป็นคนพิการ (RNID. Communication Services, www.rnid.org.uk/html/factsheets/ factsheets.htm, ข้อมูลเมื่อ 20 March 2004)

การเลือกปฏิบัตินั้นมาจากการที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการหรือ การ Stereotype มักมองคนพิการว่าเป็นคนอ่อนแอ แตกต่างจากคนอื่น มีความรู้สึกสงสาร ทำให้มีผลต่อการรับคนหูหนวกเข้าทำงาน นโยบายรับเข้าเรียน การเลือกปฏิบัติทำให้คนหูหนวกสูญเสียความมั่นใจ ไม่ได้รับบริการที่พึงได้อย่างเท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน ในประเทศไทยได้มีการวิจัยเกี่ยวกับเจตคติและความพร้อมของสถานประกอบการที่รับคนพิการเข้าทำงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

สิรินาถ บุณยเกียรติ (2535 อ้างในสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544 : 86) ศึกษาเรื่อง การเตรียมการของสถานประกอบการในการจ้างงานคนพิการ : ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่เข้าร่วมการสัมมนา เรื่อง พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยศึกษาจากสถานประกอบการ 60 แห่ง พบว่า นายจ้างยังไม่แน่ใจว่าการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถาน-ประกอบการหรือไม่ เนื่องจากยังไม่ทราบถึงความสามารถของคนพิการแต่ละคน อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าคนพิการจะทำงานได้เหมือนคนทั่วไป จึงไม่มอบหมายงานให้คนพิการเท่าที่ควร บ้างก็รู้สึกว่าการจ้างคนพิการมาทำงานเป็นการทรมานคนพิการ การมองคนพิการเป็นบุคคลน่าสงสาร มักทำให้คนพิการถูกกีดกันในการร่วมกิจกรรมต่างๆอยู่เสมอ

รังสิมา ศรีพฤทธิ์เกียรติ (2537 อ้างในสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544 : 87) ศึกษาเรื่อง ความเป็นไปได้ของนายจ้างในการรับคนพิการเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม ศึกษาจากสถานประกอบการ 97 แห่ง พบว่า นายจ้างเพียงร้อยละ12.4 เท่านั้นที่ตั้งใจรับคนพิการเข้าทำงาน นายจ้างที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานซึ่งมีจำนวนเกือบครึ่งหนึ่ง นายจ้างส่วนหนึ่งให้ความคิดเห็นว่าคนพิการมีความ สามารถในการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป และในภาพรวมห้างร้านบริษัทเหล่านี้ไม่ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างให้กับคนพิการเลย ถึงแม้ว่าบางบริษัทจะมีคนพิการทำงานอยู่ก็ตาม

กองประสานการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีและเด็ก กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2542 อ้างในสุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2544 : 89) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการของสถานประกอบการ : การฝึกอาชีพคนพิการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการ 175 แห่งพบว่า

Copyright by Mahidol University

สถานประกอบการต้องการรับคนพิการเข้าทำงานร้อยละ 42.9 และไม่ต้องการรับร้อยละ41.7 สถานประกอบการที่ไม่รับคนพิการเข้าทำงานเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ หรือประกาศตำแหน่งงานที่กำหนดคุณสมบัติสูงๆมากกว่าที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน

วาสนา ตะเภาพงษ์ (2537) ศึกษา เรื่อง การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ โดยศึกษาจากสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นายจ้างค่อนข้างเห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน อันเนื่องจากผลประโยชน์ทางธุรกิจเป็นสำคัญ

นอกจากนั้นยังพบว่ามีปัญหาการกีดกันทางเพศในคนพิการทางการได้ยิน จากการศึกษาโดยแมคลอยด์ – กาล์ลิงเกอร์ (Macleod – Gallinger, 1992 : 31) ที่ศึกษาสถานะทางอาชีพของคนพิการทางการได้ยินเพศหญิง พบว่ามีข้อแตกต่างทางอาชีพระหว่างเพศชายกับเพศหญิงอย่างชัดเจน คนพิการทางการได้ยินเพศหญิง มีอัตราการว่างงาน การทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ มีข้อจำกัดทางอาชีพมากกว่าคนพิการทางการได้ยินเพศชาย ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพก็มีน้อยกว่าคนพิการทางการได้ยินเพศชาย นอกจากนั้นยังถูกกีดกันในด้านโอกาสทางการศึกษา ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้หญิงที่พิการทางการได้ยินที่เรียนจบระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยกว่าผู้ชายที่พิการทางการได้ยิน อย่างไรก็ตามปัญหาการเลือกปฏิบัติ สามารถทำให้น้อยลงได้ ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน ในการคุ้มครองสิทธิและโอกาสในการแก้ไขข้อจำกัดทางสังคมและการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อคนพิการ การให้ข้อมูลที่แสดงถึงศักยภาพของคนพิการ ตลอดจนตัวคนพิการเองมีความสามารถและสามารถพึ่งตนเองได้

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินมากมาย พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากตัวคนพิการทางการได้ยินเองที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำ ขาดทักษะการสื่อสารโดยเฉพาะการอ่านและการเขียน ดังนั้นงานที่ได้ทำจึงจำกัดและเป็นงานใช้แรงงาน โอกาสก้าวหน้าจึงมีน้อย อีกทั้งคนพิการทางการได้ยินยังมีความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังขาดคำแนะนำในเรื่องการบริหารจัดการตนเอง หรือขาดการเตรียมพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ขาดมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ขาดการปรับตัวในการทำงาน เนื่องจากปัญหาในการสื่อสาร และคนพิการทางการได้ยินมักจะถูกแยกออกจากสังคมมาโดยตลอด

2. ปัญหาเจตคติ นายจ้างมีความเข้าใจว่าคนพิการทางการได้ยินสามารถทำงานได้ไม่กี่ประเภทเท่านั้น เช่น ทำความสะอาด งานฝีมือ ดังนั้นโอกาสทางอาชีพจึงจำกัด อีกทั้งปัญหาเจตคติที่ไม่ดีต่อคนพิการ เช่น มีความรู้สึกว่าการจ้างงานคนพิการมาทำงานเป็นการทรมานคนพิการ ไม่แน่ใจในความสามารถของคนพิการ การเลือกปฏิบัติกับคนพิการ การกีดกันทางเพศ ปัญหาการขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถและการว่างงาน ฯลฯ ซึ่งปัญหาต่างๆนั้น เป็นปัญหาของ

Copyright by Mahidol University

ส่วนรวมเพราะคนพิการทางการได้ยินส่วนใหญ่ยังขาดทักษะความสามารถที่เพียงพอจะทำงานได้ โดยเฉพาะการอ่าน การเขียน ซึ่งเป็นผลมาจากคุณภาพในการจัดการศึกษา นอกจากนั้น คนที่มีการได้ยินในสังคมยังมองคนพิการว่าเป็นบุคคลที่ด้อยความสามารถ ในการแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลควรจะปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมความสามารถของคนพิการ เพื่อก่อให้เกิดเจตคติที่ยอมรับในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน

2.4 หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล (Bachelor of Arts Programme in Deaf Studies) (วิทยาลัยราชสุดา, 2546:1-3)

2.4.1 หลักการและเหตุผล

การศึกษาพื้นฐานของคนหูหนวกในประเทศไทย เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2494 และต่อมาได้ขยายถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใน พ.ศ.2529 ปัจจุบันมีคนหูหนวกที่จบการศึกษาระดับมัธยม-ศึกษาตอนปลายจำนวนไม่ถึง 5% ที่สามารถเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ ซึ่งเป็นจำนวนน้อยและต่ำกว่าคนพิการประเภทอื่น ทั้งนี้เนื่องจากระบบการศึกษาทั่วไปไม่เอื้ออำนวยให้คนหูหนวกเข้าศึกษาได้ วิทยาลัยราชสุดาได้รับอนุมัติให้จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคนพิการด้านต่างๆ ได้แก่ คนตาบอด หูหนวก และร่างกายพิการ เป็นต้น สำหรับด้านการศึกษาของคนหูหนวกนั้น มีลักษณะที่เฉพาะคือ เป็นกลุ่มที่มีปัญหาด้านภาษาและวัฒนธรรมแตกต่างจากคนที่มีการได้ยิน ประเทศไทยได้เริ่มการศึกษาระดับอุดมศึกษา สำหรับคนหูหนวกช้ากว่าต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย จึงทำให้การพัฒนาโอกาสทางการศึกษาสำหรับคนหูหนวกมีอยู่น้อยและค่อนข้างจำกัด วิทยาลัยราชสุดามองเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญนี้ จึงได้เสนอหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา วิชาหูหนวกศึกษานี้สร้างขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิการทางการได้ยินได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับอุดม ศึกษา โดยมีหลักสูตรมีโครงสร้างพิเศษเฉพาะเหมาะสมสำหรับคนหูหนวก ซึ่งมีความเสียเปรียบด้านการ เรียนรู้อย่างมาก จะสามารถเข้าศึกษาและสามารถประสบความสำเร็จจบการศึกษาได้ในระยะเวลาอันควร แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงรักษามาตรฐานทางวิชาการในระดับนี้ไว้ โดยการศึกษาหลักสูตรที่เปิดสอนอยู่แล้วในประเทศต่างๆดังกล่าว แล้วนำมาพิจารณาประยุกต์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมคนหูหนวกไทยและสังคมไทย โดยมีหลักการดังนี้

1.เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นและสอดคล้องกับวัฒนธรรมคนหูหนวก รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของคนไทย เพื่อจะให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมคนหูหนวก ภาษาศาสตร์ ภาษามือ การสอนภาษามือไทย ล่ามภาษามือ การศึกษาของคนหูหนวก การจัดการทั่วไป และวิชาอาชีพด้านศิลปกรรมประยุกต์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปทำงานเกี่ยวกับคนหูหนวกร่วมกับวิชาชีพอื่นหรือประกอบอาชีพส่วนตัวได้หลากหลาย และเหมาะ-สมกับสภาพสังคมของตน

เป็นหลักสูตรที่เป็นสากล มีมาตรฐานเทียบเท่ากับหลักสูตรระดับอุดมศึกษาสำหรับคนหูหนวกในสถาบันการศึกษาชั้นนำสำหรับคนหูหนวก ทั้งในสหรัฐอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

Copyright© by Mahidol University

2. เป็นหลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาจากความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยราชสุดา กับสถาบันแห่งชาติเกี่ยวกับหูหนวกศึกษาและการวิจัยภาษามือ (National Institute for Deaf Studies and Sign Language Research) มหาวิทยาลัยลาโทรป (La Trobe University) ประเทศออสเตรเลีย นับเป็นหลักสูตรแรกที่เปิดสอนในทวีปเอเชีย และในอนาคตสามารถเปิดโอกาสให้คนหูหนวกในภูมิภาคเอเชีย และภูมิภาคอื่นหรือประกอบอาชีพส่วนตัวได้อย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับสภาพสังคมของตน

3. เป็นหลักสูตรที่จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชนของคนหูหนวกในด้านต่างๆดังนี้

3.1 ยกระดับสถานภาพทางสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนหูหนวกให้ดียิ่งขึ้น

3.2 สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และปรับปรุงการสื่อสารระหว่างคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยิน โดยการใช้ล่ามภาษามือ

3.3 สนับสนุนสิทธิของประชากรไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้คนหูหนวกมีโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน เป็นการยืนยันว่าคนหูหนวกมีโอกาสเจริญเติบโตทางวิชาชีพ และทำประโยชน์ให้กับสังคมไทยได้ เช่นเดียวกับคนที่มีการได้ยินทำให้ประเทศไทยได้ชื่อว่า เป็นประเทศที่สามารถปฏิบัติตามคำแนะนำขององค์การ

3.4 สหประชาชาติ ในเรื่องภาษามือและวัฒนธรรมคนหูหนวก โดยยอมรับว่าภาษามือไทยเป็นภาษาประจำชาติของคนหูหนวกไทย มีการสอนที่ใช้ภาษามือเป็นเครื่องมือ มีการศึกษาและทำความเข้าใจวัฒนธรรมคนหูหนวกและคนหูหนวกมีส่วนร่วมในงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับคนหูหนวก

3.5 เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการสอนภาษามือไทยและล่ามภาษามือของวิทยาลัยราชสุดา สามารถเข้าศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวิชาชีพในระดับปริญญา

2.4.2 ปรัชญา

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษาเป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างและกระบวนการเรียนการสอนที่ยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนที่เป็นคนหูหนวกดังนี้

1. ใช้ภาษามือไทย เป็นภาษาในการเรียนการสอนและใช้ล่ามภาษามือ

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับคนหูหนวก คือ กลุ่มวิชาหูหนวกศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้พร้อมก่อนจะเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตรต่อไป

3. ให้โอกาสผู้เรียนที่ไม่สามารถศึกษาครบตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตที่กำหนดไว้ได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะด้านตามแขนงวิชาที่เลือกเรียนและอนุปริญญาสาขาวิชาหูหนวกศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานรับรองในการประกอบอาชีพ

Copyright by Mahidol University

2.4.3 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความสามารถและคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นนักวิชาชีพในสาขาวิชาสำหรับผู้พิการทางการได้ยิน เช่น นักภาษาศาสตร์ภาษามือ ครูสอนภาษามือ ครูสอนเด็กหูหนวก ล่ามภาษามือ นักบริหารหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพ ศิลปกรรม-ประยุกต์ด้านเครื่องดินเผา

2. เป็นผู้ทำงานร่วมกับนักวิชาชีพอื่น เพื่อให้สาธารณชนตระหนักถึงความสำคัญของภาษามือและวัฒนธรรมคนหูหนวก ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

3. เป็นผู้มีความพร้อมจะเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ในสาขาวิชาหูหนวกศึกษา

2.4.4 แขนงวิชาที่เปิดสอน

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา (Deaf Studies) จัดขึ้นในลักษณะของ 2 วิชาเอก (Double Major) มีจำนวน 7 แขนงวิชา คือ

1. แขนงวิชาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมคนหูหนวก (Deaf History and Culture)
2. แขนงวิชาภาษาศาสตร์ภาษามือ (Sign Language Linguistics)
3. แขนงวิชาการสอนภาษามือไทย (Teaching of Thai Sign Language)
4. แขนงวิชาล่ามภาษามือ (Sign Language Interpreter)
5. แขนงวิชาการศึกษาของคนหูหนวก (Deaf Education)
6. แขนงวิชาการจัดการทั่วไป (General Management)
7. แขนงวิชาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องดินเผา (Applied Arts in Ceramic)

คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา

1. เป็นคนหูหนวก หูตึง หรือเป็นคนที่มีการได้ยิน (เฉพาะแขนงวิชาล่ามภาษามือ
2. สามารถเข้าใจการบรรยายโดยใช้ภาษามือไทย
3. สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่า

2.4.5 ลักษณะการเรียนการสอน

ลักษณะการเรียนการสอนเป็นการเรียนร่วมของนักศึกษาที่มีการได้ยินและนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน เป็นลักษณะการเรียนแบบสองภาษา (Bilingual Program) วิทยาลัยราชสุดา ได้ริเริ่มการเรียนแบบสองภาษาเป็นแห่งแรกในประเทศไทย โดยใช้ภาษามือไทย และการเขียนภาษาไทยเป็นภาษาในการเรียนการสอน (Sri – on J., 2001:159) และวิทยาลัยราชสุดามีบริการอำนวยความสะดวกในการเรียน ได้แก่ ล่ามภาษามือไทย ผู้จดบันทึกการบรรยาย ครูผู้ช่วยสอน และการบันทึกวีดีทัศน์ สำหรับการทบทวนบทเรียน

Copyright by Mahidol University

ในส่วนกิจกรรมนักศึกษา นักศึกษาทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาโดยไม่มีการแบ่งแยกความพิการ กิจกรรมของนักศึกษาได้แก่ กิจกรรมศิลปวัฒนธรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมวันลอยกระทง วันไหว้ครู ฯลฯ กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ เช่น การเพาะเลี้ยงปลาสวยงาม กิจกรรมกีฬา มีการแข่งขันกีฬาภายใน และการแข่งขันกีฬาประเพณี “หูหนวกสัมพันธ์ ราชสุดา - สวนดุสิต” เป็นประจำทุกปี กิจกรรมพระพุทธศาสนากับคนหูหนวกซึ่งคนหูหนวกได้มีโอกาสปฏิบัติธรรม การสวดมนต์ทำวัตรด้วยภาษามือ

การอยู่หอพัก ทางวิทยาลัยราชสุดา มีหอพักภายในสำหรับนักศึกษาทุกคน นักศึกษาที่มีการได้ยินและนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน จะอยู่ร่วมหอพักเดียวกัน เพื่อศึกษาภาษาและวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

โกมินทร์ ชาวนาใต้ (2531) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจของลูกจ้างพิการที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ศึกษากรณีเฉพาะลูกจ้างพิการที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน กรมแรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ลูกจ้างพิการที่ผ่านการฟื้นฟูจากศูนย์ฯ นายจ้างที่รับลูกจ้างพิการเข้าทำงาน สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างพิการ และเจ้าหน้าที่ (จำนวน 48 34 41 และ 35 คนตามลำดับ) ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการปรับตัวในด้านเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ สามารถปรับตัวได้ร้อยละ 72.92 77.08 และ 56.25 ตามลำดับ ด้านการทำงาน ร้อยละ 64.58 มีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน นายจ้างร้อยละ 73.53 เห็นว่าลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้ดีเช่นเดิมและร้อยละ 61.77 เห็นว่าลูกจ้างพิการมีการปรับตัวที่ดี

วาสนา ตะเภาพงษ์ (2537) ศึกษาเรื่อง การสร้างโอกาสมีงานทำของคนพิการ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ นายจ้างในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 130 คนและคนพิการในหน่วยงานที่บริการด้านการศึกษาหรืออาชีพจำนวน 60 คนโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่านายจ้างมีเจตคติค่อนข้างดีกับการสร้างโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ แต่ส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงานอันเนื่องมา จากผลประโยชน์ทางธุรกิจ ด้านความต้องการมีงานทำของคนพิการ คนพิการร้อยละ46.7 ต้องการทำงานเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีทุนสำหรับประกอบอาชีพ รองลงมาร้อยละ 42.3 ต้องการประกอบอาชีพอิสระ

สุรพล ปธานวนิช , ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์และภาวนา พัฒนศรี (2541) ศึกษาเรื่อง ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ นายจ้าง หัวหน้างาน และลูกจ้างพิการ ใช้แบบสำรวจสำหรับแต่ละกลุ่มประชากรส่งทางไปรษณีย์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว มีโอกาสในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้พิการทางการได้ยิน และทางการมองเห็น ส่วนผู้พิการทางสติปัญญาไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเลย ความสามารถในการทำงาน ลูกจ้างพิการ

Copyright by Mahidol University

สามารถทำงานได้ร้อยละ 82 – 87 ของคนที่มีการได้ยิน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการคือเพิ่มความพยายามและปรับปรุงเครื่องมือ กระบวนการทำงาน และมีปัญหาหนี้สิน

ผจงลักษณ์ โสตศิริ (2542) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อผู้ร่วมงานที่พิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงานที่พิการทำงานร่วมด้วยจำนวน 153 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานที่พิการอยู่ในระดับดี แต่มีพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานที่พิการอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับคนพิการ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับคนพิการต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานที่พิการแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ อายุ และรับรู้ลักษณะความพิการต่างกัน มีพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานที่พิการแตกต่างกัน 4) ทัศนคติต่อผู้ร่วมงานที่พิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานที่พิการ

สุรภา กสานติกุล (2542) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้เป็นคนพิการในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน261 คน ผลการศึกษาพบว่าคนพิการส่วนใหญ่มีการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับสูง และคนพิการทางการได้ยินมีระดับการปรับตัวต่ำกว่าคนพิการทุกประเภท เนื่องจากมีข้อจำกัดในการแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง นอกจากนั้นพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ คือ รายได้ ประเภทความพิการ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคม ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ

สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2543) ศึกษาเรื่อง โอกาสการประกอบอาชีพของผู้พิการ ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ หน่วยงานในภาครัฐบาลจำนวน 97 แห่ง รัฐวิสาหกิจจำนวน 37 แห่ง และเอกชนจำนวน 163 แห่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทั้งมีและไม่มีนโยบายการจ้างงานคนพิการในสัดส่วนร้อยละ 50.8และ 49.2 นโยบายมีความสัมพันธ์กับการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานที่จ้างงานพิการรับคนพิการเข้าทำงานโดยเฉลี่ย 1-3 คน (ร้อยละ 70) เหตุผลที่ไม่จ้างงานเนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมและไม่มีคนพิการมาสมัครงาน หน่วยงานที่คนพิการทำงานมากที่สุดคือ หน่วยงานเอกชน ในด้านการจ้างงาน นายจ้างมิได้ใช้เกณฑ์พิเศษใดๆในการคัดเลือก เมื่อจ้างเข้าทำงานแล้วพบปัญหาที่เกิดจากการจ้างคือ งานที่คนพิการทำยังไม่ได้มาตรฐาน และปัญหาในด้านการปรับตัวของคนพิการความสามารถของคนพิการในด้านทักษะและฝีมือช่วยให้มีโอกาสในการทำงานมากขึ้น

รังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา (2545) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของคนหูหนวกที่ประกอบอาชีพอิสระ ศึกษาจากคนหูหนวกที่ประกอบอาชีพอิสระจำนวน 23 คนจากผู้ประกอบอาชีพค้าขายหาบเร่แผงลอย รับจ้าง ร้านค้ารายย่อย ช่างฝีมือ ขายพวงมาลัย โดยใช้ล่ามภาษามือช่วยในการสื่อสาร ผลการศึกษา

Copyright by Mahidol University

พบว่า ปัญหาที่พบในการประกอบอาชีพ ได้แก่ ปัญหาการแข่งขันและการตลาด รวมถึงปัญหารายได้ไม่เพียงพอและไม่แน่นอนส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีชั่วโมงการทำงานยาวนานประมาณ 65 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทางด้านคุณภาพชีวิต คนหูหนวกไม่มีปัจจัยส่งเสริมสุขภาพ ไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอ ไม่มีเวลาว่างเพื่อพัฒนาตนเอง ขาดความมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดโอกาสก้าวหน้าหรือขยายกิจการ

จากการศึกษาผลการวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทัศนคติของนายจ้างเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการรับคนพิการเข้าทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหาที่เกิดจากทัศนคติที่ไม่ดีของนายจ้างต่อการจ้างงานคนหูหนวก ส่งผลให้เกิดปัญหาการว่างงาน คุณภาพชีวิตของคนพิการและตัวคนพิการเองยังขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน

5.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ฟรีเบิร์ก และ เซนเดลเบิร์ก และบูลลิส (Freeburg & Sendelbaugh & Bullis ,1991:38-45) ศึกษาเรื่องปัญหาในช่วงการเปลี่ยนแปลงจากชีวิตในการเรียนไปสู่การใช้ชีวิตในชุมชน กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ1) คนพิการทางการได้ยินวัยผู้ใหญ่จำนวน 71 คน 2) พ่อแม่ของคนพิการทางการได้ยิน จำนวน 64 คน 3) ครูสอนคนพิการทางการได้ยินระดับมัธยมศึกษาจำนวน 74 คน และ 4) นักฟื้นฟูสมรรถภาพจำนวน 37 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาที่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงของคนหูหนวกคือ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ขาดประสบการณ์ทางอาชีพ และการขาดการฝึกฝนทักษะในการประกอบอาชีพ ปัญหาที่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงของคนหูตึง คือ ความเข้าใจของคนที่มีการได้ยินที่คิดว่าคนหูตึงไม่สามารถได้ยินเสียง ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินซึ่งต้องอาศัยทักษะการฟัง การขาดตัวแบบที่ดี และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อช่วยคนหูตึงด้วยกัน

แมคคอล-กาลินเกอร์ (Macleod – Gallinger ,1992:1-10) ศึกษาเรื่องการได้งานของคนหูหนวกหลังจากจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมเป็นเวลา 1-10 ปี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือคนหูหนวกจำนวน 2001 คน ผู้ซึ่งจบการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษามาแล้วตั้งแต่ 1-10 ปี ผลการศึกษาพบว่าคนหูหนวกทำงานใช้แรงงานมากกว่าคนที่มีการได้ยิน และคนหูหนวกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน และระดับการศึกษามีผลต่อหน้าที่การงานและระดับรายได้ ปัญหาที่พบในการทำงานของคนหูหนวกคือ ปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและปัญหาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการมีอคติจากนายจ้าง

เพาโลฟ (Poulov ,1994:791-793) ศึกษาเรื่อง การกระจายของการทำงานของคนหูหนวกในประเทศกรีซ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นคนหูหนวกจำนวน 300 คน โดยสุ่มจากคนหูหนวกที่เป็นสมาชิกขององค์กรคนหูหนวกในเขตเมือง Athen , Patras , Thessaloniki , Serres ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ในจำนวนคนหูหนวก 300 คนนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามเพียง 148 คน อีก 152 คนไม่ตอบ

Copyright by Mahidol University

แบบสอบถาม เพราะกลัวที่จะต้องถูกให้ออกจากงาน ถ้าตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 65.8 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่ศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษเฉพาะคนหูหนวก คิดเป็นร้อยละ 92.1 ส่วนใหญ่มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 79 งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นงานแรงงานที่ไม่มีทักษะ ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำมาก วิธีการหางานทำ ส่วนใหญ่จะติดต่อผ่านเพื่อนหรือญาติคิดเป็นร้อยละ 77 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ปัญหาพบในการทำงานคือ ปัญหาการติดต่อสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและการ Stereotype จากเพื่อนร่วมงานที่มองคนหูหนวกเหมือนชนชั้นต่ำในสังคม ไม่เป็นที่ยอมรับจากคนที่มีการได้ยิน นอกจากนั้นยังขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ เพราะคนหูหนวกส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ซึ่งส่งผลต่อสถานะทางเศรษฐสังคมและคุณภาพชีวิตของคนหูหนวก

ปีตรัส และ แอนเจลลา (Petrus Ng & Angela Tsun ,1999:35-46) ศึกษาเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินในประเทศฮ่องกง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ สมาชิก Social Club จำนวน 170 คน และแบบสอบถามที่ตอบกลับและใช้การได้มี 26 คน และการสัมภาษณ์คนหูหนวกในศูนย์บริการสวัสดิการสังคมสำหรับคนหูหนวก จำนวน 2 แห่ง จำนวน 85 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 111 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับผู้มีงานทำจำนวน 70 คนจาก 111 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 36 ทำงานประเภทไร้ทักษะ สถานที่ทำงานทำในโรงงานอุตสาหกรรม ร้านอาหาร ธุรกิจโรงแรม (คิดเป็นร้อยละ 24.3 21.4 และ 14.3 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ร้อยละ 60 ต้องมีเครื่องช่วยในการทำงานเช่น ล่าม โทรสาร มากกว่าร้อยละ 70 ได้รับเงินตอบแทนต่ำกว่าคนที่มีการได้ยิน และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เป็นงานที่อาศัยความอดทน ด้านปัญหาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีข้อจำกัดในการเลือกอาชีพ งานหนัก และมีรายได้น้อย กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งของผู้มีงานทำ (44ใน 70 คน) รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน สาเหตุที่เบื่อคือ เบื่องานหนัก มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีรายได้ไม่พอใช้กับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน สำหรับผู้ว่างงานจำนวน 41 คนจาก 111 คนบอกถึงสาเหตุของการว่างงานคือ นายจ้างกีดกันคนพิการ งานไม่น่าสนใจ สภาพการทำงานไม่น่าพอใจ ค่าตอบแทนต่ำ ชั่วโมงการทำงานยาวนาน (คิดเป็นร้อยละ 43.9 31.7 31.7 29.2 และ 29.2 ตามลำดับ) สาเหตุที่เปลี่ยนงาน คือ รายได้น้อย งานหนัก สถานที่ทำงานไกล สวัสดิการไม่ดี ชั่วโมงการทำงานยาวนาน (คิดเป็นร้อยละ 53.7 38.8 35.8 31.3 และ 29.9 ตามลำดับ) นอกจากนั้น 75 คน จาก 111 คนมีประสบการณ์หางานทำยาก ส่วนใหญ่ร้อยละ 68 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือญาติในการช่วยหางาน ปัญหาอื่นๆในการทำงานที่กลุ่มตัวอย่างประสบคือ นายจ้างมีอคติ มีปัญหาในการสื่อสาร มีความรู้และทักษะไม่เพียงพอกับงาน (คิดเป็นร้อยละ 49.3 42.7 และ 42.7 ตามลำดับ)

ลอท และ อีสเตอร์บรู๊ค และ เฮลเลอร์ และ รูร์ค (Lott & Easterbrooks & Heller & Rourke , 2001:31-46) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติในการทำงานของนักเรียนหูหนวกและศักยภาพของนายจ้างประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นายจ้างจำนวน 30 คน และนักเรียนหูหนวกชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน ผล

Copyright by Mahidol University

การศึกษาพบว่า นายจ้างส่วนใหญ่คิดว่าการควบคุมดูแลคนหูหนวกเป็นสิ่งที่ยากเกินไป และการใช้โทรศัพท์เป็นปัญหาในการทำงาน และคิดว่าคนหูหนวกมีสติปัญญาเท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน สามารถทำงานได้ดีถ้าได้พัฒนาความสามารถในการอ่าน ซึ่งนักเรียนหูหนวกระดับมัธยม-ศึกษา มีความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกับนายจ้าง ในด้านความสามารถในการทำงานของคนหูหนวก การ Stereotype ของนายจ้าง ความคิดเห็นที่แตกต่างกันคือนายจ้างมองว่าปัญหาการสื่อสารเป็นปัญหาที่สำคัญมาก แต่นักเรียนหูหนวกมองว่าอุปสรรคในการสื่อสารไม่ได้เป็นปัญหาในการทำงาน

ลัคเนอร์ และ สตีวาร์ด (Luckner & Stewart ,2003: 243-249) ศึกษาเรื่อง การประเมินด้วยตนเองของคนหูหนวกที่ประสบความสำเร็จ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ คนหูหนวกวัยผู้ใหญ่ ที่ได้รับการเสนอชื่อจากสมาชิกของสมาคมคนหูหนวกของรัฐฝั่งตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งหมด 400 คน มีผู้ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นคนหูหนวกที่ประสบความสำเร็จทั้งหมด 14 คน ซึ่งเกณฑ์สำหรับผู้ประสบความสำเร็จดูจาก การศึกษา รายได้ การทำงาน ทักษะทางสังคมและความเชื่อมั่นในตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในแต่ละด้านมีดังนี้ 1) ด้านส่วนตัว การทำงานหนักและการได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่ 2) ด้านครอบครัว ครอบครัวที่ยอมรับในความพิการของลูกได้ และเห็นความสำคัญของการศึกษาและสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม 3) ด้านการศึกษา มีความคิดเห็นแบ่งเป็น 2 อย่างคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณภาพจะรู้สึกว่า โรงเรียนช่วยพัฒนาศักยภาพของคนหูหนวกได้ดีและผู้ที่มีประสบการณ์ที่ไม่ดีในการศึกษาจะรู้สึกไม่ดีกับโรงเรียน คนหูหนวกจะต้องเรียนรู้ ขวนขวายด้วยตนเอง 4) ด้านบุคลิกภาพ ผู้ที่มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จ 5) ด้านสังคม การเข้าร่วมในกิจกรรมกับคนที่มีการได้ยินทำให้ได้เรียนรู้ และรู้สึกอบอุ่น6) คำแนะนำสำหรับพ่อแม่ ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการสนับสนุนทางด้านการศึกษา สังคมแก่เด็กหูหนวก ควรมีการตั้งจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกับเด็ก 7) คำแนะนำสำหรับครู อยากให้ครูเชื่อมั่นว่าคนหูหนวกมีศักยภาพ อย่าคาดหวังต่ำจนเกินไป ครูควรพัฒนาทักษะการใช้ภาษามือและมีส่วนร่วมในชุมชนคนหูหนวก 8) คำแนะนำสำหรับนายจ้าง นายจ้างมักมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับคนหูหนวก ซึ่งส่งผลต่อการจำกัดในโอกาสในการทำงานของคนหูหนวก และอยากให้นายจ้างได้ทราบถึงความเหมือน ความแตกต่างของคนหูหนวกกับคนที่มีการได้ยิน

จากการศึกษาผลการวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัญหาในการทำงานคนพิการทางการได้ยิน คือ ปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน คนพิการทางการได้ยินมีข้อจำกัดในการเลือกอาชีพ ทำงานมีความก้าวหน้าและได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัญหาที่เกิดจากทัศนคติที่ไม่ดีของนายจ้างที่มีต่อคนพิการ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยในประเทศแสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านอาชีพของคนพิการอันเกิดจากทัศนคติที่ไม่ดีของนายจ้าง เป็นปัญหาสากลที่สมควรได้รับการแก้ไขอย่าง โดยเฉพาะการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการให้กับสังคม และการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของคนพิการควบคู่กัน

Copyright by Mahidol University

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน ตลอดจนความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับการปรับตัวในการทำงาน ภายใต้ขอบเขตระยะเวลาของการศึกษาสองระยะเวลา คือ สามเดือนแรกของการทำงาน และหกเดือนแรกของการทำงาน

3.1 กลุ่มประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ บัณฑิตที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และมีความพิการทางการได้ยิน จำนวน 62 คน

3.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคัดเลือกบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. การทำแบบสอบถาม ใช้กับบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้วทุกคน
2. การทำแบบสัมภาษณ์ ใช้กับบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้วจำนวน 15 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับบันทึกข้อมูลส่วนตัว เป็นข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ แขนงวิชา ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ / เพจเจอร์ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด การอ่านริมฝีปาก การอ่านภาษาไทย การเขียนภาษาไทย ประสบการณ์การ

Copyright by Mahidol University

ทำงาน ประเภทงานที่ทำ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับรายได้ วิธีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา และต้องการให้เพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา สื่อสารด้วยวิธีการใด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรมต่างๆและกำหนดกรอบของการปรับตัวในการทำงาน ในด้านต่างๆดังนี้

1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
   - ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
   - ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
   - ความสามารถในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
   - การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ
   - ความพึงพอใจในงานที่ทำ
   - ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ
   - ความทุ่มเท เอาใจใส่กับงานที่ทำ
   - ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่ต้องเผชิญขณะทำงาน
   - การยอมรับตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
   - ความสามารถในการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
   - การยอมรับในระเบียบข้อกำหนดการปฏิบัติงานของที่ทำงาน
   - ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน

แบบสอบถามกำหนดมาตรวัดในแต่ละข้อความให้เป็น 3 มาตรวัดโดยแต่ละข้อความวัดจาก เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย โดยใช้สัญลักษณ์ภาพ

☺ หมายถึง เห็นด้วย

😐 หมายถึง เฉย ๆ

☹ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบและมีเกณฑ์การให้คะแนนแยกตามลักษณะของข้อคำถามเป็นเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

Copyright by Mahidol University

คำตอบ		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
☺	เห็นด้วย	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
😐	เฉย ๆ	ได้ 2 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
☹	ไม่เห็นด้วย	ได้ 1 คะแนน	ได้ 3 คะแนน

เกณฑ์ในการแปรค่าเฉลี่ยของการปรับตัวในการทำงาน คำนวณจากช่วงห่างระหว่างคะแนนสูงสุดคือ 3 คะแนนกับคะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนนได้เท่ากับ 2 คะแนน (3-1=2) และเนื่องจากระดับการปรับตัวมี 3 ระดับคือ ต่ำ ปานกลาง สูง จึงได้แจงช่วงห่าง 2 คะแนนนั้นเป็น 3 ช่วงได้เท่ากับ 0.66 คะแนน (2 / 3 = 0.66) ดังนั้น ระดับการปรับตัวต่ำ ปานกลาง สูง จึงห่างกันช่วงละ 0.66 คะแนน

เกณฑ์ในการแปรค่าเฉลี่ยของการปรับตัวในการทำงาน จึงได้กำหนดดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67 – 2.33 หมายถึงมีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.00 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานระดับสูง

แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดและปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วนคือ

1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.การหาค่าความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดประกอบด้วย

- อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านหูหนวกศึกษา 1 ท่าน
- อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ 1 ท่าน
- อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานสอนนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน 1 ท่าน
- อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการปรับตัว 1 ท่าน
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน

แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ในกลุ่มบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่ง

Copyright by Mahidol University

มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ เป็นบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีงานทำแล้ว จำนวน 10 คนและคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) หรือ คอนบาก (Cronbach) จากการคำนวณได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.8063 ซึ่งถือว่ามีค่าความเที่ยงในการวัดค่อนข้างสูง

3. นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. หลังจากการเก็บข้อมูลครั้งแรกนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลในช่วงที่สองต่อไป

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการร่างแบบสัมภาษณ์
2. ร่างแบบสัมภาษณ์ โดยอาศัยข้อมูลจากวรรณกรรมและงานวิจัยต่างๆ
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อขอความคิดเห็น และข้อวิจารณ์ต่างๆเกี่ยวกับรูปแบบและเนื้อหาเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล
5. หลังจากการสัมภาษณ์ในช่วงแรก นำแบบสัมภาษณ์มาพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่สองต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เตรียมการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามดังนี้

1. นัดหมายล่าม ผู้ช่วยสัมภาษณ์ ก่อนการเก็บข้อมูล เพื่อชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ล่ามและผู้ช่วยสัมภาษณ์ศึกษาก่อนการเก็บข้อมูลจริง เป็นเวลา 1 สัปดาห์

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลเป็นสองช่วงระยะเวลาคือ

- ระยะแรก คือ ระยะเวลาตั้งแต่บัณฑิตได้เข้าทำงานจนถึงสามเดือนแรกของการทำงาน
- ระยะที่สอง คือ ระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนเป็นต้นไปจนถึงหกเดือนแรกของการทำงาน

ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้วทุกคน

© Copyright by Mahidol University

2. แบบสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลากจำนวน 15 คน จากบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่ได้ทำแบบสอบถาม

ในขณะทำการเก็บข้อมูล มีผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัยและล่ามภาษามือช่วยในการสื่อสาร โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ด้วยสถิติดังนี้

1. แจกแจงความถี่และคิดอัตราร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไป
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการปรับตัว ทั้งโดยรวมและรายด้านของกลุ่มประชากร แล้วประเมินค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์
3. หาค่าไคสแควร์ (Chi - square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05
4. นำข้อมูลจากสองระยะเวลา มาเปรียบเทียบกัน
5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ การเขียนสื่อความหมาย มาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะของการบรรยาย

3.7 แผนการดำเนินการวิจัย

กิจกรรม	ระยะเวลา (เดือน)												
	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1. ทบทวนวรรณกรรม	**********												
2. ออกแบบเครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์				***									
3. ทดสอบเครื่องมือแบบสอบถาม					***								
4. ปรับแก้ไขเครื่องมือ					***								
5. เก็บรวบรวมข้อมูล									*			*	
6. นำเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์									*				
7. วิเคราะห์ข้อมูล										***			***
8. จัดทำรายงานผลการวิจัย											**********		
9. สอบป้องกันวิทยานิพนธ์													*

Copyright by Mahidol University

ระยะเวลาในการวิจัยรวมตั้งแต่เดือนมีนาคม 2547 – เดือนมีนาคม 2548 รวมเวลา 13 เดือน

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 51 คน และการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างผู้รับการสัมภาษณ์จำนวน 15 คน ได้ผลการวิจัยนำเสนอผลการศึกษาเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 1.2 ข้อมูลด้านทักษะการสื่อสาร
- 1.3 ข้อมูลด้านการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน
- 2.1 ระดับการปรับตัวของบัณฑิต
- 2.2 ลักษณะการปรับตัวของบัณฑิต
- 2.3 การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตในแต่ละข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน จำนวน 15 คน
- 4.1 ข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคล
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่ออกจากงาน

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวน 62 คน

1.1 ในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำร้อยละ 82.3 ว่างงานร้อยละ 14.5 และศึกษาต่อร้อยละ 3.2 ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขาที่เรียน สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือ และสาขาการสอนภาษามือและการศึกษาของคนหูหนวก มีงานทำทุกคน ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผา ร้อยละ 92.9 สาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 63.6 และสาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของคนหูหนวก ร้อยละ 62.5

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่มีงานทำพบว่ามีลักษณะดังนี้

เพศ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.9 เพศชายร้อยละ 43.1

อายุ อายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 23 ปี มากที่สุดคือ 44 ปี อายุเฉลี่ย 28.5 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.1 ปี ในช่วงอายุ 20–25 ปีมีจำนวนมากสุดร้อยละ 49.0 รองลงมา ช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.4 และช่วงอายุ 26-30 ปีร้อยละ 19.6

เกรดเฉลี่ยสะสม ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยในช่วง 3.01–4.00 ร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ เกรดเฉลี่ยในช่วง 2.51–3.00 ร้อยละ 41.2 และเกรดเฉลี่ยในช่วง 2.00–2.50 ร้อยละ 13.7

ระดับการได้ยิน เกือบทั้งหมด เป็นคนหูหนวก ร้อยละ 92.2 และเป็นคนหูตึง ร้อยละ 7.8

สาขาที่จบการศึกษา พบว่า จบสาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือมากที่สุด ร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องดินเผา ร้อยละ 25.5 สาขาการสอนภาษามือไทยและภาษาศาสตร์ภาษามือ ร้อยละ 19.6 สาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 13.7 และ สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมคนหูหนวก ร้อยละ 9.75

ความสามารถในการพูด มีผู้ตอบว่าสามารถพูดได้เล็กน้อยมากที่สุดร้อยละ 54.9 พูดได้ ปานกลางน้อยที่สุด ร้อยละ 13.7

Copyright by Mahidol University

ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก มีผู้ตอบว่าสามารถอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อยมากที่สุดร้อยละ 43.1 อ่านริมฝีปากได้ดี น้อยที่สุดร้อยละ 2.0

ความสามารถในการอ่านภาษาไทย มีผู้ตอบว่าสามารถอ่านภาษาไทยได้ปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 84.3 อ่านภาษาไทยได้เล็กน้อย น้อยที่สุด ร้อยละ 5.9

ความสามารถในการเขียนภาษาไทย มีผู้ตอบว่าสามารถเขียนภาษาไทยได้ปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 82.4 เขียนภาษาไทยได้ดี น้อยที่สุด ร้อยละ 7.8

วิธีการสื่อสารในที่ทำงานของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตใช้ภาษามือในการสื่อสาร มากที่สุด ร้อยละ 47.1วิธีการสื่อสารด้วยภาษาท่าทาง น้อยที่สุด ร้อยละ1.9

วิธีการสื่อสารที่บัณฑิตต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสาร พบว่าส่วนใหญ่ต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสื่อสารด้วยภาษามือร้อยละ 72.6 วิธีการสื่อสารด้วยภาษาท่าทางและการเขียน น้อยที่สุด คือ ร้อยละ 4.9 เท่ากัน

ประเภทของงานที่ทำ พบว่า ทำงานรับราชการหรือเป็นลูกจ้างของรัฐ มากที่สุดร้อยละ 64.7 ทำงานในองค์กรของคนพิการ น้อยที่สุดร้อยละ 3.9

ลักษณะของงานหน่วยงานที่ทำงานเป็นหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วยมากที่สุด ร้อยละ 86.3 หน่วยงานเดิมที่เคยทำงานมาก่อน น้อยที่สุด ร้อยละ13.7

ตำแหน่งงานที่ทำ ทำงานตำแหน่งครู / อาจารย์ มากที่สุด ร้อยละ 62.7 และน้อยที่สุด คือ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ออกแบบกราฟฟิค ผู้ช่วยพัสดุ และผู้ช่วยคลังสินค้า เท่ากัน คือ ร้อยละ 2.0 และส่วนใหญ่ได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียน ร้อยละ 76.5

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 54.9 มีประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 45.1

ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 66.7 และมีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 33.3 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		ระยะสามเดือนแรก	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาวะการมีงานทำ			
- มีงานทำ		51	82.3
- ว่างงาน		9	14.5
- ศึกษาต่อ		2	3.2
รวม		62	100.0
ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขา	จบการศึกษา	มีงานทำ	
- การศึกษาของคนหูหนวก/ภาษาศาสตร์	16	16	100.0
- ศิลปกรรมประยุกต์ฯ	14	13	92.9
- การสอนภาษามือไทยฯ	10	10	100.0
- การจัดการทั่วไป	11	7	63.6
- ประวัติศาสตร์คนหูหนวกฯ	8	5	62.5
รวม	62	51	82.3
ข้อมูลบัณฑิตที่มีงานทำ			
เพศ			
- ชาย		22	43.1
- หญิง		29	56.9
รวม		51	100.0
ระดับการได้ยิน			
- หูตึง		4	7.8
- หูหนวก		47	92.2
รวม		51	100.0
เกรดเฉลี่ยสะสม			
- 2.00 – 2.50		7	13.7
- 2.51 – 3.00		21	41.2
- 3.01 – 4.00		23	45.1
รวม		51	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะสามเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
- 20 - 25 ปี	25	49.0
- 26 – 30 ปี	10	19.6
- 30 ปีขึ้นไป	16	31.4
รวม	51	100.0
อายุเฉลี่ย	28.5 ปี	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6.1 ปี	
อายุมากที่สุด	44 ปี	
อายุน้อยที่สุด	23 ปี	
สาขาที่ศึกษา		
-การศึกษาของคนหูหนวก/ภาษาศาสตร์	16	31.4
-ศิลปกรรมประยุกต์ฯ	13	25.5
-การสอนภาษามือไทยฯ	10	19.6
-การจัดการทั่วไป	7	13.7
-ประวัติศาสตร์คนหูหนวกฯ	5	9.8
รวม	51	100.0
การพูด		
-ไม่ได้เลย	16	31.4
-พูดได้เล็กน้อย	28	54.9
-พูดได้ปานกลาง	7	13.7
รวม	51	100.0
การอ่านภาษาไทย		
-อ่านได้เล็กน้อย	3	5.9
-อ่านได้ปานกลาง	43	84.3
-อ่านได้ดี	5	9.8
รวม	51	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะสามเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การอ่านริมฝีปาก		
-ไม่ได้เลย	11	21.6
-อ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย	22	43.1
-อ่านริมฝีปากได้ปากลาง	17	33.3
-อ่านริมฝีปากได้ดี	1	2.0
รวม	51	100.0
การเขียน		
-เขียนได้เล็กน้อย	5	9.8
-เขียนได้ปานกลาง	42	82.4
-เขียนได้ดี	4	7.8
รวม	51	100.0
วิธีการสื่อสารของบัณฑิต		
-ภาษามือ	24	47.1
-ใช้หลายๆวิธี	17	33.3
-การเขียน	6	11.8
-การพูด	3	5.9
-ภาษาท่าทาง	1	1.9
รวม	51	100.0
วิธีการสื่อสารที่บัณฑิตต้องการให้ใช้ในการสื่อสาร		
-ภาษามือ	37	72.6
-ใช้หลายๆวิธี	10	19.6
-ภาษาท่าทาง	2	3.9
-การเขียน	2	3.9
รวม	51	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
-ไม่มี	28	54.9
-มีประสบการณ์	23	45.1
รวม	51	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะสามเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของงาน		
-รับราชการ / ลูกจ้างของรัฐ	33	64.7
-พนักงานเอกชน	10	19.6
-กิจการส่วนตัว	3	5.8
-กิจการของครอบครัว	3	5.8
-องค์กรคนพิการ	2	3.9
รวม	51	100.0
ลักษณะหน่วยงาน		
-หน่วยงานที่เคยทำงาน	7	13.7
-หน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงาน	36	70.6
-หน่วยงานที่มีบริการพิเศษสำหรับคนพิการ	30	58.8
-หน่วยงานที่มีคนพิการทำงาน	44	86.3
-หน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย	13	25.5
-ทำงานตามสาขาที่จบการศึกษา	39	76.5
ระดับรายได้		
-ต่ำกว่า6000บ.	17	33.3
-6,000–10,000บ.	34	66.7
รวม	5	100.0
ตำแหน่งงาน		
-ครู / อาจารย์	32	62.7
-ขายของ	5	9.8
-ฝ่ายผลิต	4	7.8
-ช่างปั้น	3	5.8
-เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	3.9
-เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	2.0
-เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.0
-เจ้าหน้าที่ออกแบบ	1	2.0
-ผู้ช่วยพัสดุ	1	2.0
-ผู้ช่วยคลังสินค้า	1	2.0
รวม	51	100.0

Copyright by Mahidol University

1.2 ในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

ในการเก็บข้อมูลในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน มีบัณฑิตจำนวน 3 คน ออกจากงาน บัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำร้อยละ 77.5 ว่างงานร้อยละ19.3 และศึกษาต่อร้อยละ 3.2

ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขาที่เรียน สาขาการศึกษาของคนหูหนวก และภาษาศาสตร์ภาษามือ มีงานทำทุกคน ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ สาขาการสอนภาษามือและการศึกษาของคนหูหนวก ร้อยละ 93.8 สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผา ร้อยละ 85.7 สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของคนหูหนวก ร้อยละ 62. และสาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 54.5

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่มีงานทำพบว่ามีลักษณะดังนี้

เพศ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.3 เพศชายร้อยละ 41.7

อายุ อายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 23 ปี มากที่สุดคือ 44 ปี อายุเฉลี่ย 28.7 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.2 ปี ในช่วงอายุ 20–25 ปีมีจำนวนมากสุดร้อยละ 50.0 รองลงมา ช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.3 และช่วงอายุ 26-30 ปีร้อยละ 16.7

เกรดเฉลี่ยสะสม ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยในช่วง 3.01–4.00 ร้อยละ 45.8 รองลงมา เกรดเฉลี่ยในช่วง 2.51–3.00 ร้อยละ 43.8 และเกรดเฉลี่ยในช่วง 2.00–2.50 ร้อยละ10.4

ระดับการได้ยิน เกือบทั้งหมด เป็นคนหูหนวก ร้อยละ 93.8 และเป็นคนหูตึง ร้อยละ 6.2

สาขาที่จบการศึกษา พบว่า จบสาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือมากที่สุด ร้อยละ 31.3 รองลงมา คือ สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องดินเผา ร้อยละ 25.0 สาขาการสอนภาษามือไทยและการศึกษาของคนหูหนวก ร้อยละ 20.8 สาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 12.5 สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมคนหูหนวก ร้อยละ 10.4

ความสามารถในการพูด มีผู้ตอบว่าสามารถพูดได้เล็กน้อยมากที่สุดร้อยละ 56.3 พูดได้ปานกลางน้อยที่สุด ร้อยละ 10.4

ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก มีผู้ตอบว่าสามารถอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย มากที่สุด ร้อยละ 43.6 อ่านริมฝีปากได้ดี น้อยที่สุดร้อยละ 2.1

Copyright by Mahidol University

ความสามารถในการอ่านภาษาไทย มีผู้ตอบว่าสามารถอ่านภาษาไทยได้ปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 83.3 อ่านภาษาไทยได้เล็กน้อย น้อยที่สุด ร้อยละ 6.3

ความสามารถในการเขียนภาษาไทย มีผู้ตอบว่าสามารถเขียนภาษาไทยได้ปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 83.3 และเขียนภาษาไทยได้ดี น้อยที่สุดร้อยละ 6.3

วิธีการสื่อสารในที่ทำงานของบัณฑิต พบว่าใช้ภาษามือในการสื่อสาร มากที่สุดร้อยละ 50.0 ใช้ภาษาท่าทางและการพูด น้อยที่สุด ร้อยละ 2.0 เท่ากัน

วิธีการสื่อสารที่บัณฑิตต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาใช้ในการสื่อสาร พบว่าต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสื่อสารด้วยภาษามือ มากที่สุดร้อยละ 70.8 และน้อยที่สุด ใช้ภาษาท่าทางและการเขียน เท่ากันคือ ร้อยละ 4.2

ประเภทของงานที่ทำ พบว่า ทำงานรับราชการหรือเป็นลูกจ้างของรัฐ มากที่สุด ร้อยละ 68.8 และน้อยที่สุด ทำงานในองค์กรของคนพิการและทำกิจการของครอบครัวเท่ากันคือ ร้อยละ 4.1

ลักษณะของงานหน่วยงานที่ทำงาน เป็นหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย มากที่สุด ร้อยละ 87.5 เป็นหน่วยงานเดิมที่เคยทำงานมาก่อน น้อยที่สุดร้อยละ12.5

ตำแหน่งงานที่ทำ ทำงานตำแหน่งครู/อาจารย์ มากที่สุดร้อยละ 66.6 และน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ออกแบบกราฟฟิค และผู้ช่วยพัสดุ เท่ากันคือร้อยละ 2.1 ส่วนใหญ่ได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียน ร้อยละ 79.2

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่มีประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 54.2 มีประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 45.8

ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 6,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 68.0 และมีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 32.0 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		ระยะหกเดือนแรก	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาวะการมีงานทำ			
-มีงานทำ		48	77.5
-ว่างงาน		12	19.3
-ศึกษาต่อ		2	3.2
รวม		62	100.0
ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขา	จบการศึกษา	มีงานทำ	
-การศึกษาของคนหูหนวก/ภาษาศาสตร์	16	15	93.8
-ศิลปกรรมประยุกต์ฯ	14	12	85.7
-การสอนภาษามือไทยฯ	10	10	100.0
-การจัดการทั่วไป	11	6	54.5
-ประวัติศาสตร์คนหูหนวกฯ	8	5	62.5
รวม	62	48	77.5
ข้อมูลบัณฑิตที่มีงานทำ			
เพศ			
-ชาย		20	41.7
-หญิง		28	58.3
รวม		48	100.0
ระดับการได้ยิน			
-หูตึง		3	6.2
-หูหนวก		45	93.8
รวม		48	100.0
เกรดเฉลี่ยสะสม			
-2.00 – 2.50		5	10.4
-2.51 – 3.00		21	43.8
-3.01 – 4.00		22	45.8
รวม		48	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะหกเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
-20 - 25 ปี	24	50.0
-26 – 30 ปี	8	16.7
-30 ปีขึ้นไป	16	33.3
รวม	48	100.0
อายุเฉลี่ย	28.7 ปี	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	6.2 ปี	
อายุมากที่สุด	44 ปี	
อายุน้อยที่สุด	23 ปี	
สาขาที่ศึกษา		
-การศึกษาของคนหูหนวก/ภาษาศาสตร์	15	31.3
-ศิลปกรรมประยุกต์ฯ	12	25.0
-การสอนภาษามือไทยฯ	10	20.8
-การจัดการทั่วไป	6	12.5
-ประวัติศาสตร์คนหูหนวกฯ	5	10.4
รวม	48	100.0
การพูด		
-ไม่ได้เลย	16	33.3
-พูดได้เล็กน้อย	27	56.3
-พูดได้ปานกลาง	5	10.4
รวม	48	100.0
การอ่านริมฝีปาก		
-ไม่ได้เลย	11	22.9
-อ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย	21	43.8
-อ่านริมฝีปากได้ปากลาง	15	31.3
-อ่านริมฝีปากได้ดี	1	2.1
รวม	48	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะหกเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การอ่านภาษาไทย		
-อ่านได้เล็กน้อย	3	6.3
-อ่านได้ปานกลาง	40	83.3
-อ่านได้ดี	5	10.4
รวม	48	100.0
การเขียน		
-เขียนได้เล็กน้อย	5	10.4
-เขียนได้ปานกลาง	40	83.3
-เขียนได้ดี	3	6.3
รวม	48	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
-ไม่มี	26	54.2
-มีประสบการณ์	22	45.8
รวม	48	100.0
วิธีการสื่อสารของบัณฑิต		
-ภาษามือ	24	50.0
-ใช้หลายๆวิธี	17	35.4
-การเขียน	5	10.4
-การพูด	1	2.1
-ภาษาท่าทาง	1	2.1
รวม	48	100.0
วิธีการสื่อสารที่บัณฑิตต้องการให้ใช้ในการสื่อสาร		
-ภาษามือ	34	70.8
-ใช้หลายๆวิธี	10	20.8
-ภาษาท่าทาง	2	4.2
-การเขียน	2	4.2
รวม	48	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระยะหกเดือนแรก	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของงาน		
-รับราชการ / ลูกจ้างของรัฐ	33	68.8
-พนักงานเอกชน	8	16.7
-กิจการส่วนตัว	3	6.3
-กิจการของครอบครัว	2	4.1
-องค์กรคนพิการ	2	4.1
รวม	48	100.0
ลักษณะหน่วยงาน		
- หน่วยงานที่เคยทำงาน	6	12.5
- หน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงาน	35	72.9
- หน่วยงานที่มีบริการพิเศษสำหรับคนพิการ	30	62.5
- หน่วยงานที่มีคนพิการทำงาน	42	87.5
- หน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย	10	20.8
- ทำงานตรงตามสาขาที่เรียน	38	79.2
ระดับรายได้		
-ต่ำกว่า6000บ.	14	29.2
-6,000–10,000บ.	34	70.8
รวม	48	100.0
ตำแหน่งงาน		
-ครู / อาจารย์	32	66.6
-ขายของ	4	8.3
-ฝ่ายผลิต	3	6.3
-ช่างปั้น	3	6.3
-เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	4.1
-เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	2.1
-เจ้าหน้าที่บัญชี	1	2.1
-เจ้าหน้าที่ออกแบบ	1	2.1
-ผู้ช่วยพัสดุ	1	2.1
รวม	48	100.0

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน

การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน ศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่มีงานทำ จำนวน 51 คน และนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในสองช่วงระยะเวลา แต่อย่างไรก็ตาม ในการเก็บข้อมูลในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน มีบัณฑิตจำนวน 3 คน ออกจากงาน บัณฑิตจำนวน 3 คนนี้ได้ทำแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน จึงไม่สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันในสองช่วงระยะเวลาได้ แต่จะนำเสนอระดับการปรับตัวของบัณฑิตจำนวน 3 คนนี้ในตารางที่ 4

ในการเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในสองช่วงระยะเวลา ผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะบัณฑิตที่ได้ทำแบบสอบถามในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนและหกเดือนแรกของการทำงาน ซึ่งมีจำนวน 48 คน

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง ตามช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.67–2.33หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.00 หมายถึง มีการปรับตัวในการทำงานระดับสูง

ผู้วิจัยได้แสดงค่าระดับการปรับตัวในการทำงานรายบุคคลออกมาในตารางที่ 3

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบระดับการปรับตัวรายบุคคลระหว่างระยะสามเดือนแรกกับระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

คนที่	ระดับการปรับตัวในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ระดับการปรับตัวในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
1	2.35	1.9	2.08	2.11	2.22	2.38	1.66	2.09
	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง
2	2.35	2.52	1.83	2.23	2.35	2.48	2.25	2.36
	สูง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	กลาง	สูง
4	2.52	2.76	2.58	2.62	2.39	2.57	2.75	2.57
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
5	2.26	2.38	2.00	2.21	2.22	2.43	1.92	2.19
	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง
6	2.48	2.33	2.33	2.38	2.26	2.38	2.16	2.27
	สูง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง
7	2.78	2.38	1.66	2.27	2.09	2.10	2.08	2.09
	สูง	สูง	ต่ำ	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
8	2.35	2.62	2.50	2.49	2.35	2.62	2.33	2.43
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง
9	1.96	2.10	2.42	2.16	2.09	2.24	1.92	2.08
	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
10	2.22	2.71	2.58	2.50	2.65	2.90	3.00	2.85
	กลาง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
11	2.35	2.33	2.33	2.34	2.17	2.24	2.16	2.19
	สูง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
12	2.39	2.33	2.25	2.32	2.48	2.33	2.42	2.41
	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	สูง

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบังชาและเพื่อนร่วมงาน B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบระดับการปรับตัวรายบุคคลระหว่างระยะสามเดือนแรก กับระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ระดับการปรับตัวในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
13	2.30	2.19	2.42	2.30	2.52	2.43	2.58	2.51
	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
14	2.00	2.43	2.42	2.28	2.26	2.72	2.50	2.49
	กลาง	สูง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	สูง
15	2.43	2.62	2.17	2.40	3.00	2.81	2.66	2.82
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
16	2.43	2.66	2.25	2.45	2.30	2.52	2.50	2.44
	สูง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง
17	1.78	2.19	2.00	1.99	2.35	2.24	2.25	2.28
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง
18	2.30	2.57	2.08	2.32	2.48	2.76	2.50	2.58
	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง
19	2.17	2.62	2.33	2.37	2.13	2.05	2.33	2.17
	กลาง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
25	2.35	2.48	2.25	2.36	2.22	2.29	2.25	2.25
	สูง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
26	2.22	2.33	2.08	2.21	2.22	2.24	2.16	2.21
	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
27	2.48	2.43	2.50	2.47	2.57	2.67	2.66	2.63
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
28	2.83	2.76	2.75	2.78	2.43	2.52	2.16	2.37
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบังชาและเพื่อนร่วมงาน B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบระดับการปรับตัวรายบุคคลระหว่างระยะสามเดือนแรกกับระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ระดับการปรับตัวในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
29	2.22	2.57	2.42	2.40	2.09	2.52	2.42	2.34
	กลาง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง
30	2.26	2.57	2.17	2.33	2.22	2.62	2.16	2.33
	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง
31	2.48	2.29	2.50	2.42	2.35	2.71	2.25	2.44
	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง
32	2.48	2.57	2.33	2.46	2.48	2.62	2.42	2.51
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
33	2.52	2.52	2.25	2.43	2.39	2.48	2.16	2.34
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง
34	2.65	2.71	2.42	2.59	2.70	2.71	2.66	2.40
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
35	2.78	2.71	2.42	2.64	2.91	3.00	2.83	2.52
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
36	2.43	2.86	2.83	2.71	2.70	2.81	2.66	2.46
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง
37	2.22	2.52	1.92	2.22	2.09	2.29	1.92	2.31
	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง	กลาง
38	2.17	2.33	2.50	2.33	2.35	2.33	2.25	2.28
	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง
39	2.78	2.76	2.25	2.60	2.74	2.90	2.83	2.47
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบังชาและเพื่อนร่วมงาน B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบระดับการปรับตัวรายบุคคลระหว่างระยะสามเดือนแรก กับระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ระดับการปรับตัวในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**
40	2.96	2.81	2.25	2.67	2.61	2.86	2.33	2.19
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	กลาง	กลาง
41	2.57	2.52	2.25	2.47	1.87	1.86	2.00	2.34
	สูง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง	สูง
42	2.30	2.71	2.08	2.36	1.70	1.48	1.83	1.67
	กลาง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต่ำ	กลาง	กลาง
43	2.57	2.66	2.66	2.63	2.52	1.86	2.00	2.13
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	กลาง	กลาง
44	2.65	2.71	2.83	2.73	2.30	2.43	2.33	2.35
	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	สูง
45	2.35	2.57	2.16	2.36	3.00	2.52	2.08	2.53
	สูง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง
46	2.39	2.66	2.50	2.52	2.48	2.62	2.33	2.48
	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง
47	2.74	2.81	2.75	2.77	2.26	2.38	2.17	2.27
	สูง	สูง	สูง	สูง	กลาง	สูง	กลาง	กลาง
48	2.30	2.24	2.42	2.32	2.65	2.62	2.67	2.65
	กลาง	กลาง	สูง	กลาง	สูง	สูง	สูง	สูง

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบังชาและเพื่อนร่วมงาน B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

ในส่วนบัณฑิตที่ทำแบบสอบถามในระยะสามเดือนแรกของการทำงานเพียงครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน จำนวน 3 คน จึงไม่สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกันในสองช่วงระยะเวลาได้ ผู้วิจัยได้แสดงระดับการปรับตัวรายบุคคล สาเหตุที่ออกจากงาน และระยะเวลาที่ทำงานไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวของบัณฑิตที่ทำแบบสอบถามเฉพาะในระยะสามเดือนแรกของการทำงานเพียงครั้งเดียวและสาเหตุที่ออกจากงาน

คนที่	การปรับตัวในระยะสามเดือนแรก				ระยะเวลาในการทำงาน
	A	B	C	Total	
1	2.35 สูง	2.71 สูง	2.17 กลาง	2.41 สูง	4 เดือน
สาเหตุที่ออก ต้องการมาทำงานที่กรุงเทพ, รู้สึกเหงา, ได้งานใหม่					
2	2.14 กลาง	2.46 สูง	2.34 สูง	2.32 กลาง	3 เดือน
สาเหตุที่ออก มีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา					
3	2.44 สูง	2.38 สูง	2.08 กลาง	2.30 กลาง	3 เดือน
สาเหตุที่ออก ได้ค่าตอบแทนน้อย , ทำงานหนัก					
ค่าเฉลี่ย	2.31 กลาง	2.52 สูง	2.20 กลาง	2.34 สูง	3 เดือน
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.15	0.17	0.13	0.15	

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบังชาและเพื่อนร่วมงาน B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

2.1 ระดับการปรับตัวในการทำงานแยกตามสาขาที่จบการศึกษา

ในระยะแรกพบว่าสาขาการศึกษาของคนหูหนวก ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของคนหูหนวก มีการปรับตัวในระดับสูงมากที่สุด ร้อยละ 100.0 และสาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผาน้อยที่สุด ร้อยละ 61.5

ในระยะที่สอง สาขาการศึกษาของคนหูหนวก ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของคนหูหนวก และสาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือ มีการปรับตัวในระดับสูงมากที่สุดเท่ากันคือ ร้อยละ 80.0 และสาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผา น้อยที่สุด ร้อยละ 41.7

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 : แสดงระดับการปรับตัวในการทำงานแยกตามสาขาที่จบการศึกษา

สาขา	ระดับการปรับตัวโดยรวมในระยะสามเดือนแรกในการทำงาน			ระดับการปรับตัวโดยรวมในระยะหกเดือนแรกในการทำงาน		
	ปานกลาง (คน/ร้อยละ)	สูง (คน/ร้อยละ)	รวม (คน/ร้อยละ)	ปานกลาง (คน/ร้อยละ)	สูง (คน/ร้อยละ)	รวม (คน/ร้อยละ)
-การศึกษาและภาษาศาสตร์	6 (37.5)	10 (62.5)	16 (100.0)	3 (20.0)	12 (80.0)	15 (100.0)
-ศิลปกรรมประยุกต์ฯ	5 (38.5)	8 (61.5)	13 (100.0)	7 (58.3)	5 (41.7)	12 (100.0)
-การสอนภาษามือและการศึกษา	1 (10.0)	9 (90.0)	10 (100.0)	3 (30.0)	7 (70.0)	10 (100.0)
-การจัดการทั่วไป	1 (14.3)	6 (85.7)	7 (100.0)	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100.0)
-การศึกษาและประวัติศาสตร์ฯ	0 (0)	5 (100.0)	5 (100.0)	1 (20.0)	4 (80.0)	5 (100.0)
รวม	13 (25.5)	38 (74.5)	51 (100.0)	17 (35.4)	31 (64.6)	48 (100.0)

Copyright by Mahidol University

ในการปรับตัวในการทำงานในสองช่วงระยะเวลา ผู้วิจัยพบว่าการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรก บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมในระดับสูง ร้อยละ 68.75 และมีการปรับตัวโดยรวมในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.25

การปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรก บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมในระดับสูง ร้อยละ 64.6 และมีการปรับตัวโดยรวมในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.4 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 : ระดับการปรับตัวโดยรวมของบัณฑิตในระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

ระดับการปรับตัว	ระยะสามเดือนแรก		ระยะหกเดือนแรก	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปรับตัวในระดับสูง	33	68.75	31	64.6
ปรับตัวในระดับปานกลาง	15	31.25	17	35.4
รวม	48	100.00	48	100.0

Copyright by Mahidol University

2.2 ลักษณะของการปรับตัว

เมื่อพิจารณาถึงคะแนนค่าเฉลี่ยของการปรับตัวในด้านต่างๆ ในสองช่วงระยะเวลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระยะสามเดือนแรกของการทำงานและหกเดือนแรกของการทำงาน ใกล้เคียงกัน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 7

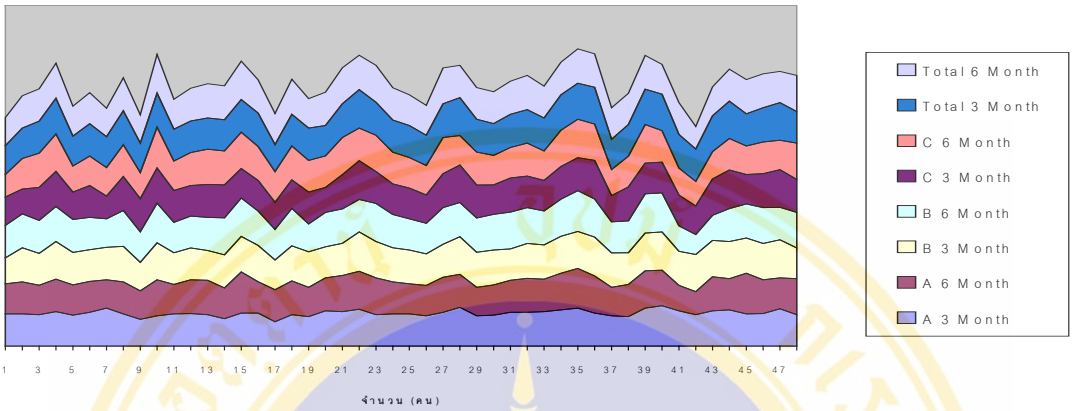
ตารางที่ 7 : แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปรับตัวของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน

การปรับตัว	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน		ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	
	ค่าเฉลี่ย/ระดับการปรับตัว	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย/ระดับการปรับตัว	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.41 สูง	0.23	2.40 สูง	0.27
2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	2.52 สูง	0.21	2.47 สูง	0.29
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.33 กลาง	0.26	2.34 สูง	0.28
4. การปรับตัวโดยรวม	2.42 สูง	0.18	2.38 สูง	0.21

ผู้วิจัยได้นำค่าคะแนนเฉลี่ยในการปรับตัวในการทำงานในแต่ละด้านของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน จำนวน 48 คน มาจัดเป็นรูปกราฟแสดงการเติบโต (Growth curve) เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงของคะแนนการปรับตัวในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน พบว่าลักษณะคะแนนการปรับตัวในแต่ละด้านในตัวบุคคลในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน เป็นแบบแผนที่คล้ายกัน แม้ว่าจะไม่เหมือนกันทั้งหมด กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างคนใดคนหนึ่งที่มีคะแนนในระยะสามเดือนแรกสูง จะมีคะแนนในระยะหกเดือนแรกสูง ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่างคนใดมีคะแนนในระยะสามเดือนแรกต่ำ จะมีคะแนนในระยะหกเดือนแรกต่ำ ผู้วิจัยนำเสนอด้วยกราฟแสดงการเติบโตแสดงไว้ในภาพประกอบ 1

Copyright by Mahidol University

ภาพที่ 1 : กราฟแสดงการเติบโตของการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิต



<u>คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง</u>

TOTAL 6 Month	กราฟเส้นที่ 1 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวโดยรวมในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
TOTAL 3 Month	กราฟเส้นที่ 2 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวโดยรวมในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน
C 6 Month	กราฟเส้นที่ 3 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
C 3 Month	กราฟเส้นที่ 4 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน
B 6 Month	กราฟเส้นที่ 5 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
B 3 Month	กราฟเส้นที่ 6 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน
A 6 Month	กราฟเส้นที่ 7 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
A 3 Month	กราฟเส้นที่ 8 จากบนลงล่าง คือ การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

<u>หมายเหตุ</u> เส้นกราฟของการปรับตัวในแต่ละด้านในระยะหกเดือนแรกของการทำงานอยู่สูงกว่าเส้นกราฟของการปรับตัวในแต่ละด้านในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน ไม่ได้แสดงว่าคะแนนการปรับตัวในแต่ละด้านในระยะหกเดือนแรกของการทำงานอยู่สูงกว่าในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน แต่เป็นเพียงการนำมาคู่กันเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น

Copyright by Mahidol University

2.3 การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินในแต่ละข้อคำถาม

ผลการศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน โดยแยกเป็นรายด้าน คือ การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ และการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

2.3.1 การปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรก

- การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อคำถาม พบว่า การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตยินดีสอนภาษามือแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของบัณฑิตมักมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และ 2.77 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บัณฑิตรู้สึกกังวลใจที่จะต้องเสนองานกับผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ บัณฑิตรู้สึกรำคาญเมื่อต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่รู้ภาษามือเลย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 และ 2.08 ตามลำดับ

- การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ พิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อคำถาม พบว่า การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตรู้สึกภูมิใจในตนเอง ถึงแม้ว่าจะเป็นคนหูหนวกหูตึง รองลงมาคือ บัณฑิตมีความพยายามในการทำงานสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 และ 2.81 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บัณฑิตรู้สึกกังวลใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งที่ยังไม่เคยทำ รองลงมา คือ บัณฑิตอยากจะเปลี่ยนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 และ 1.81 ตามลำดับ

- การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตมาทำงานตรงเวลาเสมอ รองลงมา คือ บัณฑิตจะเตือนตัวเองไม่ให้ทำผิดกฎระเบียบอีก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และ 2.77 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บัณฑิตรู้สึกว่าคนหูหนวกควรได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าคนทั่วไป รองลงมา คือ บัณฑิตรู้สึกว่ากฎระเบียบในหน่วยงานเคร่งครัดเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 และ 1.88 ตามลำดับ

2.3.2 การปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

- การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อคำถาม พบว่า การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตคิดว่าสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ บัณฑิตชอบทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วม-งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.69 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บัณฑิตรู้สึกรำคาญที่จะต้องสื่อสารด้วยภาษามืออย่างช้าๆกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ บัณฑิตรู้สึกรำคาญที่ต้องใช้เวลาในการสื่อสารนานกับเพื่อนร่วม-งานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 และ 2.13 ตามลำดับ

Copyright by Mahidol University

- การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ พิจารณาในรายละเอียดแต่ละข้อคำถาม พบว่าการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ บัณฑิตมักคิดทบทวนเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และ 2.69 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บัณฑิตรู้สึกกังวลใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งที่ยังไม่เคยทำ รองลงมา คือ บัณฑิตรู้สึกว่าความพิการเป็นอุปสรรคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 และ 1.94 ตามลำดับ

- การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับสูงสุด คือ บัณฑิตมาทำงานตรงเวลาเสมอ รองลงมา คือ บัณฑิตรู้สึกมีความสุขที่ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และ 2.60 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บัณฑิตรู้สึกว่าคนหูหนวกควรได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าคนทั่วไป รองลงมา คือ บัณฑิตคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเคร่งครัดเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 และ 2.02 ตามลำดับ

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 8

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
1.การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1.ฉันคิดว่าฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	75.0	25.0	0	2.75	0.44
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	72.9	25.0	2.1	2.71	0.50
2.ฉันชอบทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	75.0	25.0	0	2.75	0.44
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	72.9	22.9	4.2	2.69	0.55
3.ฉันกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	54.2	37.5	8.3	2.46	0.65
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	43.8	50.0	6.3	2.38	0.61
4.ฉันสามารถรับฟังการตำหนิเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	47.9	45.8	6.3	2.42	0.61
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	52.1	37.5	10.4	2.42	0.68
5.ฉันรู้สึกกังวลใจที่จะต้องเสนองานกับผู้บังคับบัญชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	37.5	54.2	8.3	1.71	0.62
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	12.5	64.6	12.5	2.10	0.59
6.ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	70.8	27.1	2.1	2.69	0.51
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	66.7	31.3	2.1	2.65	0.53

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย ร้อยละ	เฉยๆ ร้อยละ	ไม่เห็นด้วย ร้อยละ		
1.การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
7.ฉันสามารถยอมรับข้อเสียบางอย่างของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	33.3	56.3	10.4	2.23	0.63
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	52.1	33.3	14.6	2.38	0.73
8.ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะพยายามปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	20.8	54.2	20.8	2.04	0.68
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	18.8	50.0	31.3	2.13	0.70
9.ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ชอบฉัน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	8.3	54.2	37.5	2.29	0.62
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	4.2	54.2	41.7	2.38	0.57
10.ฉันรู้สึกเหงาอยู่บ่อยๆ					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	4.2	64.6	31.3	2.27	0.54
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	10.4	52.1	37.5	2.27	0.64
11. ฉันสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	62.5	33.3	4.2	2.58	0.58
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	41.7	4.2	2.50	0.58
12.ฉันสามารถเขียนข้อความภาษาไทยให้คนทั่วไปอ่านเข้าใจได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	39.6	58.3	2.1	2.38	0.53
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	45.8	50.0	4.2	2.42	0.58
13.ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นที่ใช้ภาษามือแตกต่างกันได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	54.2	41.7	4.2	2.50	0.58
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	41.7	4.2	2.50	0.58

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
1.การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14.ฉันยินดีที่จะสอนภาษามือแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของฉัน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	83.3	14.6	2.1	2.81	0.44
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	60.4	35.4	4.2	2.56	0.58
15.ฉันรำคาญที่จะสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเข้าใจ					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	14.6	47.9	37.5	2.23	0.69
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	4.2	68.8	27.1	2.23	0.52
16.ฉันรู้สึกรำคาญที่จะต้องสื่อสารด้วยภาษามืออย่างช้าๆกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	16.7	56.3	27.1	2.10	0.66
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	14.6	62.5	22.9	2.08	0.61
17.ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องใช้เวลาในการสื่อสารนานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	18.8	52.1	29.2	2.10	0.69
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	14.	58.3	27.1	2.13	0.64
18.ฉันรู้สึกรำคาญเมื่อต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่รู้ภาษามือเลย					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	25.0	41.7	33.3	2.08	0.77
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	12.5	60.4	27.1	2.15	0.62
19.ฉันไม่อยากไปทำงานเพราะมีปัญหาในการสื่อสาร					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	6.3	45.8	47.9	2.42	0.61
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	2.1	37.5	60.4	2.58	0.54

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
1.การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
20..เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อกันในเรื่องการทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	79.2	18.8	2.1	2.77	0.47
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	50.0	43.8	6.3	2.44	0.62
21.ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	64.6	31.3	4.2	2.60	0.57
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	39.6	6.3	2.48	0.62
22.ฉันรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ต่อฉันอย่างต่อเนื่อง					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	58.3	31.3	10.4	2.48	0.68
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	41.7	47.9	10.4	2.32	0.66
23.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักจะชมเชยในผลงานของฉัน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	52.1	39.6	8.3	2.44	0.65
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	39.6	52.1	8.3	2.33	0.62
2.การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ					
24.ฉันรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	75.0	20.8	4.2	2.71	0.54
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	70.8	25.0	8.3	2.67	0.56
25.ฉันอยากจะเปลี่ยนงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	37.5	43.8	18.8	1.81	0.73
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	25.0	35.4	39.6	2.15	0.79
26.ฉันรู้สึกว่าเลือกงานถูกและภูมิใจในอาชีพ					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	66.7	29.2	4.2	2.63	0.57
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	62.5	27.1	10.4	2.52	0.68

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
2.การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ					
27.ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	81.3	12.5	6.3	2.75	0.56
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	75.0	20.8	4.2	2.71	0.54
28.ฉันสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	50.0	45.8	4.2	2.46	0.58
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	47.9	47.9	4.2	2.44	0.58
29.ฉันรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	56.3	35.4	8.3	2.48	0.65
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	56.3	39.6	4.2	2.52	0.58
30.เมื่อผลงานถูกตำหนิหรือล้มเหลว ฉันยินดีรับฟังและนำไปปรับปรุง					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	70.8	29.2	0	2.71	0.46
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	58.3	31.3	10.4	2.48	0.68
31.ฉันสามารถสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อพวกเขามีปัญหา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	50.0	43.8	6.3	2.44	0.62
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	47.9	39.6	12.5	2.35	0.69
32.ฉันไม่กลัวการทำงานหนัก					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	37.5	54.2	8.30	2.29	0.62
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	41.7	4.20	2.50	0.58
33.ฉันอยากจะทำงานให้ดีที่สุด ถึงแม้ว่าฉันจะเหนื่อยมากก็ตาม					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	75.0	22.9	2.1	2.73	0.49
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	60.4	35.4	4.2	2.56	0.58

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
2.การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ					
34.ฉันจะทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้เสร็จโดยไม่ปล่อยให้คั่งค้าง					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	58.3	37.5	4.2	2.54	0.58
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	58.3	35.4	6.3	2.52	0.62
40.ถ้าฉันค้นพบข้อบกพร่องของงาน ฉันสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	66.7	33.6	0	2.67	0.48
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	60.4	33.6	6.3	2.54	0.62
41.ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถทำงานได้เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	60.4	33.3	6.3	2.54	0.62
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	68.8	29.2	2.1	2.67	0.52
42.ถึงจะหูหนวก/หูตึงแต่ก็ภูมิใจในตนเอง					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	89.6	10.4	0	2.89	0.31
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	68.8	31.3	0	2.69	0.47
43.ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีประโยชน์ในที่ทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	10.4	39.6	50.0	2.40	0.68
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	8.3	31.3	60.4	2.52	0.54
44.ฉันรู้สึกว่าความพิการของฉันเป็นอุปสรรคในการทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	27.1	39.6	33.3	2.06	0.78
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	37.5	31.3	33.3	1.94	0.84
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
45.ฉันมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	81.3	18.8	0	2.81	0.39
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	85.4	12.5	2.1	2.83	0.43

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
46.หากทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงาน ฉันจะเตือนตัวเองไม่ให้ทำผิดกฎระเบียบอีก					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	79.2	18.8	2.1	2.77	0.47
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	56.3	39.6	4.2	2.52	0.58
47.ฉันไม่ชอบทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	10.4	47.9	47.9	2.31	0.66
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	6.3	50.0	43.8	2.38	0.61
48.ฉันรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำตามกฎระเบียบในหน่วยงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	18.8	54.2	27.1	2.08	0.68
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	8.3	56.3	35.4	2.27	0.61
49.ฉันรู้สึกว่าคนหูหนวกควรได้สิทธิพิเศษมากกว่าคนทั่วไป					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	50.0	35.4	14.6	1.65	0.73
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	27.1	52.1	20.8	1.94	0.69
53.ฉันรู้สึกไม่อยากไปทำงานเพราะต้องทำงานหนัก					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	20.8	47.9	31.3	2.10	0.72
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	12.5	39.6	47.9	2.35	0.69
54.ฉันสามารถให้อภัยกับคนที่ล้อเลียนได้					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	35.4	56.3	8.3	2.27	0.61
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	29.2	47.9	22.9	2.06	0.72

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตที่มีต่อการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			X	S.D.
	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ		
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
55.ฉันคิดว่าหน่วยงานนี้มีความสะดวกสบายและเหมาะสมแก่การทำงาน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	56.3	41.7	2.1	2.54	0.54
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	39.6	6.3	2.48	0.62
56.ฉันรู้สึกพอใจในสวัสดิการ ค่าตอบแทน					
- ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	47.9	37.5	14.6	2.33	0.72
- ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	54.2	31.3	14.6	2.40	0.73

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงาน

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับรายได้ ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย การมีประสบการณ์การทำงาน การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ และการทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ พบว่าปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 9

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 9 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
1. เพศ					
- ชาย	4	16	20	0.165	0.741
- หญิง	7	21	28	(df=1)	
รวม	11	37	48		
2. เกรดเฉลี่ยสะสม					
- 2.00 – 2.50	1	4	5	1.896	0.387
- 2.51 – 3.00	3	18	21	(df=2)	
- 3.01 – 4.00	7	15	22		
รวม	11	37	48		
3. ระดับการได้ยิน					
- หูตึง	0	4	4	0.339	1
- หูหนวก	11	33	44	(df=1)	
รวม	11	33	48		
4. ระดับรายได้					
- ต่ำกว่า 6,000 บ.	4	10	14	0.358	0.708
- 6,000 – 10,000 บ.	7	27	34	(df=1)	
รวม	11	37	48		
5. การพูด					
- ไม่ได้เลย	3	13	16	0.637	0.499
- เล็กน้อย	8	19	27	(df=1)	
- ปานกลาง	0	5	5		
รวม	11	37	48		
6. การอ่านริมฝีปาก					
- ไม่ได้เลย	2	9	11	0.566	0.904
- เล็กน้อย	5	16	21	(df=3)	
- ปานกลาง	4	11	15		
- ดี	0	1	1		
รวม	11	37	48		

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 9 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
7. การอ่านภาษาไทย					
- เล็กน้อย	0	3	3	2.854	0.240
- ปานกลาง	11	29	40	(df=2)	
- ดี	0	5	5		
รวม	11	37	48		
8. การเขียนภาษาไทย					
- เล็กน้อย	2	3	5	1.203	0.548
- ปานกลาง	8	32	40	(df=2)	
- ดี	1	2	3		
รวม	11	37	48		
9. ประสบการณ์การทำงาน					
- ไม่มีประสบการณ์	5	21	26	0.436	0.732
- มีประสบการณ์	6	16	22	(df=1)	
รวม	11	37	48		
10. การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา					
- ไม่ตรงตามสาขา	3	7	10	0.359	0.675
- ตรงตามสาขา	8	30	38	(df=1)	
รวม	11	37	48		
11. การทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน					
- ไม่ใช่หน่วยงานเดิม	10	32	42	0.152	1
- ทำงานในหน่วยงานเดิม	1	5	6	(df=1)	
รวม	11	37	48		

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 9 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
12. การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย					
- ไม่มีคนพิการทำงานด้วย	2	4	6	0.421	0.609
- มีคนพิการทำงานร่วมด้วย	9	33	42	(df=1)	
รวม	11	37	48		
13. การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย	2	11	13	0.573	0.702
- ไม่มีเพื่อนหรือญาติทำงาน				(df=1)	
- มีเพื่อนหรือญาติทำงาน	9	26	35		
รวม	11	37	48		
14. การทำงานที่ที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ					
- ไม่มีบริการหรือสิทธิพิเศษ	3	15	18	0.637	0.499
- มีบริการหรือสิทธิพิเศษ	8	22	30	(df=1)	
รวม	11	37	48		

Copyright by Mahidol University

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย การมีประสบการณ์การทำงาน การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ และการทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ พบว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 10

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 10 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
1. เพศ					
- ชาย	5	15	20	1.626	0.236
- หญิง	12	16	28	(df=1)	
รวม	17	31	48		
2. เกรดเฉลี่ยสะสม					
- 2.00 – 2.50	3	2	5	3.378	0.185
- 2.51 – 3.00	9	12	21	(df=2)	
- 3.01 – 4.00	5	17	22		
รวม	17	31	48		
3. ระดับการได้ยิน					
- หูตึง	0	3	3	0.560	1
- หูหนวก	17	28	45	(df=1)	
รวม	17	31	48		
4. ระดับรายได้	9	5	14	7.202	0.018*
- ต่ำกว่า 6,000 บ.	8	26	34	(df=1)	
- 6,000 – 10,000 บ.	17	31	48		
รวม					
5. ความสามารถในการพูด	5	11	16	0.976	0.611
- ไม่ได้เลย	11	16	27	(df=1)	
- เล็กน้อย	1	4	5		
- ปานกลาง	17	31	48		
รวม					

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 10 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
6. การอ่านริมฝีปาก					
- ไม่ได้เลย	3	8	11	0.3403	0.334
- เล็กน้อย	6	15	21	(df=3)	
- ปานกลาง	8	7	15		
- ดี	0	1	1		
รวม	17	31	48		
7. การอ่านภาษาไทย					
- เล็กน้อย	1	2	3	1.476	0.478
- ปานกลาง	13	27	40	(df=2)	
- ดี	3	2	5		
รวม	17	31	48		
8. การเขียนภาษาไทย					
- เล็กน้อย	2	3	5	1.476	0.478
- ปานกลาง	13	27	40	(df=2)	
- ดี	2	1	3		
รวม	17	31	48		
9. ประสบการณ์การทำงาน					
- ไม่มีประสบการณ์	11	15	26	1.178	0.368
- มีประสบการณ์	6	16	22	(df=1)	
รวม	17	31	48		
10. การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา					
- ไม่ตรงตามสาขา	5	8	13	1.174	0.368
- ตรงตามสาขา	12	23	35	(df=1)	
รวม	17	31	48		

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 10 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับการปรับตัวในการทำงานในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับการปรับตัว		รวม	χ^2	P-value
	ปานกลาง	สูง			
11. การทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน					
- ไม่ใช่หน่วยงานเดิม	17	25	42	3.760	0.770
- ทำงานในหน่วยงานเดิม	0	6	6	(df=1)	
รวม	17	31	48		
12. การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย					
- ไม่มีคนพิการทำงานด้วย	3	3	6	0.638	0.651
- มีคนพิการทำงานร่วมด้วย	14	28	42	(df=1)	
รวม	17	31	48		
13. การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย					
- ไม่มีเพื่อนหรือญาติทำงาน	5	8	13	0.072	1
- มีเพื่อนหรือญาติทำงาน	12	23	35	(df=1)	
รวม	17	31	48		
14. การทำงานในที่ที่มีบริการหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ					
- ไม่มีบริการหรือสิทธิพิเศษ	7	11	18	0.152	0.761
- มีบริการหรือสิทธิพิเศษ	10	20	30	(df=1)	
รวม	17	31	48		

Copyright by Mahidol University

3.3 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานและการปรับตัวโดยรวมทั้งสามด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวโดยรวมในสองระยะ มีค่าเท่ากับ 0.176 ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นการปรับตัวโดยรวมในในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 : ผลการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

การปรับตัว	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig. (1-tailed)
1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
- ระยะสามเดือนแรก	2.414	-0.021	0.298	0.343	46	0.367
- ระยะหกเดือนแรก	2.393					
2. การปรับตัวกับลักษณะงาน						
- ระยะสามเดือนแรก	2.517	-0.044	0.314	0.776	46	0.221
- ระยะหกเดือนแรก	2.473					
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
- ระยะสามเดือนแรก	2.331	0.011	0.311	0.478	46	0.268
- ระยะหกเดือนแรก	2.342					
4. การปรับตัวโดยรวม						
- ระยะสามเดือนแรก	2.420	-0.041	0.240	0.941	46	0.176
- ระยะหกเดือนแรก	2.379					

Copyright by Mahidol University

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวโดยรวมทั้งสามด้าน การปรับตัวทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับปัจจัยทางด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับรายได้ ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย การมีประสบการณ์การทำงาน การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ และการทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา จากการศึกษาพบว่า

ในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยต่างๆ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยต่างๆทั้งหมดไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$)

ในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยต่างๆ พบว่า ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.387 มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยและเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก นั้นคือ บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่มีระดับรายได้สูงจะมีการปรับตัว โดยรวม ในระดับสูงด้วย

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 12

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 12 : ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยด้านต่างๆ ในระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกในการทำงาน

ปัจจัย	ในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ในระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
- เพศ	0.081	-0.040	0.059	-0.059	-0.079	-0.230	-0.246	-0.096
- เกรดเฉลี่ยสะสม	0.067	0.114	0.033	-0.158	0.305	0.256	0.313	0.265
- ระดับการได้ยิน	-0.108	-0.089	0.119-	0.080	-0.118	-0.089	-0.166	-0.108
- ความสามารถในการพูด	0.078	0.153	0.051	0.038	-0.024	0.002	0.022	0.007
- ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก	0.119	0.098	0.019	-0.040	0.020	0.098	-0.321	-0.105
- ความสามารถในการอ่านภาษาไทย	0.076	0.178	0.012	0.056	0.083	-0.168	0.020	-0.139
- ความสามารถในการเขียนภาษาไทย	0.139	0.168	-0.108	0.066	-0.083	0.053	-0.117	-0.076
- ประสบการณ์ในการทำงาน	0.475	0.979	0.208	0.519	0.061	-0.004	0.418	0.069
- การทำงานตรงกับสาขาที่เรียนจบ	0.049	0.149	-0.060	0.086	0.214	0.149	0.190	0.261
- ระดับรายได้	-0.92	-0.082	0.096	0.086	0.230	0.228	0.479	0.387*
- การทำงานในหน่วยงานเดิม	0.280	0.089	0.044	0.056	0.177	0.230	0.312	0.280

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม

B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

Copyright by Mahidol University

เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 : ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างการปรับตัวกับปัจจัยด้านต่างๆ ในระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน				ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน			
	A	**B**	**C**	**Total**	**A**	**B**	**C**	**Total**
- หน่วยงานมีเพื่อนหรือญาติทำงาน	-0.059	-0.266	-0.115	-0.109	-0.014	0.051	0.101	0.039
- หน่วยงานมีบริการพิเศษสำหรับคนพิการ	-0.124	0.109	-0.010	-0.115	0.077	0.109	0.254	0.146
- หน่วยงานมีคนพิการทำงาน	0.115	0.053	-0.044	0.094	-0.177	0.195	0.045	0.115

หมายเหตุ คำอธิบายอักษรย่อที่ปรากฏในตาราง

A การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน C การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อม

B การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ Total การปรับตัวโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

เครื่องหมาย * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน จำนวน 15 คน จากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลาก ทำการสัมภาษณ์ในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

4.1 ข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคล

คนที่ 1 ชื่อ เอ (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 36 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูด และอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง ลักษณะนิสัยเรียบร้อย ยิ้มง่าย เป็นคนเงียบๆ

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน เคยทำงานในร้านเบอเกอรี่ มีหน้าที่ทำขนมอบ เป็นเวลา 3 ปี ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานวันที่ 3 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วย จำนวน 5 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 2 คน ในหน่วยงานมีคนที่มีการได้ยินที่ใช้ภาษามือได้ดี สามารถเป็นล่ามได้

คนที่ 2 ชื่อ บี (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศชาย อายุ 44 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้ อ่านภาษาไทยได้ระดับปานกลาง และเขียนภาษาไทยได้เล็กน้อย ท่าทางสุขุม รอบคอบ มีครอบครัวแล้ว มีความเป็นผู้ใหญ่

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทำงานในหน่วยงานแห่งหนึ่ง ตำแหน่งนายช่างศิลป์ เป็นเวลา 3 ปี ปัจจุบันทำงานในในสถานที่ทำงานเดิม แต่เปลี่ยนหน้าที่การทำงาน หน้าที่ในปัจจุบันคือ หัวหน้าครูสอนภาษามือ สอนนักศึกษาหูหนวกและสอนภาษามือแก่นักศึกษาที่มีการได้ยิน เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2547 ในหน่วยงานมีบริการพิเศษสำหรับคนพิการ คือ ในการประชุมจะมีล่ามภาษามือแปลให้กับคนหูหนวก และมีคนพิการทำงานร่วมด้วยจำนวนมาก เช่น คนหูหนวก คนตาบอด คนพิการทางร่างกาย

คนที่ 3 ชื่อ ซี (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 24 ปี มี ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่สามารถพูดได้ อ่านริมฝีปาก อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง เป็นคนเงียบๆ เรียบร้อย

Copyright by Mahidol University

ซีไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน ในปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนทำงานร่วมด้วย จำนวน 4 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 3 คน ในหน่วยงานไม่มีล่ามภาษามือ จึงต้องอาศัยเพื่อนที่มีการได้ยินที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา เป็นล่ามภาษามือ

คนที่ 4 ชื่อ ดี (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 24 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูด อ่านริมฝีปาก อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง อัธยาศัยดี สนุกสนาน คุยเก่ง

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทำงานเป็นช่างตัดผ้า เป็นเวลา 3 ปี ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วย จำนวน 3 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 7 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

คนที่ 5 ชื่อ เอฟ (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศชาย อายุ 25 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูดได้เล็กน้อย สามารถอ่านริมฝีปากได้ปานกลาง และอ่านและเขียนภาษาไทยได้ดี มีลักษณะทางผู้หญิง อัธยาศัยดี ชอบสังสรรค์

เอฟไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในหน่วยงานหนึ่งในภาคกลางทำหน้าที่เป็นดูแลงานพัสดุ และพิมพ์คอมพิวเตอร์ เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 10 พฤษภาคม 2547 เอฟทำงานในสถาบันการศึกษาที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เช่น ล่ามภาษามือ มีคนพิการทำงานร่วมด้วยเป็นจำนวนมาก

คนที่ 6 ชื่อ เจ (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 25 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สามารถพูด อ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ปานกลาง เรียบร้อย ชอบทำกิจกรรม

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี เจเคยทำงานเป็นครูพี่เลี้ยง เป็นเวลา 1 ปี ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 17 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนทำงานร่วมด้วย จำนวน 5 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 3 คน ในหน่วยงานมีคนที่มีการได้ยินที่ใช้ภาษามือได้ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน

Copyright by Mahidol University

คนที่ 7 ชื่อ เอ็ม (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 28 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูดได้เล็กน้อย สามารถอ่านริมฝีปาก อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง มีความเป็นผู้นำ ขยันและเอาใจใส่กับการเรียน

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทำงานเป็นครูสอนภาษามือไทย เป็นเวลา 6 เดือน ปัจจุบันทำงานในหน่วยงานในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนภาษาศาสตร์และครูสอนภาษามือไทย สอนนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี เริ่มทำงานในวันที่ 1 มิถุนายน 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนจำนวนมากเนื่องจากเป็นสถาบันที่เอ็มเคยศึกษา มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 15 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือในการเรียน การสอน การประชุม สัมมนาต่างๆ

คนที่ 8 ชื่อ โอ (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 25 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง เรียบร้อย ขยันเรียน

โอไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วย จำนวน 9 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 7 คน ในหน่วยงานไม่มีบริการล่ามภาษามือแต่มีคนที่มีการได้ยินที่ใช้ภาษามือได้ดีมาก 1 คน ใช้ภาษามือได้ดีปานกลาง 4 คน

คนที่ 9 ชื่อ พี (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 23 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย มีความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง คุยเก่ง ขยันเรียน

พีไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคกลางทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วย จำนวน 5 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 9 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

คนที่10 ชื่อ เอ็น (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 24 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้ อ่านภาษาไทยได้ดีและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง อัธยาศัยดี สนุกสนาน คุยเก่ง รวดเร็ว เพื่อนๆที่เป็นคนหูหนวกชอบมาปรึกษา

Copyright by Mahidol University

เอ็นไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในหน่วยงานแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นครูประจำโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 3 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วยจำนวนมาก มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 16 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

คนที่ 11 ชื่อ คิว (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศชาย อายุ 37 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี พูด และการอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง สนุกสนาน ตลก เพื่อนๆมองว่าเป็นคนเจ้าชู้

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำงานตรวจเช็ครายการสิ่งของ เป็นเวลา 12 ปี ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคใต้ ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 2 คน คนพิการทางร่างกาย1 คน และมีบริการล่าม ภาษามือ

คนที่ 12 เพศชาย ชื่อ อาร์ (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก อายุ 37 ปี การสอนภาษามือไทยและการศึกษาของคนหูหนวก มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถพูดและอ่านริมฝีปากได้เล็กน้อย อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง มีครอบครัวแล้ว สนุกสนาน ร่าเริง ยิ้มง่าย

ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทำงานในโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นครูช่วยสอนเป็นเวลา 9 ปี ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคใต้ เป็นหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วม-ด้วย จำนวน 7 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 1 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

คนที่ 13 ชื่อ เอส (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศชาย อายุ 23 ปี การศึกษาสำหรับคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือ มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดี ไม่สามารถพูด และการอ่านริมฝีปากได้ อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง อัธยาศัยดี ชอบพูดคุย ชอบแต่งตัว มีลักษณะทางผู้หญิง

เอสไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล เริ่มทำงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 5 คน และคนตาบอด 1 คนในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

Copyright by Mahidol University

คนที่ 14 ชื่อ ที (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 25 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ไม่สามารถพูด และอ่านริมฝีปากได้ อ่านและเขียนภาษาไทยได้ดี ขยันเรียน เรียบร้อย

ทีไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานในโรงเรียนแห่งหนึ่งในภาคใต้ ทำหน้าที่เป็นครูในโครงการสอนแบบสองภาษา สอนนักเรียนหูหนวกระดับชั้นอนุบาล 1 เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 1 พฤษภาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อน ทำงานร่วมด้วย จำนวน 4 คน มีคนหูหนวกที่ทำงานร่วมด้วย จำนวน 1 คน ในหน่วยงานมีบริการล่ามภาษามือ

คนที่ 15 ชื่อ ยู (นามสมมุติ) เป็นคนหูหนวก เพศหญิง อายุ 25 ปี มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ไม่สามารถพูดได้ อ่านริมฝีปากได้ดี อ่านและเขียนภาษาไทยได้ระดับปานกลาง ไม่ค่อยเอาใจใส่กับการเรียน ขาดเรียนบ่อย มีลักษณะทางผู้ชาย

ยูไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจุบันทำงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าฝ่ายผลิต รับผิดชอบงาน หล่อ เริ่มทำงานตั้งแต่ วันที่ 4 สิงหาคม 2547 ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนซึ่งเป็นคนหูหนวกและเรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา ทำงานร่วมด้วยจำนวน 1 คน ในหน่วยงานมีคนที่มีการได้ยินที่สามารถใช้ภาษามือได้เล็กน้อย จำนวน 1 คน

ข้อมูลจากตารางที่ 13 บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน 15 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 33.3 เพศหญิง ร้อยละ 66.4 อายุเฉลี่ย 28.33 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.67 ปี ทุกคนทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วยและทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา มีบัณฑิตฯร้อยละ 93.3 ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วยและทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการมีประสบการณ์การทำงน ร้อยละ 46.7 และทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน ร้อยละ 26.7

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 13 : แสดงข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป จากการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (คน)		
ชาย	5	33.3
หญิง	10	66.4
รวม	15	100.0
อายุ (ปี)		
เฉลี่ย	28.33 ± 6.67	
อายุมากที่สุด	44	
อายุน้อยที่สุด	23	
มีประสบการณ์การทำงาน	7	46.7
ทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน	4	26.7
ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย	15	100.0
ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย	14	93.3
ทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ	14	93.3
ทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา	15	100.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 14 : แสดงวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล

ลำดับที่	วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา			วิธีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน		
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ
คนที่ 1	1 ล่ามภาษามือ 2 เขียน	1 ล่ามภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้เท่าเดิม	1 ภาษามือ 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 2	1 ภาษามือ 2 ภาษาท่าทาง 3 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามือ 2 ภาษาท่าทาง 3 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้เท่าเดิม	1 ภาษามือ 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 3	1 ล่ามภาษามือ 2 ภาษามือ	1 ล่ามภาษามือ 2 ภาษามือ 3 อ่านริมฝีปาก 4 ภาษาท่าทาง	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 ภาษามือตามภาษาพูด 3 ภาษาท่าทาง	1 ภาษามือ 2 ภาษามือตามภาษาพูด	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 4	1 ล่ามภาษามือ	1 ล่ามภาษามือ 2 ภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือไทย 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 พูด	สื่อสารได้ดีขึ้น

<u>หมายเหตุ</u> 1 หมายถึง ใช้มากที่สุด , 3 หมายถึง ใช้น้อย,
2 หมายถึง ใช้มาก, 4 หมายถึง ใช้น้อยที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 14 : แสดงวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา			วิธีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน		
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ
คนที่ 5	1 เขียน 2 ล่ามภาษามือ	1 เขียน 2 ภาษาท่าทาง 3 อ่านริมฝีปาก	สื่อสารได้เท่าเดิม	1 เขียน 2 ภาษามือ 3 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามือ 2 ล่ามภาษามือ 3 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 6	1 ล่ามภาษามือ	1 ล่ามภาษามือ 2 ภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 เขียน 2 ภาษามือ	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 7	1 ล่ามภาษามือ 2 อ่านริมฝีปาก 3 เขียน 4 ภาษาท่าทาง	1 เขียน 2 ภาษาท่าทาง 3 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 อ่านริมฝีปาก 3 เขียน	1 ภาษามือ	สื่อสารได้เท่าเดิม
คนที่ 8	1 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามือ 2 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ	1 ภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่ 9	1 ล่ามภาษามือ	1 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้เท่าเดิม	1 ภาษามือ	1 ภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น

หมายเหตุ 1 หมายถึง ใช้มากที่สุด , 3 หมายถึง ใช้น้อย,
2 หมายถึง ใช้มาก, 4 หมายถึง ใช้น้อยที่สุด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 14 : แสดงวิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	วิธีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา			วิธีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน		
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน	พัฒนาการ
คนที่10	1 ภาษาท่าทาง 2 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามืออย่างช้าๆ 2 เขียน 3 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 ภาษาท่าทาง 3 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามือ 2 วาดรูป	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่11	1 เขียน 2 ภาษามือ	1 ภาษามือ 2 ล่ามภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่12	1 ภาษามือ 2 เขียน 3 ล่ามภาษามือ	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่13	1 ภาษามือตามภาษาพูด	1 ภาษามือตามภาษาพูด	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ภาษามือ 2 ภาษาท่าทาง	1 ภาษามือ 2 ภาษาท่าทาง	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่14	1 ล่ามภาษามือ	1 ล่ามภาษามือ 2 ภาษามือ	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 ล่ามภาษามือ 2 เขียน	1 ภาษามือ 2 เขียน	สื่อสารได้ดีขึ้น
คนที่15	1 เขียน 2 อ่านริมฝีปาก	1 เขียน 2 พูด	สื่อสารได้ดีขึ้น	1 เขียน 2 ภาษาท่าทาง	1 เขียน 2 ภาษาท่าทาง	สื่อสารได้เท่าเดิม

<u>หมายเหตุ</u> 1 หมายถึง ใช้มากที่สุด , 3 หมายถึง ใช้น้อย,
2 หมายถึง ใช้มาก, 4 หมายถึง ใช้น้อยที่สุด

Copyright by Mahidol University

พัฒนาการในการสื่อสารในระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะหกเดือนแรกของการทำงานพบว่า บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินสามารถสื่อสารกับสามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น ร้อยละ 73.3 และสื่อสารเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น ร้อยละ 86.7

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 : แสดงข้อมูลพัฒนาการในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา			การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน		
พัฒนาการในการสื่อสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	พัฒนาการในการสื่อสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สื่อสารได้เท่าเดิม	4	26.7	สื่อสารได้เท่าเดิม	2	13.3
สื่อสารได้ดีขึ้น	11	73.3	สื่อสารได้ดีขึ้น	13	86.7
รวม	15	100.0	รวม	15	100.0

Copyright by Mahidol University

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

4.2.1 ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
1 เอ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เอสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่มีอารมณ์ดี เพื่อนร่วมงานเอาใจใส่ดีมาก มีน้ำใจกับคนหูหนวก เอคิดว่าถ้าเพื่อนร่วมงานไม่เอาใจใส่คนหูหนวก เอคงทำงานได้ไม่ดี - เอรู้จักเพื่อน 4-5 คน รู้จักคนในแผนกอื่นน้อย มีเพื่อนสนิท 4 คน - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน เอจะถามเพื่อนร่วมงาน และบางคนไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือ เพื่อนสนิทของเอจะช่วยเหลือในการทำงานดี - เอได้ให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานว่า คนหูหนวกที่แท้จริง จะต้องใช้ภาษามือเพราะภาษามือเป็นวัฒนธรรมของคนหูหนวก - เอยินดีที่จะสอนภาษามือกับเพื่อนร่วมงานและอยากให้คนไทยทุกคนรู้จักภาษามือ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอรู้จักกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และมีเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้น 4 คน - เอไม่ค่อยไปเที่ยวสังสรรค์กับเพื่อนเพราะเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่จะรีบกลับบ้านหาครอบครัว - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน เอจะปรึกษากับเพื่อนสนิทที่มีการได้ยินที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา - เพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น เอรู้สึกพอใจมากที่เพื่อนร่วมงานสื่อสารได้ดีขึ้น - เอคิดว่าเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการทำงานของเอ

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
1 เอ	แต่อย่างไรก็ตาม เอคิดว่าเพื่อนร่วมงานบางคนไม่สนใจเอ และชอบนินทาดูถูกคนอื่น <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เอไม่ค่อยพบกับผู้บังคับบัญชาจึงไม่สนิทสนมกัน เอทักทายผู้บังคับบัญชาด้วยการไหว้สวัสดีในเวลานักเรียนเข้าแถวตอนเช้าเท่านั้น - เออยากให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนภาษามือ เพราะไม่อยากรบกวนล่าม -เอคิดว่าผู้บังคับบัญชาคงไม่สนใจที่จะเรียนภาษามือเพราะผู้บังคับบัญชาไม่มีเวลา	<u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เอมีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือดีมาก ให้คำแนะนำในเรื่องงานเอกสาร และงานการสอน - เอไม่มีโอกาสสอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีงานยุ่ง และเอรู้สึกเฉยๆกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา มองว่าเป็นเรื่องธรรมดาของคนหูหนวกที่จะต้องมีอุปสรรคในการสื่อสาร - ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่เอไม่กล้าแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพราะรู้สึกว่าตนเองเพิ่งเริ่มทำงาน ประสบการณ์น้อย
2 บี	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - บีทำงานในสถานที่เดิมที่บีเคยทำงาน บีจึงสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานทั้งคนหูหนวกและคนทั่วไป บีรู้จักเพื่อนในที่ทำงานเกือบทุกคน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - บีมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี บีรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงานเท่าเดิมและมีเพื่อนสนิทเท่าเดิม

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
2 บี	- บีไม่สนิทสนมกับคนในแผนกอื่น เนื่องจากไม่ได้พูดคุยกัน บีมีเพื่อนสนิท 5 คน เพื่อนสนิทของบีจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน - บีอยากให้เพื่อนร่วมงานสื่อสารกับคนหูหนวกได้ จึงสอนภาษามือที่ใช้ในชีวิตประจำวัน <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชาจะตรวจดูการทำงานของบี ถ้าบีทำงานได้ไม่ดี จะว่ากล่าวตักเตือน บีคิดว่า ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในความสามารถในการทำงานของบี	- เพื่อนสนิททุกคนเป็นคนหูหนวกและเรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา - เพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น เพราะเพื่อนร่วมงานได้ใช้ภาษามือสื่อสารกับคนหูหนวกมากขึ้น บีรู้สึกพอใจมากที่สามารถสื่อสารได้ดีขึ้น <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และขอคำแนะนำเรื่องภาษามือ - บีรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการทำงาน บีคิดว่าอาจเป็นเพราะบีเป็นคนสอนภาษามือได้สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ
3 ซี	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ซีสนิทกับเพื่อนที่จบจากวิทยาลัยราชสุดามากกว่าเพื่อนที่รู้จักใหม่ - ซีมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทเป็นคนที่มีการได้ยิน 1 คน เพื่อนสนิทสามารถใช้ภาษามือได้ระดับปานกลางและอยากเรียนภาษามือจากซี - ซีได้ให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับภาษามือ วัฒนธรรมของคนหูหนวก และช่วยแนะนำ แก้ไขภาษามือที่ไม่ถูกต้อง	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ซีสนิทกับเพื่อนที่จบจากวิทยาลัยราชสุดามากกว่าเพื่อนที่รู้จักใหม่ - ซีรู้จักเพื่อนมากขึ้นประมาณ 10 คนแต่ยังไม่สนิทสนมด้วย - ซีไม่ชอบเพื่อนร่วมงานบางคนที่ชอบนินทา ว่าร้าย แสดงสีหน้าไม่ดี - ซีพยายามใช้ภาษามือตามภาษาพูดเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
3 ซี	<u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ซีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชามีความพอใจกับการทำงานของซีและเคยชมเชยว่าแต่งกายเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน - ผู้บังคับบัญชามีความสนใจในภาษามือไทยจึงมอบหมายให้ซีทำหน้าที่สอนภาษามือกับครูทุกวันพุธและวันเสาร์	- ซีคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเพราะเพื่อนร่วมงานใช้สีหน้า ท่าทางประกอบทำให้เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ซีสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บังคับบัญชาเป็นคนอารมณ์ดีและให้คำแนะนำที่ดีมาก - ซีคิดว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แต่ซีไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นมากนัก - ซีคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น ถึงแม้ว่าจะเป็นภาษามือตามภาษาพูดก็ตาม
4 ดี	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดีรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคน แต่ยังไม่ค่อยสนิทกับคนที่มีการได้ยินเพราะคุยกันไม่เข้าใจ ดีชอบพูดคุยกับคนหูหนวกมากกว่าดีมีเพื่อนสนิท 4 คน และทุกคนเป็นคนหูหนวกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในวันหยุดดีจะไปเที่ยวกับเพื่อนร่วมงานบ้าง	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ดีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - ในหน่วยงานมีคนหูหนวกทำงานด้วย 6 คน เพื่อนร่วมงานจึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนหูหนวกดี ดีรู้จักกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในหน่วยงาน และมีเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้น 2 คน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
4 ดี	- ดีได้ให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการสอนแบบสองภาษา และสอนภาษามือง่ายๆโดยจะสอนคำง่ายๆ ถ้าเพื่อนร่วมงานถ้าทำภาษามือผิด ดีจะช่วยแก้ไข <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ดีไม่ค่อยพบกับผู้บังคับบัญชาเนื่องจากผู้บังคับบัญชามีงานมาก - ผู้บังคับบัญชาจะแวะมาตรวจการทำงานบ้างในช่วงเช้า - ดีได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา เพราะรู้สึกเกรงใจล่ามภาษามือ	- เพื่อนร่วมงานของดีสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสนใจและมีที่จะฝึกฝนภาษามือ <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ดีไม่ค่อยได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีงานมากจะพูดคุยเฉพาะเวลาประชุม - ดีคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างดี - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเล็กน้อย
5 เอฟ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> -เอฟรู้จักกับคนทุกคนในหน่วยงานเพราะเป็นสถานที่ที่เคยศึกษา เอฟมีเพื่อนสนิท 2 คน - เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อเอฟมีปัญหาในการใช้คอมพิวเตอร์ เอฟมักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่สามารถใช้ภาษามือได้ - เอฟรู้สึกหงุดหงิดกับการเขียนสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเพราะสื่อกันไม่เข้าใจ ทำให้งานผิดพลาดเสมอ เอฟอยากให้เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอฟมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เอฟมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทมากขึ้นประมาณ 8-9 คน - เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเพราะได้ทำงานร่วมกันและพูดคุยกันบ่อย เอฟรู้สึกพอใจมากที่เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้ดีขึ้น - เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยมหิดล ขอสงวนลิขสิทธิ์

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
5 เอฟ	- เอฟไม่ได้สอนภาษามือเพราะคิดว่าถ้าได้พูดคุยกันบ่อยๆ ก็สามารถเข้าใจภาษามือได้ <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เอฟคิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนอัธยาศัยดีเพราะเวลาพบเจอกันผู้บังคับบัญชาจะยิ้มให้เสมอ - ผู้บังคับบัญชาไม่รู้ภาษามือ เอฟรู้สึกหงุดหงิดกับวิธีการเขียนสื่อสารเพราะไม่เข้าใจทั้งหมด และไม่แน่ใจในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่เขียนว่าเข้าใจถูกต้องหรือไม่ - เอฟอยากให้ผู้บังคับบัญชาใช้ภาษามือได้ แต่เอฟไม่กล้าสอนเพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาทำงานหนักจึงไม่อยากรบกวน	แต่เมื่อเอฟแสดงความเห็นไปแล้วเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ที่เป็นคนที่มีการได้ยิน จะไม่รับฟังความคิดเห็น แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานที่อายุมากจะรับฟังความคิดเห็นของเอฟ <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เอฟมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำวิธีการทำงานเสมอ ถ้ามีข้อสงสัยสามารถถามได้ทันที - ผู้บังคับบัญชาใช้ภาษามือไม่ดีขึ้น ทั้งๆที่ทำงานร่วมกันมาหลายเดือน เอฟคิดว่าอาจเนื่องมาจากเวลาทำงานร่วมกัน ไม่ได้พูดคุยกันมาก - เอฟคิดว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถเพราะเอฟสามารถทำงานได้ทุกอย่างสำเร็จทุกครั้ง และเปิดโอกาสให้เอฟได้แสดงความคิดเห็นและปรึกษาปัญหาต่างๆได้
6 เจ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ในที่ทำงานของ จะมีการแบ่งเป็นกลุ่ม คือ กลุ่มของครูที่ทำการสอนอยู่เดิม และกลุ่มของครูที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา เจจะพูดคุยในกลุ่มของครูที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา เพื่อนที่เพิ่งรู้จัก ไม่สนิทสนมกัน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เจมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นประมาณ 45 คน และเริ่มสนิทเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
6 เจ	- เพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ไม่ค่อยติดต่อกันเพราะใช้ภาษามือไม่ได้ - เจมีเพื่อนสนิท 3 คน เป็นคนที่มีการได้ยิน 2 คน และคนหูหนวก 1 คน - ในเวลาว่าง เจสอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนน้อยที่เรียนภาษามือ เจคิดว่าที่เพื่อนร่วมงานไม่เรียนภาษามือเพราะส่วนใหญ่มีอายุมาก เจอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนใช้ภาษามือเพราะเป็นภาษาของคนหูหนวกและอยากให้เพื่อนร่วมงานที่ใช้ภาษาท่าทางเปลี่ยนมาใช้ภาษามือไทย <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชามีธุระต้องประชุมนอกโรงเรียนบ่อย จึงไม่ค่อยพบกันและพูดคุยกันน้อยมาก ผู้บังคับบัญชาจะเขียนสั่งงานไว้และฝากที่ผู้ช่วยครูใหญ่ หรือครูในฝ่ายบริการ - เจไม่ได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา	- เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้ดีขึ้นมาก เพราะมีโอกาสได้พูดคุยกันบ่อย และยอมรับภาษามือไทยมากขึ้น เจรู้สึกพอใจกับการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เจได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น ผู้บังคับบัญชาสนใจวิธีการสอนแบบสองภาษามาก และในบางครั้งจะเข้าสังเกตการสอนของเจด้วย - ผู้บังคับบัญชาคาดหวังให้เจเป็นตัวอย่างของคนหูหนวกที่ดีให้กับเด็กนักเรียน ดังนั้นเจจึงตั้งใจทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีโดยเฉพาะในเรื่องมารยาทในสังคม - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเล็กน้อย
7 เอ็ม	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอ็มรู้จักเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานทุกคน เอ็มสนิทสนมกับคนหูหนวกมากกว่าคนที่มีการได้ยิน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอ็มมีเพื่อนสนิทกัน 10 คนเท่าเดิม คบกับกลุ่มเดิม ไม่รู้จักใครเพิ่ม เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เป็นคนหูหนวกจึงไม่มีปัญหาในการสื่อสาร

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
7 เอ็ม	- เพื่อนร่วมงานที่สนิทมี 10 คน เพื่อนสนิททุกคนเรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีนิสัยคล้ายๆกัน - เอ็มมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่มีการได้ยินบางคน เพราะไม่ให้ความร่วมมือกับคนหูหนวก - เอ็มสอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเพื่อนร่วมงานสนใจเรียนมาก <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจพัฒนาความสามารถของคนหูหนวกให้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงช่วยให้คำแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีและมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพื่อเป็นการฝึกฝนทักษะความสามารถ - เอ็มไม่ได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา	- เอ็มรู้สึกไม่พอใจกับการเขียนของตน เอ็มจึงอยากให้เพื่อนร่วมงานสื่อสารด้วยวิธีการเขียนบ้าง เอ็มจะได้ฝึกฝนการเขียนให้ดียิ่งขึ้น <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เอ็มมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่สนิทสนมมาก - เอ็มคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความสามารถในการทำงาน - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเล็กน้อย เพราะได้พูดคุยกับคนหูหนวกมากขึ้น
8 โอ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เมื่อเริ่มทำงาน โอไม่รู้ว่าจะวางตัวอย่างไร โอรู้สึกอึดอัด ต่อมามีเพื่อนร่วมงานช่วยแนะนำในการทำงาน ทำให้โอรู้สึกสบายใจ - โอสนิทสนมกับคนหูหนวกมากกว่าคนที่มีการได้ยิน โอมีเพื่อนสนิท 5 คน รู้จักเพื่อนร่วมงานประมาณ 30 คนจากทั้งหมด 40 คน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - โอมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โอรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคน โอมีเพื่อนสนิทมากขึ้น 3 คน ส่วนใหญ่จะสนิทสนมกับคนหูหนวก - เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้ดีขึ้นมากเพราะได้พูดคุยกันบ่อยขึ้น

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
8 โอ	- โอจะสอนภาษามือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานถาม <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - โอไม่ค่อยพบ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเพราะผู้บังคับบัญชามีประชุมบ่อย โอทักทายด้วยการสวัสดีเท่านั้น - โอไม่ได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา	- โอคิดว่าเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความสามารถในการทำงานของโอ <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - โอไม่ค่อยพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่จะทักทายด้วยการสวัสดี โอไม่สนิทกับผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นเป็นอย่างดี - - ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถใช้ภาษามือได้
9 พี	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - พีสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดามากกว่าเพื่อนร่วมงานที่เป็นครูอยู่เดิมซึ่งมีอายุมาก พีจะนับถือเป็นผู้ใหญ่และรู้สึกเกรงใจ ไม่ค่อยกล้าพูดคุย - ครูที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ มักพูดคุยและให้คำแนะนำกับพีเสมอ พีรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคน พีมีเพื่อนสนิท 5 คน เป็นคนหูหนวก 4 คน เป็นคนที่มีการได้ยิน 1 คน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจกับพี พีรู้จักกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่นไม่มาก สนิทสนมเฉพาะคนที่ทำงานในแผนกเดียวกัน พีมีเพื่อนสนิทเพิ่มมากขึ้น และส่วนใหญ่เป็นคนหูหนวก - เพื่อนร่วมงานบางคนใช้ภาษามือได้ดีขึ้น บางคนใช้ภาษามือไม่ดีขึ้น พีคิดว่าเพื่อนยอมรับในความสามารถในการทำงานของพี แต่ไม่เปิดโอกาสให้พีมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใดๆ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
9 พี	- เพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถใช้ภาษามือได้ พีรู้สึกพอใจมาก ถึงแม้ว่าเพื่อนร่วมงานที่มีการได้ยินจะใช้ภาษามือได้ไม่ชำนาญก็ตาม - พีจะสอนภาษามือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบว่าใช้ภาษามือผิด แต่เพื่อนร่วมงานมักพูดว่า ภาษามือไทย ไม่เหมือนกับภาษามือที่ใช้ในโรงเรียน ทำให้พีต้องสื่อสารโดยการใช้ภาษามือของโรงเรียน <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - พีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา พีสื่อสารกับผู้อำนวยการผ่านล่ามภาษามือ พีอยากให้ผู้อำนวยการใช้ภาษามือได้ เพราะอยากจะพูดคุยโดยตรง แต่พีไม่ได้สอนภาษามือเพราะมีได้พบกับผู้อำนวยการน้อยมาก - พีมีความสนิทสนมกับหัวหน้างานมากและสอนภาษามือไทยกับหัวหน้างานด้วย	<u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - พีได้พบคุยกับผู้อำนวยการมากขึ้น ผู้อำนวยการให้ความเป็นกันเองดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น - ผู้อำนวยการใช้ภาษามือได้ไม่ดีขึ้น สำหรับหัวหน้างาน พีจะสนิทสนมหัวหน้างานมาก และสามารถสื่อสารภาษามือไทยได้ดีขึ้นมาก
10 เอ็น	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอ็นรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคน เอ็นสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกัน ส่วนกลุ่มงานอื่น ไม่สนิทเนื่องจากเพิ่งเริ่มทำงาน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอ็นสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานเดียวกันมากขึ้น เอ็นมีเพื่อนสนิททั้งที่เป็นคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
10 เอ็น	เพื่อนสนิทของเอ็นส่วนใหญ่เป็นคนหูหนวก - เอ็นสอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงาน ในเวลาหลังเลิกงาน <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> เอ็นมีความใกล้ชิด เป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเคยเป็นครูสอนเอ็น - ผู้บังคับบัญชา มักให้คำแนะนำเรื่องมารยาทการอยู่ร่วมกันในสังคม สอนงานต่างๆ และตักเตือนไม่ให้เป็นคนเกียจคร้าน	- เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเนื่องจากเอ็นได้พูดคุยกันมากขึ้น - เอ็นคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงาน เพราะเพื่อนร่วมงานไว้ใจให้ทำงานและนำผลงานไปเสนอกับผู้อำนวยการ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เอ็นได้แสดงความคิดเห็นต่างๆในการประชุม เอ็นกับเพื่อนช่วยกันทำงานด้วยความสามัคคี <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - - เมื่อเอ็นทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำตักเตือน - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเล็กน้อย เพราะได้พูดคุยกับคนหูหนวกมากขึ้น
11 คิว	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ในที่ทำงานมีคนหูหนวกเพียงแค่ 2 คนจากทั้งหมด 45 คน เพื่อนร่วมงานจะร่วมกันวางแผนการสอน คิวมีเพื่อนสนิท 4 คน และทุกคนเป็นเพื่อนที่เพิ่งรู้จัก เมื่อเริ่มทำงาน คิวยังไม่รู้ว่าจะทำงานอย่างไร - คิวสอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานมีความสนใจ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - คิวมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานดี ทำงานด้วยสบายใจ คิวรู้จักกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นประมาณ 20 คน และสนิทสนมมากขึ้น เพื่อนร่วมงานพูดคุยกันดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
11 คิว	คิวรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชา เพื่อนทั้ง 4 คนจะช่วยเหลือ แนะนำ จนคิวสามารถทำงานได้เองและมีความมั่นใจมากขึ้น <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - เมื่อเริ่มทำงานคิวรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชามาตรวจงาน เพราะคิวเพิ่งเริ่มทำงาน จึงทำงานได้ไม่ดีนัก และต่อมาเพื่อนร่วมงานช่วยให้คำแนะนำในการทำงาน คิวจึงรู้สึกสบายใจขึ้น แต่ยังรู้สึกกลัวผู้บังคับบัญชาอยู่บ้างเมื่อผู้บังคับบัญชามาทักทายกับคิว - คิวไม่ได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาจะมีงานยุ่งเสมอ	- คิวอยากให้เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือได้ดีขึ้นและเรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวก และคิดว่าถ้าทุกคนใช้ภาษามือเหมือนกันหมดคนหูหนวกจะไม่รู้สึกแปลกแยกจากสังคม <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - คิวสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา คิวรู้สึกมั่นใจในการพูดคุยกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น - ผู้บังคับบัญชาใช้ภาษามือได้ดีขึ้น เพราะพูดคุยกันบ่อย - คิวคิดว่าผู้บังคับบัญชา ยอมรับในความสามารถในการทำงานและเปิดโอกาสอย่างมากให้คิวได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ
12 อาร์	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - อาร์ทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงานมาก่อน อาร์จึงสนิทสนมกับเพื่อนร่วมทุกคน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงเรียนสอนคนปัญญาอ่อน โรงเรียนทั่วไป สมาคมคนหูหนวก - อาร์มีเพื่อนสนิท 2 คนเป็นคนหูหนวก 1 คนและคนที่มีการได้ยิน 1 คน	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - อาร์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน อาร์สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นประมาณ 10 คน แต่ที่สนิทมากๆมี 2 คน -เพื่อนร่วมงานบางคนใช้ภาษามือได้ดีขึ้น บางคนใช้ภาษามือไม่ได้ อาร์คิดว่าที่ใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเพราะพูดคุยกับคนหูหนวกบ่อยๆ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
12 อาร์	- อาร์สอนภาษามือให้เพื่อนร่วมงานที่ถามคำศัพท์ต่างๆทุกวัน <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - อาร์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่สนิทกันมากเกินไป เพราะผู้บังคับบัญชาวางตัวดี - ผู้บังคับบัญชามีความพยายามที่จะศึกษาภาษามือ ดังนั้นจึงมาพูดคุยด้วยบ่อยๆ และอาร์จะสอนภาษามือง่ายๆ อย่างช้าๆให้กับผู้บังคับบัญชา	<u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง มักชวนพูดคุยเป็นประจำ - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเพราะได้รับการอบรมภาษามือจากวิทยาลัยราชสุดาและเรียนรู้จากเด็กนักเรียน - อาร์คิดว่าทั้งผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการทำงานและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นบ้างในบางครั้ง
13 เอส	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอสสามารถเข้ากับหลายๆกลุ่มทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่ กลุ่มครู แต่ยังไม่มีเพื่อนสนิทในที่ทำงานแต่ส่วนใหญ่จะพูดคุยกับคนที่อายุใกล้เคียงกัน - เอสมีหน้าที่สอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนทุกวันพุธและวันเสาร์ และในตอนแรก เพื่อนร่วมงานไม่สนใจเรียนภาษามือ แต่ต่อมารู้สึกชอบและอยากจะเรียน และในบางครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะเข้าเรียนภาษามือด้วย	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - เอสมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมักไปเที่ยวข้างนอกกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น - เอสรู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและสนิทสนมกันมากขึ้น ประมาณ 30 คน ส่วนใหญ่สนิทสนมกับเพื่อนที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา - เพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น เพราะมีโอกาสได้พูดคุยกันมากขึ้นและได้เรียนภาษามือไทย

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
13 เอส	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา - เอสไม่ค่อยได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาอยากให้คนที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดาสอนภาษามือ เพราะอยากให้คนในหน่วยงานซึ่งใช้ภาษามือตามภาษาพูดสามารถสื่อสารกับคนที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดาได้ดีขึ้น	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา - เอสสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามากขึ้น - ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้สอนภาษามือไทย เอสรู้สึกเคารพรักผู้บังคับบัญชามาก - ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือไทยได้ดีขึ้น
14 ที	การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน - ทีรู้จักเพื่อนร่วมงานน้อย รู้จักเฉพาะในกลุ่มของครูที่สอนชั้นอนุบาล และยังไม่สนิทสนมกับใคร - เมื่อเริ่มทำงาน ทีรู้สึกอึดอัดใจบ้าง แต่ต่อมาได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจึงรู้สึกสบายใจ - ทีได้ช่วยสอนภาษามือเมื่อพบว่าเพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือผิด การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา - ทีมีความรู้สึกที่ดีกับผู้บังคับบัญชาเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ แนะนำในเรื่องการทำงานเป็นอย่างดี แต่ยังไม่สนิทสนมกัน	การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน - ทีรู้จักกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นประมาณ 20 คนและมีเพื่อนที่สนิทมากขึ้นประมาณ 10 คน เพื่อนสนิทช่วยเหลือเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำรายงาน และการใช้ชีวิตในการทำงาน - เพื่อนร่วมงานจึงสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้น - ทีอยากให้เพื่อนร่วมงานใช้ภาษามือไทยได้อย่างถูกต้อง เพราะอยากให้วัฒนธรรมของคนหูหนวกเป็นที่รับรู้กันทั่วประเทศ การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา - ผู้บังคับบัญชาเป็นคนใจดี เอาใจใส่ ให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆทั้งการทำงานและเรื่องส่วนตัว และมีความสนใจที่จะเรียนภาษามือ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
14 ที		- ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นเล็กน้อย - ทีคิดว่าผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของทีและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวก
15 ยู	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ยูทำงานในหน่วยงานที่คนที่มีการได้ยินเป็นคนส่วนใหญ่ ยูรู้จักเพื่อนร่วมงานประมาณ 30 คน ส่วนใหญ่จะยิ้ม ทักทายกันธรรมดา มีประมาณ 5 คนที่ยูคุยด้วยเสมอ ยูไม่มีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน ในบางครั้งคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่สนใจยู แต่ยูสามารถยอมรับได้เพราะคิดว่าแต่ละคนมีนิสัยที่แตกต่างกันไป - ยูได้สอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงานที่ทำหน้าที่ช่างหลอมเพียงคนเดียวเพราะมีความสนใจเรียนภาษามือ จนสามารถสื่อสารกับยูได้บ้าง <u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแลพนักงานหูหนวกอย่างดี ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน - ผู้บังคับบัญชามักพาพนักงานหูหนวกไปทานข้าวด้วยเสมอ	<u>การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน</u> - ยูรู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน 10 คน และไม่รู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น และยูไม่มีเพื่อนที่สนิทสนม ยูคิดว่าในที่ทำงานมีทั้งคนดีและคนไม่ดี แต่คนไม่ดีมีน้อย บรรยากาศการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ คนที่มีการได้ยินส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจกัน บางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน - ในบางวันรู้สึกไม่สบายใจที่ทำงานร่วมกับคนอื่น - ยูสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานกันลำบาก ไม่ค่อยเข้าใจ ยูคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของยู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีปัญหาในการสื่อสาร

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 16 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
15 ยู	- ยูได้สอนภาษามือ คำง่ายๆให้กับผู้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชาลืมจำได้เพียงบางคำเท่านั้น	<u>การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา</u> - ยูคิดว่าผู้บังคับบัญชาใจดี เป็นคนตั้งใจทำงาน ถ้าทำงานแล้วมีปัญหาสามารถปรึกษาได้ แต่ในบางครั้งจะสั่งงานแบบกะทันหัน ทำให้ยูต้องทำงานเหนื่อยและรู้สึกเครียด - ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารกับยูได้ดีขึ้น เพราะบางวันผู้บังคับ-บัญชาจะมาคุยด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

4.2.2 ด้านการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

คนที่ 1

มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอนสองภาษาในชั้นอนุบาล สอนภาษามือง่ายๆ เช่น แมว สุนัข สุกร ไก่ ฯลฯ และเป็นครูเวร ในช่วงเข้าแถวเคารพธงชาติ การทานข้าว การแปรงฟัน ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั่วไปของนักเรียนเรือนนอนในช่วง 5.00 – 7.00น.และ16.30 – 8.00น.

คนที่ 2

มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนภาษามือให้กับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตร เป็นวิทยากรอบรมภาษามือภายนอกสถานที่ และจัดทำสื่อการสอน

คนที่ 3

มีหน้าที่รับผิดชอบสอนภาษามือในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 รับผิดชอบดูแลนักเรียนในโครงการ พ่อแม่ลูก ดูแลเวรประจำวัน ดูแลความเรียบร้อยภายในหอพัก อบรมการเจริญสติแก่นักเรียน อธิบายคำศัพท์ภาษาไทยวันละคำ หน้าเสาธงทุกเช้า ดูแลการออกกายบริหารและอบรมภาษามือให้ครูในโรงเรียนทุกวันพุธและวันเสาร์

คนที่ 4

มีหน้าที่รับผิดชอบสอนในชั้นเรียนอนุบาล 1 ในโครงการสอนสองภาษา และดูแลหอพักนักเรียนหญิง ดูแลเด็กนักเรียนในการอาบน้ำ แต่งตัว การรับประทานอาหาร การเข้าแถว สอนวิชาภาษามือ พละศึกษาและรับผิดชอบงานอื่นๆที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

คนที่ 5

มีหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบครุภัณฑ์ต่างๆของงานพัสดุ ตรวจสอบเอกสารเพื่อส่งต่อผู้บังคับบัญชาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จัดทำราคาพัสดุจากร้านค้าต่างๆ ทำใบเสนอราคา ตรวจสอบพัสดุเก่าและงานจัดเก็บเอกสารเข้าแฟ้ม เป็นผู้ทบทวนวิชาเรียนต่างๆให้กับนักศึกษาที่เป็นคนหูหนวกในระดับปริญญาตรี

Copyright by Mahidol University

คนที่ 6

มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นครูสอนคนหูหนวกแบบสองภาษาคู่กับครูที่มีการได้ยิน สอนชั้นอนุบาล เป็นครูเวร ดูแลเรือนนอน นำเด็กนักเรียนเข้าแถว ตรวจเล็บ นำออกกำลังกาย ดูแลเด็กนักเรียนตอนดื่มนม ทำกิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมเตรียมความพร้อม และนำเด็กนักเรียนกลับบ้าน และรับผิดชอบงานอื่นๆที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

คนที่ 7

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้ช่วยสอนภาษาศาสตร์ ทำหน้าที่ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับภาษามือ และเป็นครูสอนภาษามือให้กับนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและปริญญาตรี ประเมินการทำสื่อวีดีทัศน์ภาษามือ และเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตร

คนที่ 8

มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นครูสอนชั้นอนุบาล สอนวิชา อาชีพ พละศึกษา วิทยาศาสตร์ และภาษามือ เป็นครูเวร ดูแลห้องสมุด และดูแลเด็กๆที่โรงอาหาร และเป็นผู้ดูแลนักเรียนที่อยู่ประจำ

คนที่ 9

มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นครูสอนชั้นอนุบาล 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเป็นครูเวร 1 วันต่อสัปดาห์ ทำการสอนวิชาภาษามือไทย ดูแลหอพัก และทำหน้าที่ดูแลกิจกรรมต่างๆตามที่โรงเรียนมอบหมาย

คนที่ 10

เอ็นมีหน้าที่พิมพ์เอกสาร ตรวจคำผิด จัดทำหลักสูตรสองภาษา เดินเอกสาร การประชุม มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจคำผิด จัดทำหลักสูตรสองภาษา เดินเอกสารการประชุมเสนอบันทึกข้อความเพื่ออนุมัติ ถ่ายเอกสาร ทำจดหมายราชการ ทำสื่อการสอนภาษามือ

คนที่ 11

มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนวิชาภาษามือ ไทย 26 คาบต่อสัปดาห์ รับผิดชอบเวรตามตาราง จัดกิจกรรมชุมนุม และคอยควบคุมดูแลไม่ให้นักเรียนทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทั้งในและนอกโรงเรียน สอนแทนในบางวิชาที่เพื่อนร่วมงานไม่ว่างดูแล

Copyright by Mahidol University

คนที่ 12

มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนชั้นอนุบาล ดูแลหอพัก ดูแลเวรเวลากลางคืน และเวรในโรงอาหาร นำการสวดมนต์ เข้าแถว ตรวจนับจำนวน นำออกกำลังกาย อาบน้ำ ตรวจดูการแต่งกาย ให้คำแนะนำกับเด็กนักเรียนหน้าเสาธง ดูแลไม่ให้คนแปลกหน้าเข้ามาในโรงเรียน และประเมินการสอนของครูในโรงเรียน

คนที่ 13

มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนชั้นอนุบาล เป็นครูเวรเรือนนอน อบรมเด็กเมื่ออยู่เวรหอพัก จัดกิจกรรมเกษตร ทุกวันพุธ สอนภาษามือทุกวันพุธและวันเสาร์ ประชุมคณะกรรมการนักเรียนทุกวันอังคาร และมอบหมายให้คณะกรรมการนักเรียน ช่วยดูแลสอดส่องความประพฤตินักเรียนรุ่นน้อง สอนภาษามือให้กับครูในโรงเรียน ทำกิจกรรมภาษาไทยวันละคำ

คนที่ 14

มีหน้าที่รับผิดชอบการสอนชั้นอนุบาล ดูแลเด็กเข้าแถวหน้าเสาธง อบรมมารยาทและเป็นครูเวรประจำวัน ที่โรงอาหาร ดูแลนักเรียนทานข้าว ทำความสะอาด เวรหน้าเสาธง ร้องเพลงชาติด้วยภาษามือ และการดูแลความเรียบร้อยของหอพัก

คนที่ 15

มีหน้าที่รับผิดชอบหล่อเครื่องปั้นดินเผา ตามใบสั่งซื้อ ทำลวดลายต่างๆ เคลือบชิ้นงาน ทำแบบปูนปลาสเตอร์ ตรวจสอบความเรียบร้อยของผลงาน นำผลงานที่เสร็จแล้วมาแต่งให้เรียบโดยการใช้ผ้าชุบน้ำเช็ดผลงานให้สะอาด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
1 เอ	- เมื่อเริ่มทำงาน เอไม่รู้ว่าจะต้องทำงานอย่างไร เอจึงถามเพื่อนร่วมงานที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดาเกี่ยวกับเวลาทำงาน การเข้าเวร กฎระเบียบของหอพัก จนสามารถทำงานได้เอง และเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ได้สอนงานเกี่ยวกับการสอนเด็กอนุบาล การแก้ปัญหาพฤติกรรมของเด็กอนุบาล -ถ้ามีอุปสรรคในการทำงานจะปรึกษาเพื่อนร่วมงานที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา -เอรู้สึกชอบและสนุกกับงาน เพราะได้สอนเด็กอนุบาล- เอรู้สึกว่าตนเองยังขาดประสบการณ์ในการสอน จึงพยายามทำงานให้ดีที่สุด เช่น การตรงต่อเวลา ขยันเรียนรู้ และมีความอดทน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกมีข้อเสียเปรียบคนที่มีการได้ยินดังนั้นจึงเพิ่มความเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบกับงานมากขึ้น และมาทำงานตรงต่อเวลา	เอมีความพึงพอใจกับงานสอนเด็กนักเรียนชั้นอนุบาลมากเพราะเด็กมีความน่ารัก แต่เอรู้สึกเบื่อหน่ายในงานพิมพ์เอกสารที่ใช้คอมพิวเตอร์เพราะต้องใช้สายตามาก ทำให้ปวดตาและเวียนหัว - ถ้ามีอุปสรรคในการทำงาน จะปรึกษาผู้ที่มีความรู้มากกว่า - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก เป็นอุปสรรคในการทำงานโดยเฉพาะการทำงานในสถานที่ที่คนที่มีการได้ยินเป็นคนส่วนใหญ่ คนหูหนวกจะรู้สึกเหงา - เอคิดว่าตนเองยังมีความรู้ไม่เพียงพอกับการทำงาน เออยากเรียนเพิ่มเติมในเรื่อง วิธีการสอน การเขียนแผนการสอนแบบแผนบริการการศึกษาเฉพาะบุคคลและการทำวิจัย และเอคิดว่าตนเองทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - สิ่งที่เอต้องพัฒนาตัวเองอีกคือ ต้องมีความอดทนมากขึ้น เพราะคิดว่าตนเองจิตใจไม่เข้มแข็งและร่างกายไม่แข็งแรง

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
1 เอ	- เอคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - เอมีรายได้พอใช้จ่ายและได้วางแผนการใช้จ่ายโดยจัดสรรรายได้ที่ได้มาเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) เงินให้พ่อแม่ 2) ใช้จ่ายเป็นค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าอาหาร 3) ค่าพาหนะ 4) จ่ายเงินประกันสังคม 5) ใช้จ่ายส่วนตัว	- เอหาโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน เช่น งานวันแม่ งานทอดผ้าป่า เพราะต้องการพัฒนาทักษะในการทำงานและพัฒนาบุคลิกภาพ - ในปัจจุบันเอมีรายได้พอใช้จ่ายกับการดำรงชีวิต
2 บี	- เมื่อเริ่มทำงาน ผู้บังคับบัญชาสอนงานโดยใช้ภาษามือในการสื่อสาร - บีรู้สึกชอบและสนุกกับงาน - ถ้ามีปัญหาในการทำงานบีจะถามเพื่อนร่วมงาน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง บีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เพราะงานในความรับผิดชอบ คือ การสอนภาษามือ คนหูหนวกจะชำนาญในภาษามือ ในขณะที่คนที่มีการได้ยินชำนาญในภาษาพูด ถ้าเปรียบเทียบความสามารถในลักษณะนี้คนหูหนวกจะมีความสามารถเท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน - บีคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน แต่ก็ต้องศึกษาเพิ่มเติมอีกมาก และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง	- บีชอบทำงานสอนภาษามือมากเพราะคิดว่าการสอนภาษามือช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น - ถ้ามีปัญหาในการทำงาน บีจะปรึกษาอาจารย์ และถามเพื่อนร่วมงาน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง บีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะในหน่วยงานเข้าใจในวัฒนธรรมของคนหูหนวกและยอมรับการใช้ภาษามือ แต่ถ้าในหน่วยงานอื่นบีไม่แน่ใจว่าคนหูหนวกจะทำงานได้ทัดเทียมกับคนทั่วไปหรือไม่ - บีคิดว่าตนเองทำงานได้ดีในระดับปานกลาง และคิดว่าตนเองยังมีความรู้ไม่เพียงพอ อยากอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ - ในปัจจุบันบีมีรายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
2 บี	- ปัญหาในการทำงานของบี คือ ปัญหาในการอ่านภาษาไทย อยากให้ล่ามภาษามือช่วยแปล เพราะไม่แน่ใจว่าตนเองอ่านถูกต้องหรือไม่ - บีมีรายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต เนื่องจากบีต้องเลี้ยงดูแลลูกและครอบครัว และบีต้องประหยัดเงิน ไม่ใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น	- หน่วยงานเปิดโอกาสให้บีได้พัฒนาความสามารถโดยให้บีไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ ศาล ฯลฯ - ถึงแม้ว่าบีจะชอบงานสอนภาษามือ แต่ถ้าบีมีโอกาส บีอยากจะเปลี่ยนงานไปทำงานค้าขาย เพราะคิดว่างานค้าขายจะมีรายได้มากกว่างานในปัจจุบัน
3 ซี	- เมื่อเริ่มทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การสอน ได้สอนงานโดยสื่อสารผ่านล่ามภาษามือ สอนโดยการนำตัวอย่างการทำเอกสารมาให้ศึกษาเอง - ซีรู้สึกชอบงานสอน เพราะอยากจะสนับสนุนให้เด็กหูหนวกมีพัฒนาการที่ดี และคิดว่าการประกอบอาชีพครู จะต้องทำหน้าที่การสอนให้ดีที่สุดเพราะกลัวถูกประเมินให้ออกและจะไม่มีงานทำ - เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน จะปรึกษาขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานและนำคำแนะนำต่างๆมาปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับตัวเอง - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ซีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะคนหูหนวกเขียนภาษาไทย เขียนไม่ถูกไวยกรณ์	- ซีพึงพอใจมากในงานต่างๆที่ซีรับผิดชอบโดยเฉพาะงานสอนภาษามือเพราะทำให้เด็กมีความรู้แต่ไม่ชอบการทำวิจัย เพราะคิดว่าการทำวิจัยนั้นการเข้าใจยาก ซีรู้สึกภูมิใจที่ทำอาชีพครู - เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน จะพยายามแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ซีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะคนหูหนวกสามารถสอนภาษามือได้ดีกว่าคนที่มีการได้ยิน - ซีคิดว่าตนเองทำงานได้ดีในระดับปานกลาง และต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย การเขียนแผนบริการการศึกษาเฉพาะบุคคล

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
3 ซี	- ซีคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับการทำงาน และยังขาดประสบการณ์ในการดูแลหอพัก และการทำเอกสาร ซีคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง และต้องการความช่วยเหลือในการทำงานในเรื่อง การจัดทำแผนการเรียนเฉพาะบุคคล - ซีมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต ซีแบ่งเงินรายได้เป็น 3 ส่วนคือ 1) แบ่งเงินให้น้อง 2) เก็บออม 3) ใช้เป็นค่าอาหาร ใช้จ่ายส่วนตัว ค่าโทรศัพท์มือถือ	- หน่วยงานก็เปิดโอกาสให้ซีได้เข้าร่วมการอบรมต่างๆที่มีการอบรมที่วิทยาลัยราชสุดา - ในอนาคตซีอยากศึกษาต่อในระดับปริญญาโท แต่รู้สึกไม่มั่นใจเพราะความรู้ภาษาอังกฤษไม่ดี มีปัญหาในการคำนวณเลขจำนวนมากๆ และทำวิจัยไม่เป็น - ในปัจจุบัน ซีมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต
4 ดี	- เมื่อเริ่มทำงาน มีการประชุมแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน ผู้อำนวยการเป็นผู้สอนงานและได้ให้คำแนะนำว่า การสอนแบบสองภาษาเป็นวิธีการที่ดี ช่วยส่งเสริมให้เด็กหูหนวกมีความเข้าใจภาษาไทยได้ดี ครูที่มีการได้ยินและครูหูหนวกจะต้องทำงานร่วมกัน และครูผู้สอนจะต้องมีจิตเมตตากับเด็กนักเรียนทุกคน - ดีรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชอบทำงานกับเด็ก - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามครูประจำชั้นอนุบาลที่สนิทสนมกัน	- ดีชอบงานที่ทำเพราะอยากให้เด็กหูหนวกได้รับการพัฒนาการใช้ภาษามือ - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน ดีจะถามครูประจำชั้นอนุบาลที่สนิทสนม - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ดีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก เป็นอุปสรรคต่อการทำงานโดยเฉพาะการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน ทำให้ทำงานล่าช้า - ดีต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่อง ทักษะการสอน ทักษะการสอนภาษามือ อยากดูงานการสอนภาษามือตามโรงเรียนต่างๆ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
4 ดี	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ดีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะคนหูหนวกไม่แตกต่างกับคนทั่วไป - ดีคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีมาก ดีตั้งใจที่จะพยายามทำงานให้ดีที่สุด - ดีไม่ต้องการความช่วยเหลือในการทำงานเพราะคิดว่าสามารถรับผิดชอบตัวเองได้ - ดีมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต และแบ่งเงินเป็น 4 ส่วนคือ 1) ให้แม่ 2) ซื้อของใช้ 3) ค่าอาหาร 4) ค่าใช้จ่ายในการเที่ยว ดูภาพยนตร์	- ดีก็คิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - หน่วยงานมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยเปิดอบรมวิธีการทำแผนการสอน - ถ้าพบอุปสรรคในการทำงาน จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เช่น หากมีสื่อการสอนไม่พอ จะเปลี่ยนเรื่องที่จะสอนให้เหมาะสมกับสื่อที่มีอยู่ - ในปัจจุบัน ดีมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีวิต - สิ่งที่ต้องพัฒนาตนเอง คือ การสอนในรูปแบบต่างๆ ดีจะพยายามสังเกตวิธีการสอนจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์
5 เอฟ	- ผู้บังคับบัญชาสอนงาน โดยการเขียนและชี้ให้เห็นตัวอย่าง - เอฟรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำโดยเฉพาะการพิมพ์ดีดไฟฟ้า เพราะเป็นการเพิ่มความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และเอฟอยากจะทำงานให้ชำนาญในเรื่องการเขียนรายงานพัสดุเพราะเขียนภาษาไทยไม่ถูกต้อง จึงต้องส่งให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการเขียนเสมอ - เอฟมีปัญหาในจัดเก็บเอกสารใส่แฟ้มเอกสาร เพราะไม่เข้าใจภาษาที่เกี่ยวกับพัสดุ	- เอฟพึงพอใจกับการทำงานมากโดยเฉพาะหน้าที่ผู้ช่วยสอนวิชาภาษาอังกฤษเพราะคิดว่าถ้าตนเองมีความรู้ภาษาอังกฤษแล้วจะสามารถนำไปสอนต่อให้กับเพื่อนๆได้ แต่เอฟไม่ชอบการทำหน้าที่ผู้ทบทวนวิชาเรียน เพราะต้องนั่งจดคำบรรยายกับนักศึกษาเป็นเวลานานและต้องศึกษาวิชาที่จดบรรยายนั้นๆมาก่อน - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน เอฟจะถามผู้บังคับบัญชาทันที เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายในสิ่งที่สงสัยได้ดีที่สุด

Copyright© by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
5 เอฟ	- เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชายินดีให้คำแนะนำต่างๆเสมอ - ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง เอฟคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินทำงานได้เหมือนกัน การวัดความมีคุณค่าอยู่ความรับผิดชอบต่องาน - เอฟคิดว่าตนเองทำงานได้ดีในระดับปานกลาง และตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน เอฟอยากให้มีคนที่ช่วยตรวจสอบ แก้ไขการทำงานเพราะไม่มั่นใจว่าทำงานได้ถูกต้องหรือไม่ - เอฟมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอฟคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เพราะเอฟทำงานได้ดี แต่มีเพียงปัญหาในการได้ยินและการเข้าใจคำศัพท์เท่านั้น - เอฟคิดว่าตนเองนั้นทำงานได้ดีมากและคิดว่าตนเองมีความเพียงพอสำหรับการทำงาน เอฟอยากให้มีล่ามภาษามือประจำ ช่วยเหลือในการทำงาน เพราะเอฟทำงานกับคนที่ไม่รู้ภาษามือเลย และอยากเรียนคำศัพท์ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพิ่มเติม เพราะในงานพัสดุมีคำศัพท์เหล่านี้มาก - ในปัจจุบันเอฟมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต เอฟเก็บออมเงินวันละ 10 บาทเพื่อเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน ซึ่งก่อนหน้านั้น รายได้ของเอฟส่วนใหญ่จะใช้จ่ายกับการเที่ยวกลางคืนกับเพื่อนๆทุกวันศุกร์ และทำให้เอฟไม่มีเงินเหลือเก็บ
6 เจ	- เมื่อเริ่มทำงาน ครูประจำชั้นระดับอนุบาล ช่วยแนะนำการทำงาน โดยบอกรายละเอียดงานในตอนเช้าของแต่ละวัน เจจะวางแผนการสอนและนำไปให้ครูประจำชั้นตรวจสอบ และช่วยแก้ไขเพิ่มเติมในแผนการสอน	- เจชอบงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างมาก เป็นงานที่ตนเองรัก สามารถช่วยให้คนหูหนวกเข้าใจภาษาได้ดีขึ้น - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามเพื่อนสนิทที่เป็นล่ามภาษามือ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
6 เจ	- เจมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากโดยเฉพาะการสอนภาษามือที่ให้นักเรียนทำสีหน้า ท่าทางเลียนแบบสัตว์ เจคิดว่าเป็นกิจกรรมที่นักเรียนและครูได้สนุกสนานร่วมกัน - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามล่ามภาษามือเพราะล่ามภาษามือสามารถอธิบายข้อสงสัยของเจได้ - เจคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะคนหูหนวกมีความรู้และมีการศึกษาเทียบเท่ากับคนทั่วไป - เจคิดว่าตนเองทำงานได้ดีมากและคิดว่ามีความรู้เพียงพอกับการทำงาน เจต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง การสอนเด็กนักเรียนชั้นอนุบาลและอยากให้ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำในด้านการสอน - อุปสรรคในการทำงาน คือ ปัญหาการสื่อสาร ภาษามือที่ใช้ในโรงเรียนเป็นภาษามือที่ใช้ตามภาษาพูดและเจคิดว่าเป็นภาษามือที่ไม่ถูกต้อง - ถ้าเจไม่เข้าใจภาษามือที่สื่อสารด้วย เจจะแสดงท่าทางต่างๆ หรือแสดงตัวอย่างให้เห็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เจคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะคนทุกคนสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ถ้ามีความพยายาม - เจคิดว่าตนเองทำงานได้ดีมาก และคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน - เจต้องการหาศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง การสอนแบบสองภาษา วิธีการสอนต่างๆ ในอนาคต เจต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้พัฒนาความสามารถ โดยการมอบหมายงานให้ทำ คือ มอบหมายให้ทำโครงการจัดป้ายนิเทศให้ความรู้เกี่ยวกับวันสำคัญต่างๆของไทย เป็นวิทยากรในการฝึกอบรมภาษามือนอกสถานที่ รับผิดชอบในการอบรมนักเรียนในเรือนนอนให้อยู่ในระเบียบ มีมารยาท - สิ่งที่เจต้องพัฒนาตนเองคือ การเขียนภาษาไทยที่เขียนสลับคำ ไม่ถูกหลักไวยกรณ์ - ในปัจจุบันเจมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
6 เจ	- เจมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เจแบ่งรายได้ไว้เป็น 3 ส่วน คือ 1) ให้แม่ (ในบางครั้ง) 2) ใช้ส่วนตัว 3) เก็บออมไว้ในอนาคต	
คนที่ 7 เอ็ม	- เอ็มมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากโดยเฉพาะการทำวิจัย รู้สึกมีความสุขกับการค้นคว้า - ในการทำงานมีเพื่อนร่วมงาน ผู้อำนวยการ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ เรื่องที่แนะนำ ได้แก่ สังคมของคนหูหนวก มารยาทต่างๆ ความเสมอภาคในสังคมของคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยิน การทำงานเป็นกลุ่ม การร่วมมือประสานงานในการทำงาน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอ็มคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกมีข้อเสียเปรียบคนที่มีการได้ยินในการทำงานบ้าง แต่ถ้าคนหูหนวกมีจิตใจเข้มแข็ง ขยัน อดทน ก็สามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา - เอ็มคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง และคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน - เอ็มต้องการความช่วยเหลือในการทำงานในเรื่องการประกันสังคม สวัสดิการรักษาพยาบาล	-เอ็มมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากโดยเฉพาะหน้าที่เป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรเพราะได้เรียนรู้ ค้นคว้าตลอดเวลา - หากมีข้อสงสัยในการทำงาน เอ็มจะถามเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าและถามผู้บังคับบัญชา - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอ็มคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะในกลุ่มที่ทำงานด้วยกันเป็นคนหูหนวกและทำงานร่วมกันได้ดี - เอ็มคิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลาง ยังมีความรู้ไม่เพียงพอกับการทำงาน - เอ็มต้องการเรียนการเขียนภาษาไทยเพิ่มเติม การสอน การทำหลักสูตรและภาษามือต่างประเทศและต้องการเข้าฝึกอบรมที่มีวิทยากรจากต่างประเทศ นอนาคตอยากศึกษาระดับที่สูงขึ้น

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
7 เอ็ม	- เอ็มมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต เอ็มแบ่งรายได้ออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ฝากธนาคาร 2) ให้น้อง 3) เป็นค่าอาหาร 4) ค่าของใช้ส่วนตัว 5) ค่าเช่าห้อง	- หน่วยงานเปิดโอกาสให้เอ็มได้พัฒนาความสามารถโดยการมอบหมายให้เอ็มทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการในหลายๆ โครงการ - ในกรณีที่มีอุปสรรคในการทำงาน เอ็มจะพยายามแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองก่อนแล้วจึงถามผู้บังคับบัญชา - ในปัจจุบัน เอ็มมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต
8 โอ	- เมื่อเริ่มทำงาน ล่ามภาษามือเป็นผู้แนะนำการทำงาน - โอมีงานมาก ทำงานตั้งแต่ 5.00 น ถึง 20.00 น. ทำให้โอรู้สึกเหนื่อย - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน โอจะเขียนถามเพื่อนร่วมงาน - โอชอบงานเจ้าหน้าที่ในห้องสมุดมากที่สุด เพราะเป็นงานที่สบายและได้อ่านหนังสือต่างๆ - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง โอคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวก ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะคนหูหนวกสามารถทำงานได้เท่าเทียมกับคนที่มีการได้ยิน แต่มีปัญหาเรื่องการเขียนประโยคยาวๆเท่านั้น - โอรู้สึกว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง	- โอมีต้องรับผิดชอบงานสอนมากมาย ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพัก โอรู้สึกเหนื่อย แต่อย่างไรก็ตามโอมีความพึงพอใจกับงานที่ทำมากโดยเฉพาะงานสอนภาษามือ เพราะอยากพัฒนาความสามารถของคนหูหนวก - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามเพื่อนสนิท ครูหนวก ฝ่ายวิชาการ - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง โอคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะไม่สามารถทำงานเอกชนได้ - โอคิดว่าตนเองว่าสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลางเพราะไม่ชำนาญในการสอนภาษามือไทยและคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
8 โอ	- โอมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โอแบ่งรายได้ไว้เป็น 3 ส่วน คือ 1) ให้พ่อแม่ 2) ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายส่วนตัว 3) ฝากธนาคาร	- โออยากให้ครูที่มีการได้ยินมาช่วยสอนเพราะจะได้ช่วยกันปรึกษาเมื่อโอไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน - โอต้องการฝึกบรมเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษามือไทยเพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น
9 พี	- ระยะเดือนแรกที่เริ่มทำงาน พีสอนได้ช้ามาก เพราะเด็กนักเรียนดื้อมาก และไม่ตั้งใจเรียน พีจึงขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และพีปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเป็นการสอนแบบเล่าเรื่อง และการแสดงบทบาทสมมุติ ทำให้นักเรียนมีความสนใจเรียนมากขึ้น - หากมีข้อสงสัยในการทำงานพีจะถามเพื่อนที่มีการได้ยินที่สนิทที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา - พีรู้สึกพึงพอใจกับอาชีพครูมาก เพราะเป็นคนรักเด็ก เด็กนักเรียนน่ารัก กล้าแสดงออก ร่าเริง และมีมารยาท - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง พีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน	- พีรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเพราะได้ทำงานตรงตามสายงานที่เรียนมาทางด้านการสอนภาษามือ - - หากมีข้อสงสัยในการทำงาน พีจะถามเพื่อนที่มีการได้ยินที่สนิทที่เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง พีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะว่าทางวิทยาลัยราชสุดา ติดตามดูแล ช่วยเหลือเป็นอย่างดี - พีคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - พีต้องการที่จะศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาเอก อยากอบรมหาความรู้เพิ่มเติมแต่ทางหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้พีเข้าอบรม สัมมนาต่างๆ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
9 พี	- พีคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - พีมีปัญหาในการเขียนภาษาไทย มักเขียนผิดบ่อยๆ ต้องการให้เพื่อนแนะนำเกี่ยวกับการเขียนภาษาไทย - พีมีรายได้พอใช้จ่ายและจัดสรรรายได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) ค่าอาหาร ค่าโทรศัพท์ 2) ให้แม่ 3) เก็บออม 4) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ	- พีอยากให้ทางหน่วยงานเพิ่มบุคลากรในการดูแลความเรียบร้อยของนักเรียน เพราะครูต้องดูแลนักเรียนจำนวนมาก ดูแลนักเรียนไม่ทั่วถึง - พีคิดว่าสิ่งที่พีต้องพัฒนาตนเองคือ เรื่อง มารยาทในสังคม การมีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น และต้องใจเย็นมากขึ้น - ในปัจจุบัน พีมีรายได้พอใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิต
10 เอ็น	- เมื่อเริ่มทำงาน เพื่อนร่วมงานหลายคนจะช่วยสอนการใช้อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร การพิมพ์เอกสาร และมอบหมายงานให้ทำเพื่อเป็นการฝึกฝน - ในการทำงานเอ็นชอบงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ เพราะได้ฝึกฝน เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ - หากมีข้อสงสัยในการทำงาน เอ็นจะถามคนที่มีการได้ยิน เพราะสามารถเข้าใจงานและอธิบายได้ชัดเจนกว่า แต่บางครั้งจะถามคนหูหนวกที่มีประสบการณ์	- เอ็นพึงพอใจกับงานโดยเฉพาะงานสอนภาษามือ - หากมีข้อสงสัยในการทำงาน เอ็นจะถามผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สงสัย - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอ็นคิดว่าตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน - เอ็นคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - เอ็นต้องการฝึกอบรมเรื่อง วิธีการสอนเด็ก จิตวิทยาการสอน วิธีการเลี้ยงดูเด็ก และวิธีการค้นคว้าจากทางอินเตอร์เน็ต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
10 เอ็น	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอ็นคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะเอ็นสามารถทำงานได้ทุกอย่าง - เอ็นคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - เอ็นอยากให้คนที่มีการได้ยินช่วยแบ่งงานของตนไปทำและช่วยเหลือแนะนำในเรื่องการทำงาน - เอ็นมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีเงินเหลือเก็บฝากธนาคารทุกเดือน เอ็นใช้อย่างประหยัดสำหรับค่าหอพัก ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายส่วนตัว	- ทางหน่วยงานเปิดโอกาสให้เอ็นไปศึกษาดูงานการสอน ณ สถานศึกษาหลายแห่ง - เอ็นคิดว่าต้องพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ การทำจดหมายราชการ ทักษะการพูดโน้มน้าวใจ และการทำแผนการสอน - ในปัจจุบันเอ็นมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต
11 คิว	- เมื่อแรกเริ่มทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เป็นคนหูหนวกมาช่วยสอนงาน ให้คำแนะนำวิธีการสอนเด็กอนุบาล - คิวและเพื่อนร่วมงานทั้งหูหนวกและที่มีการได้ยินจะช่วยกันในการวางแผนการสอน ถ้ามีสิ่งใดสงสัยสามารถปรึกษากันได้ - คิวรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคีและทำงานได้เร็ว - คิวคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน - คิวคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง	- คิวมีความพึงพอใจในงานที่ทำมาก โดยเฉพาะการให้คำแนะนำตักเตือนแก่เด็กนักเรียน แต่คิวไม่ชอบการสอนแทนครูที่ขาดสอน - ถ้าคิวมีข้อสงสัยในการทำงาน คิวจะถามเพื่อนร่วมงานที่สนิท 2 คน เพราะสามารถใช้ภาษามือได้ดี เต็มใจช่วยเหลือและเข้าใจคนหูหนวก - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง คิวคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะไม่ทราบว่าในคนที่มีการได้ยินพูดและคนที่มีการได้ยินมักไม่อธิบายให้คนหูหนวกทราบ

Copyright© by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
11 คิว	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง คิวคิดว่าว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถรับรู้เวลามีประกาศผ่านเครื่องขยายเสียง ทำให้ไม่ได้เข้าประชุมหลายครั้ง - คิวมีปัญหาในการเขียนภาษาไทย เขียนคำต่างๆผิดเสมอ - คิวมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย จึงต้องขอเงินช่วยเหลือจากชมรมครู และรับทำงานพิเศษจากสมาคมคนหูหนวกบ้าง	- คิวคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลางและคิดว่าตนเองมีความรู้ไม่เพียงพอกับการทำงาน - คิวต้องการศึกษาในวิชาที่สอนมากขึ้นและวิธีการประเมินผล และการเขียนภาษาไทย - ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะให้คำแนะนำเรื่องการวางแผนการสอน - เมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน คิวจะพยายามทำแก้ไขปัญหาต่อไป และขอคำแนะนำจากผู้อื่น - ในปัจจุบัน คิวมีรายได้ไม่พอ ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว คิวจึงต้องประหยัดและทำงานพิเศษ
12 อาร์	- เมื่อแรกทำงาน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายครูอนุบาลเป็นคนให้รายละเอียดงาน และมีครูที่มีการได้ยินเป็นคนอธิบาย - ผู้บังคับบัญชาจะมาตรวจงาน ถ้าพบข้อผิดพลาดจะให้คำแนะนำ - อาร์มีปัญหาการสื่อสารในที่ประชุม เพราะล่ามภาษามือใช้ภาษาที่แตกต่างกัน อาร์จึงต้องทำความเข้าใจ	- อาร์ชอบงานที่ทำมาก โดยเฉพาะการสอนชั้นอนุบาล มีความสุขกับการสอน แต่อาร์ไม่อยากดูแลเวรกลางคืนแทนครูที่มีการได้ยินเพราะเหนื่อยและง่วงนอน อาร์คิดว่าครูที่มีการได้ยินบางคน ไม่ดูแลเวร ชอบเอาเปรียบคนหูหนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล
Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
12 อาร์	- อาร์ต้องการให้มีคนมาช่วยงานดูแลเด็กนักเรียน เพราะอาร์ไม่มีเวลาว่าง เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานมาให้ช่วยสอนภาษามือ - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง อาร์คิดว่าว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกมีข้อเสียเปรียบในการทำงานเล็กน้อยในเรื่องการคำนวณ - อาร์รู้สึกว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงานและคิดว่าตนเองทำงานได้ดีมาก เพื่อนร่วมงานที่มีการได้ยินได้เอาวิธีการทำงานของอาร์เป็นแบบอย่าง และผู้บังคับบัญชาเคยชมเชยว่าทำงานดี เรียบร้อย - อาร์มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต อาร์ได้แบ่งเงินไว้เป็น 4 ส่วนคือ 1) ค่าใช้จ่ายส่วนตัว 2) ให้พ่อแม่3) ค่าเล่าเรียนของลูก 4) เงินออมให้ตนเองและลูก	- ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง อาร์คิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกนั้นไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะคนหูหนวกสามารถเรียนจบปริญญา มีความรู้เพียงพอผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับ - อาร์คิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และอาร์คิดว่าตนเองว่าสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - หากมีข้อสงสัยในการทำงาน อาร์จะถามเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในโครงการสอนแบบสองภาษา - อาร์คิดว่ามีตนเองยังขาดความรู้เรื่องการประเมินผล การใช้คอมพิวเตอร์และวิชา”การฝึกอาชีพ” อาร์ต้องการคำแนะนำในการดูแลหอพักให้เป็นระเบียบเรียบร้อย การทำแผนการสอนและวิธีการสอน - ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้อาร์ได้เข้าการอบรมเพิ่มเติม โดยส่งไปอบรมเรื่องการประกอบอาชีพของคนพิการและการจัดทำหลักสูตร - - อาร์มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
13 เอส	- เอสสามารถทำงานได้อย่างดีเนื่องจากเคยมาฝึกสอนในโรงเรียนแห่งนี้ - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงานจะขอคำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ - เอสชอบงานสอนภาษาไทยวันละคำเพราะนักเรียนตั้งใจเรียนมาก - ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง การที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานเพราะคนหูหนวกสามารถใช้ชีวิตได้เหมือนคนทั่วไป - เอสคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงานและคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - เอสต้องการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ความรู้ให้มากที่สุด -ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคปัญหาใดๆ เอสมั่นใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเอง - เอสมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตและได้มีการวางแผนการใช้จ่ายโดยแบ่งเงินเป็น 2 ส่วนคือ 1) ให้พ่อแม่ 2) เก็บไว้ใช้ส่วนตัวและถ้ามีเหลือจะฝากธนาคาร	- เอสชอบงานที่ทำมากโดยเฉพาะการสอนชั้นอนุบาลเพราะเด็กนักเรียนมีความน่ารัก - ถ้าเอสมีข้อสงสัยในการทำงาน เอสจะสอบถามกับครูที่สอนในระดับอนุบาลที่สนิทกัน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง เอสคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยเฉพาะการสื่อสารกับคนที่ไม่สามารถใช้ภาษามือได้ เอสจะพยายามแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการสื่อสารหลายๆ วิธี และถ้าไม่จำเป็นจะไม่ขอความช่วยเหลือใคร - เอสคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงานและคิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีมาก - เอสต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้เข้าร่วมการอบรมต่างๆที่ทางวิทยาลัยราชสุดาเปิดอบรม - เอสคิดว่าตนเองต้องพัฒนาในเรื่อง วิธีการสอน และการเขียนภาษาไทย เอสจึงฝึกฝนการเขียนภาษาไทยทุกๆวัน - เอสมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
14 ที	- ทีทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานในโครงการสอนแบบสองภาษา ทีวางแผนการสอนกับกลุ่มร่วมกัน และจะช่วยกันทำงานเป็นอย่างดี - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน จะขอคำแนะนำจากครูในกลุ่มงานเดียวกัน - ในการทำงาน ที ชอบงานสอนมากที่สุด เพราะอยากให้เด็กนักเรียนได้ความรู้และมีพัฒนาการที่ดี - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ทีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในเรื่อง การเขียนภาษาไทยให้ถูกต้องตามหลักไวยกรณ์ - ดีรู้สึกว่าตนเองยังมีความรู้ไม่ดีพอในการทำงาน และคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - ทีมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต วางแผนการใช้จ่าย โดยแบ่งเงินเป็น 2 ส่วนคือ 1) ให้พ่อแม่ 2) ใช้จ่ายส่วนตัวอย่างประหยัด และมีเงินเหลือเก็บ ฝากธนาคารทุกเดือน	- ทีพึงพอใจกับการทำงานมากโดยเฉพาะงานสอนภาษามือและการดูแลหอพักให้สะอาดเรียบร้อย แต่ที่ไม่ชอบนำออกกำลังกายตอนเช้าเพราะต้องตื่นเช้ามาก - ถ้ามีข้อสงสัยในการทำงาน จะขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ทีคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในการสื่อสารกับคนที่ไม่รู้ภาษามือ จะรู้สึกหงุดหงิดบ้าง เมื่อไม่มีล่ามภาษามือ - ทีคิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพอกับการทำงาน และคิดว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีในระดับปานกลาง - ทีต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม และทางหน่วยงานเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการอบรมที่วิทยาลัยราชสุดา - ทีคิดว่าตนเองเป็นคนเครียดง่าย อยากให้ตนเองมีความอดทนมากขึ้นและใจเย็นมากขึ้น - ทีมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
14 ที		- ทีต้องการให้ช่วยเหลือในการสอนคำศัพท์ภาษาไทย เพราะคำศัพท์บางคำยังไม่เข้าใจความหมาย
15 ยู	- เมื่อเริ่มทำงาน ผู้บังคับบัญชา สอนงานโดยการเขียน และชี้ให้เห็นตัวอย่าง แนะนำว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้อุปกรณ์ บุคคล สถานที่ ซึ่งสื่อสารกันลำบากใช้เวลานานมากกว่าจะเข้าใจ จนทำให้ผู้บังคับบัญชามีท่าทางเบื่อหน่ายอย่างเห็นได้ชัด - เมื่อเริ่มทำงานใหม่ๆ ยูรู้สึกชอบงานที่ทำมาก แต่ต่อมามีใบสั่งสินค้าจำนวนมาก ทำให้ต้องทำงานมากขึ้น ยูรู้สึกเหนื่อยและเบื่อที่ต้องทำงาน - ยูอยากทำงานในฝ่ายออกแบบมากกว่างานฝ่ายผลิต เพราะคิดว่าการทำงานในฝ่ายออกแบบสามารถสั่งงานคนอื่นได้ - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน เพราะคิดว่าฉลาดและสามารถสื่อสารกันได้ เนื่องจากยูสอนภาษามือให้ - ยูคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะคนหูหนวกมีสติปัญญา ความสามารถเหมือนคนทั่วไป	- ยูรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานในบางวัน เพราะยูต้องทำงานที่รับผิดชอบ ซ้ำซากเพียงอย่างเดียว ยูอยากทำงานหน้าที่ขึ้นรูป มากกว่า (การสกัดปูนปลาสเตอร์ให้เหมือนกับแบบที่สั่งมา) ยูรู้สึกเหงาในบางครั้งเพราะมีคนที่สามารถสื่อสารด้วยภาษามือเพียงสองคน - เมื่อยูมีงานที่ต้องทำมาก ทำไม่ทัน ยูจะให้เพื่อนร่วมงานช่วยทำงาน - เมื่อมีข้อสงสัยในการทำงาน จะถามเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน - ด้านความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ยูคิดว่าการที่ตนเองเป็นคนหูหนวกเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพราะไม่ค่อยมีหน่วยงานที่รับคนหูหนวกเข้าทำงาน - ยูคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานน้อย และ ไม่มีความรู้เพียงพอกับการทำงาน - ยูคิดว่าตนเองต้องพัฒนาในเรื่อง การตรวจดูดินที่ใช้ในการปั้นเครื่องปั้นดินเผา

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 17 : แสดงข้อมูลการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน จำแนกข้อมูลเป็นรายบุคคล (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
15 ยู	- ยูรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ไม่เพียงพอกับการทำงานเพราะยังขาดประสบการณ์มาก ยูอยากให้วิทยาลัยราชสุดาจัดให้ดูงาน ฝึกงานตามบริษัทเครื่องปั้นดินเผาให้มากขึ้นและคิดว่าตนเองทำงานได้ดีระดับปานกลาง - ยูมีรายได้ไม่พอใช้จ่าย และยูไม่มีการวางแผนการใช้จ่าย	- ยูต้องการคำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานคนอื่นเพราะตนเองยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน ยูต้องการฝึกฝนความสามารถในการทำงาน แต่ทางหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ยูได้พัฒนาความสามารถในการทำงานเลย - ยูมีรายได้ไม่พอใช้ ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดมาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

4.2.3 ด้านการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
1 เอ	- ในที่ทำงานเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัย การรักษาความสะอาด ความปลอดภัย ดังนั้น เอจึงปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดพยายามทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับนักเรียน ในระยะแรก รู้สึกอึดอัดกับกฎระเบียบมาก ต้องใช้เวลานานพอสมควรจึงสามารถปรับตัวให้เคยชินกับกฎระเบียบ - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก เอมีวิธีแก้ไข 2 วิธี วิธีแรก ขอให้เพื่อนร่วมงานที่ว่างมาช่วยกันทำงาน วิธีที่สอง ต้องแบ่งเวลาในการทำงานให้ดี ไม่ทำสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ และไม่คุยเล่นมากเกินไป - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เอจะยิ้ม ไม่อารมณ์เสีย - เอมีวิธีคลายเครียดจากการทำงานโดยการอ่านหนังสือการ์ตูน และนิทานต่างๆ	- เอคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเพราะมีชกลิ่นควันรถภายในโรงเรียนสกปรก แต่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน - เอสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - เอคิดว่าตนเองมีปัญหาในการทำงาน เพราะตนเองเป็นคนขี้ลืม จึงมักถูกต่อว่า และไม่ค่อยกล้าถามเมื่อสงสัยเพราะกลัวเพื่อนร่วมงานอารมณ์เสีย - เอคิดว่าตนเองทำเป็นงานที่หนักเพราะต้องทำงานดูแลเด็กตั้งเช้าจนค่ำ และมีภาระในการดูแลเด็กมาก - เมื่อรู้สึกว่าเครียดกับการทำงาน เอจะปรึกษากับครูที่มีอายุมาก - ในปัจจุบัน เอคิดว่างานที่ตนทำเหมาะสมดีแล้ว ไม่คิดเปลี่ยนงานและอยากสอนวิชา งานอาชีพ ให้กับนักเรียน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
2 บี	-บีรู้สึกสบายใจและคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเหมาะสมดีแล้ว - บีคิดว่างานที่ทำ มีงานสอนที่ต้องรับผิดชอบมาก บางครั้งรู้สึกเหนื่อย บีอยากให้มีครูสอนภาษามือและล่ามภาษามือมากขึ้น - ในกรณีที่ต้องทำงานหนักบีจะมีวิธีแก้ไข คือ พักผ่อนให้หายเหนื่อยให้สบายก่อน แล้วจึงทำงานต่อไป - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ บีจะทำเฉยๆ ไม่สนใจ - บีคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงาน - บีคลายเครียดจากการทำงานโดยการพูดคุยกับเพื่อน	- บีคิดว่าตนเองอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทุกๆคนอบอุ่นเป็นกันเอง - บีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - บีคิดว่างานที่ทำหนักเกินไป บีจึงขอให้เพื่อนๆช่วยกันทำงานเพราะทำงานคนเดียวไม่ไหว - บีคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงาน - ถึงแม้ว่าบีจะชอบงานสอนภาษามือ แต่ถ้ามีโอกาส บีอยากเปลี่ยนงานไปทำงานอิสระ เช่น ค้าขาย เพราะคิดว่างานค้าขายจะมีรายได้มากกว่า - บีจะคลายเครียดด้วยการเล่นกับลูก
3 ซี	- ซีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบและคิดว่าเป็นกฎที่ดีเพราะช่วยควบคุมการทำงานให้อยู่ในกรอบ - ซีจะรู้สึกเครียดเมื่อทางโรงเรียนสั่งงานให้ทำในเรื่องที่ตนเองไม่ถนัด - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก ซีจะไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากตนเองไม่มีประสบการณ์การทำงาน จึงไม่มั่นใจในการตัดสินใจ	- ซีคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี สะดวกสบาย ทำงานด้วยความสบายใจ แต่รู้สึกเหงาบ้าง เพราะทำงานไกลบ้าน - ซีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ซีคิดว่าตนเองมีชั่วโมงการสอนมากเกินไป แต่สามารถทำงานได้ต้องขยันและอดทน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
3 ซี	- ปัญหาในการทำงานที่พบคือ ตนเองไม่มีเวลาพักผ่อนเนื่องจากมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมาก ต้องดูแลเด็กนักเรียนตลอดเวลา แต่ซีไม่คิดว่าตนเองทำงานหนัก - ซีมีวิธีแก้ไขเมื่อมีความรู้สึกเครียดจากการทำงานโดยการถามผู้มีประสบการณ์ หรือถ้าไม่มีคนให้ปรึกษา ซีจะคิดตัดสินใจด้วยตนเอง	- ซีมีวิธีคลายเครียดด้วยการเจริญสติและพูดคุยกับเด็กๆ - ซีรู้สึกรักอาชีพนี้ ไม่อยากเปลี่ยนงาน แต่ก็ไม่แน่ใจในความมั่นคงทางอาชีพว่าโรงเรียนจะจ้างซีทำงานนานเท่าไร
4 ดี	- ดีรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ถ้าเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาแนะนำ ตักเตือนให้แก้ไขเกี่ยวกับการทำงาน ดียินดีนำไปปรับปรุงแก้ไข - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก ดีคิดว่า “ถึงจะเหนื่อยก็ต้องอดทน เพราะเป็นการฝึกฝนตัวเอง” - ปัญหาที่พบในการทำงาน คือ เด็กนักเรียนดื้อ ซน ไม่ค่อยตั้งใจเรียน เด็กชกต่อยกัน - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ ดีจะเฉยๆ ไม่ถือสา - ดีมีวิธีคลายเครียดจากการทำงานโดยการพูดคุยกับเพื่อนๆ	- ดีคิดว่าบรรยากาศในการทำงานมีความรักใคร่สามัคคีกันดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น ทำงานด้วยความสบายใจ - ดีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ดีคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงานและสามารถทำงานได้ด้วยดี ไม่เคยคิดเปลี่ยนงาน เพราะต้องการพิสูจน์ความสามารถของตนเองและอยากจะเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการทำงาน - ดีมีวิธีคลายเครียดจากการทำงานโดยการนอนหลับและออกกำลังกาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
5 เอฟ	-เอฟมีความพึงพอใจกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน แต่รู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในห้องทำงานค่อนข้างร้อน บริเวณที่ทำงานไม่ได้ติดต่อกับใคร ทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอยู่ไกล ไม่สะดวก เอฟมีโต๊ะทำงานประจำ แต่ไม่ค่อยนั่งโต๊ะเนื่องจากเป็นงานประสานงาน ต้องเดินติดต่อกับฝ่ายอื่น - เอฟรู้สึกว่ากฎระเบียบในการทำงานเหมาะสมดีแล้ว - เอฟคิดว่างานที่ทำอยู่ เป็นงานที่หนัก เพราะงานพัสดุเป็นงานที่สำคัญมาก ถ้ามีพัสดุหาย หรือทำข้อมูลผิด ต้องรับผิดชอบในความเสียหายคนเดียว เอฟจึงได้ป้องกันความผิดพลาดโดยการถ่ายเอกสารไว้ทุกครั้ง - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก เอฟจะอดทนทำงานและเมื่อเวลาเลิกงาน เอฟจะคลายเครียดด้วยการไปเที่ยวกลางคืน เต้นรำ - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เมื่อก่อนที่จะเข้าศึกษาระดับปริญญาตรี เอฟจะรู้สึกโกรธมากแต่ในปัจจุบัน เอฟมีความเข้าใจว่าการที่มีคนมาล้อเลียนนั้น เป็นวัฒนธรรมของคนหูหนวก เอฟจะไม่โกรธ	- เอฟสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ และคิดว่าในที่ทำงาน อากาศร้อน เพราะมีมาตรการประหยัดไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศบ่อยครั้ง - เอฟคิดว่าเอฟมีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน สื่อสารไม่ตรงกัน แต่มีวิธีแก้ไขโดยค่อยๆเขียนคำทีละคำ จนเข้าใจกันได้ - เอฟคิดว่างานที่เอฟทำนั้นเป็นงานหนัก มีงานมากเอฟต้องจัดลำดับความสำคัญในการทำงานก่อนหลัง - เอฟพอใจกับการทำงานในอาชีพนี้ และไม่คิดจะเปลี่ยนงานเพราะเอฟอยากจะเสียสละ ช่วยเหลือคนหูหนวกให้มีความรู้มากขึ้น

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
5 เอฟ	- ถ้าเกิดความเครียดในการทำงาน เอฟจะไปพูดคุยกับเพื่อนหูหนวกที่ทำงานในแผนกอื่น เพื่อระบายความเครียดให้เพื่อนฟัง จนรู้สึกสบายใจแล้วจึงกลับมาทำงานต่อ	- ในกรณีที่เอฟรู้สึกเครียดกับการทำงาน เอฟจะไปพบปะกับเพื่อนๆในวันศุกร์ตอนเย็น ไปเที่ยว กินอาหารว่าง เต้นรำ เพื่อระบายความเครียด
6 เจ	- เจมีความพึงพอใจกับการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือดูแลกันดี - เจสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - เจคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่หนัก เจจะแบ่งงานกันทำกับเพื่อนร่วม-งาน และเพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการทำงาน - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เจจะไม่สนใจ และไม่โกรธ เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่พอ การล้อเลียนเป็นเรื่องของเด็กๆ - เจคิดว่าสื่อการสอนไม่เพียงพอ อยากให้สื่อการสอนมากขึ้น และหน่วยงานไม่มีงบประมาณจัดซื้อ เจและเพื่อนๆจึงรวบรวมเงินในการซื้อสื่อการสอน และช่วยกันทำสื่อการสอนตามแผนการสอนที่วางไว้ - ถ้าเกิดความเครียดในการทำงาน เจจะไปพูดคุยกับเพื่อนเป็นการผ่อนคลาย และในตอนเย็นจะขี่จักรยานออกกำลังกาย	- เจชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะร่มรื่น ธรรมชาติสวยงาม - ในบางครั้งเจรู้สึกอึดอัดใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบดูแลหอพัก เพราะรู้สึกไม่เป็นอิสระ มีหน้าที่ต้องทำมาก และเจต้องให้เพื่อนช่วยแบ่งเบางาน และจัดเวลาการทำงานให้ดี - ถ้ารู้สึกเครียด เจจะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและเด็กนักเรียน - ในปัจจุบัน เจไม่แน่ใจว่าตนเองสามารถทำงานนี้ได้นานเท่าไร ถ้ามีโอกาสได้งานที่ดีกว่า เจ จะเปลี่ยนงาน แต่โอกาสที่จะได้งานที่ดีกว่ามีน้อยเพราะมีโอกาสน้อยมากที่คนหูหนวกได้เข้าทำงานในหน่วยงานอื่น ที่ไม่ใช่โรงเรียนสอนคนหูหนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
7 เอ็ม	- บรรยากาศในการทำงานอบอุ่น เป็นกันเอง - เอ็มรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานมาก เอ็มสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้และคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ต้องมีกฎระเบียบ - ถ้ามีปัญหาในการทำงาน เอ็มนำปัญหาไปปรึกษากับหัวหน้างานและคนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน - ในกรณีที่จะต้องทำงานหนัก เอ็มจะอดทน พยายามเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของตนเอง - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เอ็มจะเฉยๆ ไม่สนใจ - เอ็มคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงาน และไม่คิดว่างานที่ตนทำเป็นงานที่หนัก เอ็มมองว่า การที่ได้ทำงานมากๆเป็นการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้มากขึ้น - เอ็มมีวิธีคลายเครียดจากการทำงานโดยการวิ่งออกกำลังกาย พูดคุยกับเพื่อนๆเพื่อให้รู้สึกสบายใจขึ้น	- เอ็มสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ และคิดว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ร่มรื่น แต่มีข้อเสีย คือ มีร้านขายอาหารน้อย - เอ็มคิดว่าตนเองมีปัญหาในการทำงานคือ ขาดแคลนสื่อการสอนในการสอนภาษามือ อยากได้เครื่องพิมพ์เอกสาร - ในปัจจุบันเอ็มคิดว่าอยากจะทำงานเฉพาะการจัดทำหลักสูตรการสอนภาษามือเท่านั้น ไม่อยากสอนภาษามือ เพราะสอนภาษามือมานานแล้ว รู้สึก อยากทำงานที่ได้ความรู้เพิ่มขึ้น - ถ้ารู้สึกเครียด เอ็มจะไปพูดคุยกับเพื่อนให้หายเครียด

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
8 โอ	- โอรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานอบอุ่นดี เพื่อนๆทำงานมีความร่วมมือดี และให้ความเสมอภาคกับคนหูหนวก - โอสามารถทำตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก โอจะอดทนพยายามทำงานต่อไป - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ โอจะไม่สนใจ - บ่อยครั้งที่เพื่อนร่วมงานมักให้โอทำการสอนแทน โอจึงอยากให้โรงเรียนมีครูเพิ่มมากขึ้น เพราะมีงานมาก แต่โอยังไม่รู้สึกว่าเป็นงานที่หนักเกินกำลัง - โอมีวิธีคลายเครียดโดยการคุยกับเพื่อน ดูโทรทัศน์ และนอนหลับ	- โอสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ และรู้สึกสบายใจ ไม่มีปัญหาขัดแย้งใดๆในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่มีปัญหาในเรื่องที่พักเพราะที่พักมีขนาดเล็กมาก รู้สึกอึดอัด และหลังคารั่ว - โอคิดว่าตนเองขาดความชำนาญในการสอนภาษามือ รู้สึกขาดความมั่นใจ โอไม่อยากสอนภาษามือ อยากเปลี่ยนไปสอนวิชาศิลปะ - ถ้ารู้สึกเครียด โอจะเดินเล่น พูดคุยกับเพื่อน ทานข้าวข้างนอก
9 พี	- พีคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่สบาย บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี เด็กนักเรียนน่ารัก และมีธรรมชาติ ร่มรื่น - พีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก พีไม่รู้ว่าจะต้องแก้ปัญหาอย่างไร เพราะไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานหนัก	- ในหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ทำงานด้วยความสบายใจ - พีสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - พีคิดว่าตนเองมีปัญหาการทำงานในเรื่อง การเขียนภาษาไทย มักจะเขียนสลับคำ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
9 พี	- พีคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงาน - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ พีรู้สึกโกรธแต่จะอดทนและพยายามทำใจคิดว่า “ช่างมัน” ไม่สนใจ - เมื่อรู้สึกเครียดในการทำงาน พีจะไปทานอาหารและเที่ยวดูภาพยนตร์	- ในปัจจุบันพีไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะงานที่ทำตรงกับที่พีเรียนมา แต่ถ้ามีโอกาสมีตำแหน่งราชการบรรจุให้ พีจะเปลี่ยนงาน - ถ้าพีเครียดจากการทำงาน พีจะพูดคุยกับเพื่อนๆ และเมื่อเห็นเพื่อนๆ ยิ้ม พีจะสบายใจ
10 เอ็น	- เอ็นรู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน เพื่อนร่วมงานนิสัยดี ช่วยเหลือกันดี ทำงานด้วยความสบายใจ - เอ็นสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก เอ็นจะพักและแบ่งงานไว้ทำในวันต่อไป - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เอ็นจะเฉยๆ ไม่สนใจ - เอ็นคิดว่าตนเองไม่มีปัญหาในการทำงาน - เอ็นทำงานหนักและรู้สึกเหนื่อย แต่เอ็นเต็มใจที่จะทำเพราะรักอาชีพนี้ - ถ้าเครียดจากการทำงาน เอ็นจะพักผ่อนด้วยการอ่านหนังสือการ์ตูน และไปเที่ยวซื้อของกับเพื่อนที่หูหนวกหลังเลิกงาน	- ในที่ทำงานมีอากาศร้อนมาก ทำให้เอ็นปวดหัวบ่อยๆ แต่ไม่มีปัญหาต่อการทำงาน ทุกคนทำงานด้วยความสามัคคี - เอ็นสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ในบางช่วง เอ็นต้องทำงานหนักมาก ต้องพิมพ์เอกสารจำนวนมากจนปวดตา และในบางช่วงไม่มีงานทำเลย เอ็นจึงไปสังเกตการณ์ในห้องเรียน - ในปัจจุบันเอ็นไม่อยากจะเปลี่ยนงาน เพราะรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ดีแล้ว - ถ้าเอ็นรู้สึกเครียดกับการทำงานมากๆ เอ็นจะกินยานอนหลับ
11 คิว	- คิวคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเข้มงวดเกินไป โดยเฉพาะระเบียบการเข้าแถวที่ไม่ให้พูดคุยกัน	- คิวชอบบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานมาก รู้สึกสบายใจ - คิวสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
11 คิว	- คิวรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ คิวไม่โกรธและคิดว่าไม่เป็นไร - คิวคิดว่าตนเองทำงานหนัก เพราะในช่วงเวลาว่างของตน ต้องไปช่วยสอนแทนให้กับเพื่อนร่วมงาน - คิวอยากให้เพื่อนร่วมงานที่มีเวลาว่าง มาช่วยกันทำงาน และรู้สึกไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานให้คิวทำงานคนเดียว - ปัญหาในการทำงานของคิว คือ ครูที่มีการได้ยิน มักจะสั่งนักเรียนโดยเขียนคำสั่งขึ้นกระดาน แล้วเดินออกไป ซึ่งคิวรู้สึกว่าเด็กนักเรียนไม่ได้ความรู้ คิวจึงเข้าไป ถามเด็กนักเรียนว่าเข้าใจในสิ่งที่ครูที่มีการได้ยินสอนหรือไม่ เด็กนักเรียนตอบว่าไม่เข้าใจ คิวจึงเข้าไปช่วยอธิบายให้กับเด็กเป็นประจำ นอกจากนั้นคิวคิดว่าคาบในการสอน 30 นาที นั้นน้อยเกินไป สอนไม่ได้เต็มที่ - เวลาเครียด คิวมักจะเล่นเกมในคอมพิวเตอร์และดูโทรทัศน์เพื่อเป็นการผ่อนคลาย	- คิวคิดว่าตนเองมีปัญหาในการสอนเด็กเล็กๆ เพราะเด็กจะซน ไม่ค่อยเชื่อฟัง แต่ถ้าเป็นนักเรียนที่โตแล้วจะเชื่อฟังดี - คิวคิดว่างานที่ทำเป็นงานหนัก แต่สามารถทำงานได้ ถ้างานหนักมากๆจะให้เพื่อนมาช่วยกันทำงาน - เมื่อคิวรู้สึกเครียด คิวจะพูดคุยกับเพื่อนๆ - คิวรู้สึกพึงพอใจกับอาชีพนี้และไม่อยากจะเปลี่ยนงาน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน
12 อาร์	- อาร์รู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน ทำงานด้วยความสบายใจ - อาร์เป็นคนชอบทำตามกฎระเบียบและคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้มีระเบียบวินัย ไม่เสียเวลา - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก อาร์จะบอกผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ อาร์จะไม่สนใจ เป็นตัวของตัวเอง ทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด - อาร์ไม่เคยเครียดกับการทำงาน ทำงานมีอุปสรรคบ้างในเรื่อง เด็กไม่เชื่อฟัง ดื้อ อาร์จะใช้วิธีการพูดคุยกับเด็กเพื่อให้เด็กเปลี่ยนพฤติกรรม	- บรรยากาศในที่ทำงานร่มรื่น มีต้นไม้ ดอกไม้สวยงาม โรงเรียนและชุมชนรอบข้างให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆดี - อาร์สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - ในบางครั้งอาร์รู้สึกว่าตนเองทำงานหนัก อาร์จะหาเพื่อนมาช่วยเปลี่ยนเวร แต่บางครั้งก็ต้องอดทนทำงาน - ถ้ารู้สึกเครียดในการทำงาน อาร์จะพูดคุยเรื่องที่สนุกสนานกับเด็กๆ - อาร์รักการเป็นครู ไม่อยากเปลี่ยนงาน เพราะมีความสุขดีแล้ว
13 เอส	- เอสพึงพอใจกับการทำงาน เพื่อนทุกคนทำงานด้วยกันดี สถานที่สภาพแวดล้อมต่างๆสะอาด เรียบร้อย - เอสปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ดี - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก เอสจะไปเที่ยวห้างสรรพสินค้า - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ เอสคิดว่า ขึ้นอยู่กับอารมณ์ ถ้าอารมณ์ดี เอสจะไม่โกรธ จะตลกขบขัน แต่ถ้าอารมณ์เสียจะโกรธมาก	- สภาพแวดล้อมในการทำงานร่มรื่น สะอาด ทำงานด้วยความสบายใจ - เอสสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ - เอสคิดว่าตนเองมีปัญหาในการทำงานคือ รู้สึกรำคาญที่ถูกเพื่อนร่วมงานที่มีการได้ยิน ซุบซิบ นินทา - เอสคิดว่าตนเองนั้นทำงานหนัก เพราะต้องดูแลเวรต่างๆเสมอ ทำให้ต้องหาเวลาพักผ่อนด้วยการไปเที่ยวดูภาพยนตร์ที่ห้างสรรพสินค้า

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	**ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน**
13 เอส	เอสคิดว่าตนเองทำงานดี ไม่มีปัญหา แต่ที่จะมีอุปสรรคบ้าง คือ เด็กนักเรียนดื้อ ซน ทำให้เอสรู้สึกโมโหเด็ก เอสจะออกจากห้องเรียน พยายามปรับอารมณ์ให้ดีก่อนแล้วจึงมาสอนต่อ	- เอสอยากเปลี่ยนงานเพราะอยากทำงานใกล้ๆบ้าน
14 ที	- ในกรณีที่ต้องทำงานหนักทีจะไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชาว่าควรจะทำอย่างไร เพราะทีคิดว่าตนเองเป็นคนหูหนวกและยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน จึงไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ ทีจะไม่โกรธและให้อภัยได้	- สภาพแวดล้อมในการทำงานร่มรื่น อากาศสดชื่น ทำงานด้วยความสบายใจ - ทีรู้สึกอึดอัดกับกฎระเบียบของหน่วยงานที่จัดตารางเป็นเวรให้ เพราะคิดว่าตนเองไม่มีอิสระ - ถ้ารู้สึกเครียด ทีจะไปนั่งในที่สงบๆ จะได้สบายใจ - ในปัจจุบันทีไม่คิดเปลี่ยนงาน ทีคิดว่าตนเองชอบงานดูแลหอพักมาก ถ้าเป็นไปได้อยากทำงานในส่วนดูแลหอพักเพียงอย่างเดียว
15 ยู	- ยูคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเข้มงวดเกินไป เช่น ในช่วงทดลองงาน 3 เดือน ไม่สามารถลาหยุดได้ ยูทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน หยุดวันอาทิตย์ ถ้ามาสายหักเงิน 10 บาท และห้ามกินขนมในที่ทำงาน - ยูสามารถทำตามกฎระเบียบได้ แต่อยากให้มีอิสระมากกกว่านี้	- สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมค่อนข้างดี น่าทำงาน - ยูสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ แต่ยูมักจะทำผลงานแตก เสียหายบ่อย ยูจะเพิ่มความระมัดระวังมากขึ้น - ยูรู้สึกไม่พอใจกับการสั่งงานแบบเร่งด่วน กะทันหัน ทำให้ในบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 18 : ข้อมูลการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะสามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน (ต่อ)

คนที่	การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน	**ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน**
15 ยู	- ยูคิดว่าตนเองทำงานหนัก ต้องอดทน เพราะมีงานหนักเป็นบางช่วง ถ้าในช่วงที่ใบสั่งสินค้าน้อย ยูจะทำงานสบาย มีเวลาพูดคุย สนุกสนาน - ยูรู้สึกไม่พอใจที่ทางบริษัทมอบหมายงานให้ผู้หญิงทำมากกว่าผู้ชาย กล่าวคือ จะมอบหมายงานให้ผู้หญิงทำลวดลาย 200 ชิ้น ในขณะที่ผู้ชายทำงานเพียง 100 ชิ้น และทางบริษัทให้เหตุผลว่าผู้หญิงมีความละเอียดประณีตมากกว่าผู้ชาย - ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก ยูจะลาออกเพราะทำงานไม่ไหว เนื่องจากตนเองทำงานมากๆแล้วมีปัญหาปวดหลัง - ถ้ามีคนมาล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ ยูจะฟ้องผู้บังคับบัญชา - ยูคิดว่าตนเองมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากเงินเดือนน้อย เงินเก็บไม่มี และเพื่อนร่วมงานเห็นใจ มักจะเลี้ยงข้าวยูเสมอ	- เมื่อยูเครียด ยูจะไปเที่ยวออกกำลังกาย - ยูคิดว่าตนเองมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่มีเงินเก็บ - ยูไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่อยากย้ายที่ทำงานบ่อยๆและเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 19 : แสดงคำแนะนำสำหรับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยินในรุ่นต่อไป ของวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และคำแนะนำสำหรับหน่วยงานที่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน จากบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน

คนที่	คำแนะนำสำหรับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล	คำแนะนำสำหรับหน่วยงานที่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน
1	- ให้ตั้งใจเรียนและฝึกการบริหารเวลาให้ดี	- ควรเปิดโอกาสให้คนหูหนวกได้เข้าทำงานในหน่วยงานเอกชน
2	- ให้ตั้งใจเรียนเพื่อในอนาคตจะได้มีงานทำ ให้มีความอดทน อย่าเรียนแบบเล่นๆ	- คนหูหนวกกับคนที่มีการได้ยินเท่าเทียมกันไม่ควรมีอคติกับคนหูหนวก
3	- อยากให้คนหูหนวกมาสมัครงานที่โรงเรียนสอนคนหูหนวก เพราะไม่มีปัญหาในการสื่อสาร ไม่เหมือนกับงานบริษัท ห้างร้านต่างๆ	- ควรมีการจัดอบรมภาษามือให้ทุกคนเพื่อให้สื่อสารกับคนหูหนวกเข้าใจ
4	- ให้อ่านหนังสือมากๆ รู้คำศัพท์ต่างๆให้มาก เพราะจะช่วยให้สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีขึ้น - เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การเตรียมตัวในการทำงาน และวิธีการทำงาน	- ควรจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคนหูหนวก - ควรเรียนวิธีการสื่อสารกับคนหูหนวกเพื่อสื่อสารกันสะดวก
5	- ควรมีมารยาทในการเข้าสังคม การวางตัวให้เหมาะสมและเคารพ อ่อนน้อมกับคนที่มีวัยวุฒิ	- ควรมีการจ้างล่ามภาษามือ หรือจัดอบรมภาษามือเพื่อให้เพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้บ้าง
6	- ให้ตั้งใจเรียน ขยัน และควรระมัดระวังในการเดินทางในเวลากลางคืน เพราะรอบๆ วิทยาลัยเป็นสถานที่เปลี่ยว อันตราย	- ควรมีการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของคนหูหนวก เพื่อให้คนในหน่วยงานมีความเข้าใจคนหูหนวกและปฏิบัติกับคนหูหนวกได้อย่างเหมาะสม
7	- ให้ตั้งใจเรียน เพื่อจะได้ช่วยกันทำงานสอนคนหูหนวกให้มีความรู้ ความสามารถให้มากขึ้น	- ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ของคนหูหนวกและคนที่มีการได้ยินซึ่งกันและกัน และควรมีการสอนภาษามือ

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 19 : แสดงคำแนะนำสำหรับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยินในรุ่นต่อไป ของวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล และคำแนะนำสำหรับหน่วยงานที่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน จากบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน (ต่อ)

คนที่	คำแนะนำสำหรับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล	คำแนะนำสำหรับหน่วยงานที่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน
8	- ให้ตั้งใจเรียน มีความอดทน และปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับคนหูหนวกอื่นๆ	- หน่วยงานที่รับครูสอนคนหูหนวก ควรรับคนหูหนวกที่เรียนจบปริญญาตรีและต้องชำนาญในการใช้ภาษามือ
9	-ต้องฝึกตนเองให้มีความพร้อม ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ และอย่าเกียจคร้านกับการเรียนรู้ ให้ตั้งใจทำงานในวิชาชีพนั้นๆ	- ควรให้คำแนะนำกับคนหูหนวกว่าทำงานอย่างไร จนกว่าคนหูหนวกสามารถทำงานได้เอง และให้ใจเย็น ถ้าคนหูหนวกทำอะไรผิดพลาด
10	- ให้ทุกคนตั้งใจเรียนให้มาก ถ้ามีการเรียนพิเศษต้องขวนขวายเรียนให้มากที่สุด พยายามศึกษาวิธีวิจัยการใช้ภาษามือให้ดี และให้มีความอดทน	- อยากให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้คนหูหนวกมีส่วนร่วมในงานต่างๆ เท่ากับคนที่มีการได้ยิน และอยากให้คนที่มีการได้ยินสนใจใช้ภาษามือมากขึ้น เพื่อจะได้รู้จักกันและกันมากขึ้น
11	- ให้ตั้งใจเรียน ทำคะแนนให้ดีระหว่างเรียน พยายามฝึกฝนในเรื่องการเขียน พัฒนาความสามารถในการสื่อสาร ให้เรียนรู้สังคมให้มาก มีความอดทน จิตใจเข้มแข็ง	- สำหรับโรงเรียนสอนคนหูหนวก ควรมีล่ามภาษามือเพื่อพูดคุยกับผู้บริหารโรงเรียนว่าคนหูหนวกสามารถช่วยสอนภาษามือได้
12	- ตั้งใจเรียนให้เต็มที่ เพื่อจะได้มีความรู้มาพัฒนาคนหูหนวกให้มีความสามารถต่อไป	- ควรมีการฝึกอบรมการใช้ภาษามือและเข้าใจวัฒนธรรมของคนหูหนวก
13	- ให้ตั้งใจเรียนและช่วยแนะนำเรื่องมารยาทสังคมให้กับคนหูหนวกรุ่นน้อง	- ควรรับคนหูหนวกเข้าทำงาน เพื่อให้คนหูหนวกสามารถพึ่งตนเองได้
14	- ให้ตั้งใจเรียนให้มาก ควรฝึกการอ่านการเขียนภาษาไทยให้ดี	- ควรมีการอบรมเรื่องการใช้ภาษามือเพื่อสื่อสารกับคนหูหนวกเข้าใจ
15	-ควรจะหางานที่ตนเองอยากทำงานเพื่อจะได้มีความรู้สึกอยากไปทำงาน จะทำให้ไม่เบื่อหน่ายกับการทำงาน	-ให้มีความยุติธรรมกับคนหูหนวก คนหูหนวกมีสิทธิเท่าเทียมกับคนทั่วไป

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 5 ข้อมูลการสัมภาษณ์บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่ออกจากงาน

หลังจากการสำรวจในระยะสามเดือนแรกของการทำงาน พบว่า มีบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่ออกจากงานจำนวน 3 คน เนื่องจาก รู้สึกเหงาเมื่อทำงานในสภาพแวดล้อมที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และมีปัญหาในการสื่อสารในการทำงาน มีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และหลังจากการสำรวจในระยะหกเดือนแรกของการทำงานพบว่ามีบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินออกจากงานจำนวน 1 คน เนื่องจากทำงานหนักแต่ได้ค่าตอบแทนน้อย ผู้วิจัยได้ติดตามสอบถามสาเหตุของการออกจากงาน มีดังนี้

หนึ่ง (นามสมมุติ)

หนึ่ง เป็นคนหูตึง มีผลการเรียนดี ทำหน้าที่เป็นพนักงานขาย ในร้านขายเครื่องเขียน อุปกรณ์กีฬา เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งเป็นกิจการของครอบครัว หนึ่งทำงานในหน้าที่นี้ในช่วงปิดภาคเรียนเสมอๆ หนึ่งมีหน้าที่ขายสินค้า จัดเรียงสินค้า เขียนใบกำกับภาษีให้ลูกค้า หนึ่งสื่อสารกับสมาชิกของครอบครัวด้วยการพูดซึ่งสามารถสื่อสารกันได้ดี หนึ่งทำงานช่วยครอบครัวทำงานได้ประมาณ 4 เดือน หนึ่งรู้สึกเบื่อเพราะต้องอยู่เฝ้าร้านตลอดเวลา ไม่ได้เจอเพื่อน จึงได้ตัดสินใจไปหางานทำที่กรุงเทพฯ ในปัจจุบัน หนึ่งได้งานในคลังสินค้า ในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งและมีเพื่อนสนิทที่พิการทางการได้ยินทำงานอยู่ก่อนแล้ว และถึงแม้ว่างานที่ทำเป็นงานหนัก ต้องทำงานจนดึก ไม่สะดวกสบายเท่ากับการช่วยกิจการของครอบครัวแต่หนึ่งรู้สึกพอใจกับงานที่ทำ เพราะอยากมีประสบการณ์การทำงานจากสังคมภายนอก หนึ่งรู้สึกอิสระ และสบายใจเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนสนิทที่มีความพิการทางการได้ยินเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากอาจารย์ที่เคยทำสอนหนึ่ง พบว่า หนึ่งเป็นคนที่ชื่นชอบคนเพศเดียวกัน จึงออกจากบ้านเพื่อมาหาคนที่หนึ่งชื่นชอบ

หนึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะกับหน่วยงานที่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงานว่าให้เปิดโอกาสรับคนพิการทางการได้ยินให้ทำงานในบริษัทเอกชนมากขึ้น และอยากให้พิจารณาคนหูตึงทำงานในส่วนสำนักงานมากขึ้นเพราะคนหูตึงสามารถสื่อสารกับคนทั่วไปได้เข้าใจ และให้คำแนะนำกับนักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าให้ตั้งใจเรียนและทำหน้าที่ของการเป็นนักศึกษาให้ดีที่สุด

สอง (นามสมมุติ)

สองเป็นคนหูหนวก มีผลการเรียนระดับปานกลาง สองเคยมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายผลิต ขายของอิสระ หลังจากจบการศึกษา สองทำงานเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่คลังสินค้า สองเป็นคนพิการทางการได้ยินเพียงคนเดียวในหน่วยงาน ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน สองสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวิธีการเขียน และทำท่าทางประกอบ และได้สอนภาษามือให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเพื่อน

Copyright by Mahidol University

ร่วมงานชอบเรียนภาษามือ สามารถสื่อสารกับสองได้บ้าง เพื่อนร่วมงานที่ทำงานในฝ่ายเดียวกัน ช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี

การที่สองเป็นคนหูหนวกเพียงคนเดียวในหน่วยงาน ทำให้สองรู้สึกเหงา ไม่ค่อยได้คุยกับใคร ไม่มีคนสนใจ ไม่มีคนให้คำปรึกษา เพราะสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยเข้าใจ บางครั้งทำให้รู้สึกหงุดหงิดที่สื่อสารกันไม่เข้าใจ สองอยากมีเพื่อนหูหนวกทำงานร่วมด้วย เพราะพูดคุยกันได้สะดวกกว่า ในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา สองสื่อสารด้วยวิธีการเขียน และและทำท่าทางประกอบ สองได้สอนภาษามือง่ายๆแก่หัวหน้างาน เช่น การทักทาย สองมีหน้าที่จัดสินค้าของโรงงานให้ตรงกับใบสั่งซื้อสินค้า โดยมีคนที่มีการได้ยินช่วยตรวจสอบความถูกต้องอีกทีหนึ่ง การสั่งงานส่วนใหญ่จะเขียนเป็นใบรายการให้จัดสินค้าลงกล่อง ซึ่งสองไม่เข้าใจความหมายของคำศัพท์ในใบรายการทั้งหมด จึงถามคนที่มีการได้ยินบ่อยๆ และนำไปชี้ให้เห็นตัวอย่างของสินค้า จนสังเกตได้ว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกรำคาญ และหัวหน้างานไม่พอใจที่ตนเองทำงานได้ช้าและผิดพลาดอยู่เสมอ จึงถูกเปลี่ยนหน้าที่ให้ติดฉลากสินค้า สองรู้สึกเบื่อกับงานที่ซ้ำซากและเครียดที่มีปัญหาในการสื่อสารกับหัวหน้างาน กลัวว่าจะไม่ผ่านการประเมินผลงานเมื่อทำงานครบ 3 เดือน สองรู้สึกเครียดมาก ไม่อยากไปทำงานเพราะมีปัญหาในการสื่อสาร เมื่อทำงานได้ 3 เดือน จึงไม่ไปทำงานเพราะคิดว่าตนเองคงจะไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน

สาม (นามสมมุติ)

สามเป็นคนหูหนวก เพศหญิง มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สามไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สามทำงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในภาคกลาง ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าฝ่ายผลิต รับผิดชอบงานหล่อ ในหน่วยงานมีเพื่อนที่รู้จักกันมาก่อนซึ่งเป็นคนหูหนวกและเรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดา ทำงานร่วมด้วย จำนวน 1 คน ในหน่วยงานมีคนที่มีการได้ยินที่สามารถใช้ภาษามือได้เล็กน้อย จำนวน 1 คน

สามได้ให้เหตุผลที่ลาออกเพราะมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้จัดการ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย จึงถูกผู้จัดการตำหนิบ่อยๆ สามรู้สึกว่าทั้งผู้จัดการและกรรมการผู้จัดการรังแกคนหูหนวก ชอบด่าคนหูหนวก และลำเอียงให้เงินเดือนน้อยกว่าคนที่มีการได้ยิน ทั้งๆที่สามเรียนจบระดับปริญญาตรี แต่ได้เงินเดือนเท่ากับคนที่เรียนไม่จบปริญญาตรี ทำให้สามมีรายได้ไม่เพียงพอ นอกจากนั้นสามคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจคนหูหนวก มีแต่เพื่อนร่วม-งานที่สนิทกันเท่านั้นที่พูดคุยด้วย อีกทั้งสามไม่ชอบงานที่ทำ เพราะเป็นงานหนัก ทำงานซ้ำซาก ไม่ได้ย้ายไปทำงานในแผนกที่สามอยากทำงาน คือ ฝ่ายออกแบบ และสภาพแวดล้อมของโรงงานมีฝุ่นละอองเยอะ และสามคิดว่าตนเองทำงานได้ไม่ดีและไม่มีความสุข สามจึงลาออก

Copyright by Mahidol University

สามอยากให้หน่วยงานที่รับคนหูหนวกเข้าทำงานมีล่ามประจำ และต้องให้ความยุติธรรมกับคนหูหนวกด้วย และตัวสามเองต้องพยายามศึกษาวัฒนธรรมของคนที่มีการได้ยินให้มากกว่านี้ เพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมของคนส่วนใหญ่ได้

ในปัจจุบัน สามว่างงาน และกำลังหางานทำจากการไต่ถามเพื่อนคนหูหนวก อินเตอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ และหางานจากศูนย์บริการเบ็ดเสร็จสำหรับคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามได้วางแผนชีวิตไว้ว่าอยากทำกิจการเป็นของตนเอง

เมื่อพิจารณาในมุมมองของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของสาม จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับสูง มีความพึงพอใจในระดับน้อย ต่อการปรับตัวในการทำงานของสามทั้งในด้านการปรับตัวกับงาน การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และให้ความคิดเห็นว่า สามมีฝีมือในการทำงาน แต่ไม่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ทำงานไม่ทันกำหนด ไม่อดทน มักเอาแต่ใจตัวเอง เกียจคร้าน ไม่พยายามเรียนรู้งาน และเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นต่อการทำงานของสามว่า มีฝีมือในการทำงานดี แต่ไม่ค่อยเอาใจใส่กับงาน มักเอาแต่ใจตัวเอง ไม่ค่อยทำงานตามที่หัวหน้าสั่ง และเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้

เมื่อพิจารณาในมุมมองของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เคยสอนมาตลอด 4 ปี พบว่า หนึ่งเป็นคนที่มีพรสวรรค์ในการปั้น มีฝีมือดี แต่ขาดเรียนบ่อย เมื่อเรียนในชั้นปีที่ 1 และ 2 เนื่องจากหนึ่งชอบพอกับคนเพศเดียวกัน แต่ต่อมาในชั้นปีที่ 3 และ 4 หนึ่งมาเรียน ไม่เคยขาด เนื่องจากหนึ่งชอบพอกับคนเพศเดียวกันคนใหม่ที่เรียนอยู่ด้วยกันในวิทยาลัยราชสุดา ลักษณะทางสังคมของหนึ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความเห็นว่าหนึ่งมักมีปัญหากับเพื่อนเนื่องจากเป็นคนชอบยืมของ ยืมเงิน แล้วไม่คืน และเป็นคนที่ไม่ยอมรับผิดและไม่ขอโทษ เมื่อตนเองทำผิด มักอ้างว่าเป็นความผิดของคนอื่น ยกตัวอย่างเช่น สามนำชิ้นงานปั้น ไปอบในเตาเผา ซึ่งชิ้นงานปั้นของสามทำให้เตาเผาชำรุด แต่สามปฏิเสธ ไม่ยอมว่าเป็นความผิดของตน ต้องสอบสวนเพื่อนทุกคนในห้องว่าเป็นความผิดของใคร ทั้งๆที่สามใช้เตาเผาคนเดียว ดังนั้นในเวลาที่ทำงานกลุ่มจึงไม่มีใครอยากจะให้หนึ่งทำงานกลุ่มร่วมด้วย แต่อย่างไรก็ตามเวลาที่ไปฝึกงานในโรงงานที่คนพิการทางการได้ยินจะไปฝึกงานแห่งละ 2 คน ภายหลังฝึกงานเสร็จ เพื่อนของหนึ่งที่ไปฝึกงานที่เดียวกันบอกว่าหนึ่งมีนิสัยดีขึ้น

เมื่อพิจารณาในมุมมองของสมาชิกในครอบครัว พี่สาวของสามบอกว่าสามเป็นคนที่แม่เลี้ยงดูแบบตามใจมาตลอดเนื่องจากสงสารที่เป็นคนหูหนวก สามจึงเป็นคนที่ทำตามใจตนเอง หากมีใครขัดใจ สามจะโกรธ ไม่พอใจ

Copyright by Mahidol University

สี่ (นามสมมุติ)

สี่เป็นคนหูหนวก เพศหญิง มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สี่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน สามทำงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ทำงานเป็นเจ้าหน้าฝ่ายผลิต มีหน้าที่ประกอบปากกา และจดบันทึกยอดการผลิต ในหน่วยงานมีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วยจำนวน 8 คน แต่ไม่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ สี่สื่อสารกับคนที่มีการได้ยินโดยการเขียน งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ต้องพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นมากนัก สี่รู้สึกชอบงานที่ทำเพราะเป็นงานที่สบาย ไม่วุ่นวาย แต่ลาออกจากงานเพราะได้เงินเดือนน้อย และต้องทำงานหนัก ทั้งนี้เพราะสี่จำเป็นต้องทำงานที่ต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถ (Underemployment) เพราะสถานประกอบการไม่เปิดรับคนพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งในปัจจุบันสี่กำลังหางานทำ สี่ต้องการทำงานที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

เมื่อผู้วิจัยได้โทรศัพท์ ถามสาเหตุการลาออกจากทางบ้าน ญาติของสี่บอกว่า สี่ออกจากงานเพราะบริษัทให้ทดลองงาน 3 เดือน ซึ่งไม่ตรงกับสิ่งที่สี่บอกกับผู้วิจัย อาจจะเป็นไปได้ว่า ทางบ้านต้องการที่จะรักษาภาพลักษณ์ของสี่

ข้อสังเกต ข้อมูลจากกรณีศึกษา แสดงให้เห็นถึง

1. รูปแบบการปรับตัวแบบไม่สมบูรณ์ได้อย่างชัดเจน (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2545 : 5 - 6) กล่าวคือ บุคคลไม่สามารถเผชิญกับปัญหาและไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นๆได้ ซึ่งบุคคลพอจะมีวิธีคลายความตึงเครียดลงได้บ้าง แต่ยังคงมีความเครียด ความไม่สบายใจเหลืออยู่ การปรับตัวแบบนี้ยังคงมีความทุกข์ ค้างคาใจอยู่ จึงเป็นการปรับตัวที่ไม่สมบูรณ์และจำเป็นต้องอาศัยกลไกทางจิตหรือกลไกการป้องกันจิตใจตนเอง (Defense Mechanism) มาใช้ให้ลดความตึงเครียดลงไป เพื่อให้ปรับตนเองหรือ ปกป้องตนเอง กลไกทางจิตนี้ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล

การนำกลไกป้องกันจิตใจตนเองไปใช้นั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือ ช่วยให้สบายใจ คลายความกังวลใจ หากถ้าบุคคลนำกลไกป้องกันจิตใจตนเองไปใช้บ่อยๆ จนเกิดความเคยชินเป็นนิสัย ทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มจะหลอกตนเอง ไม่ยอมรับความเป็นจริง กลไกป้องกันจิตใจตนเองที่สามใช้ ได้แก่

- การปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง (Denial of Reality) เป็นวิธีการที่บุคคลไม่ยอมรับรู้ ไม่ยอมเข้าใจ ไม่เผชิญกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสภาพที่ก่อให้เกิดความทุกข์ จึงพยายามหลบหนีจากความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

- การหาเหตุผลเข้าตนเอง (Rationalization) การใช้วิธีการป้องกันตนเองแบบนี้เป็นการ “แก้ตัว” กล่าวคือ บุคคลจะพยายามหาเหตุผลอ้างข้อมูลต่างๆ เพื่อสนับสนุนการกระทำของตนที่ทำลงไป เพื่อลดความเครียด ความกังวล และช่วยรักษา “เกียรติ ศักดิ์ศรี และความรู้สึกของตนเอง”

Copyright© by Mahidol University

- การกล่าวโทษผู้อื่นหรือการโยนความผิดให้แก่ผู้อื่น (Projection)

- การแยกตัว (Isolation) หมายถึง การแยกตัวให้พ้นจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ

ในประเด็นเรื่อง ลักษณะการเลี้ยงดูของพ่อแม่แบบตามใจลูก ในกรณีของสาม สอด คล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาเอกัตบุคคลของอัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler's Theory of Individual Psychology) ที่กล่าวถึงอิทธิพลของสังคมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อการสร้างบุคลิกภาพ กล่าวคือ เด็กที่ถูกตามใจจนเสียนิสัย คนอื่นต้องคอยเอาใจ มีแต่จะเรียกร้องเอาแต่ฝ่ายเดียว ทำให้ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ยาก (ลักษณา สริวัฒน์,2545:58)

2. ในการวิจัยกับคนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะนำประมวลข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น ตัวคนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา เพื่อนใกล้ชิด เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง เนื่องจากเป็นลักษณะเฉพาะคนพิการทางการได้ยินที่ไม่ได้ยินเสียง ไม่สามารถเข้าใจการสื่อความหมายของคนที่มีการได้ยินได้ทั้งหมด ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือหวาดระแวง และมีลักษณะไว้วางใจคนอื่นได้ยาก คนพิการทางการได้ยินจะรู้สึกอบอุ่น จะมีความเชื่อใจในการปฏิสัมพันธ์กับคนพิการทางการได้ยินที่มีวัฒนธรรมและการใช้ภาษามือในการสื่อสารเหมือนกัน คนพิการทางการได้ยินจึงไม่ไว้วางใจกับการให้ข้อมูล หรือใช้กลไกการป้องกันตนเอง จึงทำให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดี ทำให้คนพิการทางการได้ยินรู้สึกผ่อนคลายความหวาดระแวงและมีความไว้วางใจที่จะให้ข้อมูลต่างๆ ตลอดจน นำประมวลข้อมูลจากแหล่งต่างๆเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีหลายมุมมองและตรงกับความเป็นจริง

Copyright by Mahidol University

บทที่ 5
บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานในสถานประกอบการของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน ทำการศึกษาเป็นสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะแรก ระยะสามเดือนแรกของการทำงาน และระยะที่สอง ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่มีงานทำแล้ว จากบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาในปีการศึกษา 2546 จำนวน 62 คน ในระยะแรก มีบัณฑิตที่มีงานทำจำนวน 51 คน ในระยะที่สอง มีบัณฑิตที่มีงานทำจำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การทำแบบสอบถาม ใช้กับบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้วทุกคน และการทำแบบสัมภาษณ์ ใช้กับบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้วจำนวน 15 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการ จับฉลาก

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับบันทึกข้อมูลส่วนตัว เป็นข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ แขนงวิชา ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ / เพจเจอร์ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด การอ่านปาก การอ่านภาษาไทย การเขียนภาษาไทย ประสบการณ์การทำงาน ประเภทงานที่ทำ หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ระดับรายได้ วิธีการสื่อสารกับเพื่อน-ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความต้องการให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สื่อสารด้วยวิธีใด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณกรรมต่างๆและกำหนดกรอบของการปรับตัวในการทำงานใน 3 ด้านคือ 1) การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ 3) การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

แบบสอบถามกำหนดมาตรวัดในแต่ละข้อความให้เป็น 3 มาตรวัดโดยแต่ละข้อความวัดจากเห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และหาค่าความตรงและหาค่าความเที่ยงของเนื้อหาจากบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 10 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา กล่าวคือ เป็นคนพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเริ่มต้นทำงาน

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาเท่ากับ 0.8063 ถือว่ามีค่าความเที่ยงในการวัดค่อนข้างสูง ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะแรกได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.8235 ได้ค่าความเที่ยงในการวัดค่อนข้างสูง จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่สอง และภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่สองได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.9101 ถือว่ามีค่าความเที่ยงในการวัดสูง

แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดและปลายปิด ประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วนคือ 1) การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ 3) การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจ-สอบจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

ผู้วิจัยได้เตรียมการในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

1) นัดหมายล่าม ผู้ช่วยสัมภาษณ์ ก่อนการเก็บข้อมูล เพื่อชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ล่ามและผู้ช่วยสัมภาษณ์ศึกษาก่อนการเก็บข้อมูลจริง เป็นเวลา 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่และคิดอัตราร้อยละของลักษณะข้อมูลทั่วไป หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการปรับตัว ทั้งโดยรวมและรายด้านของกลุ่มประชากร แล้วประเมินค่าเฉลี่ยที่ได้กับเกณฑ์ ค่าไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาประมวลและเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะของการบรรยาย และนำข้อมูลจากสองระยะมาเปรียบ-เทียบกัน

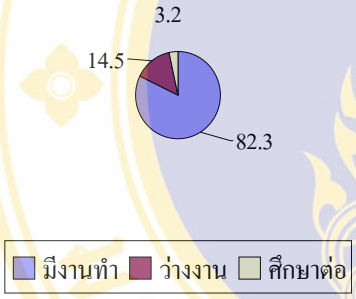
Copyright by Mahidol University

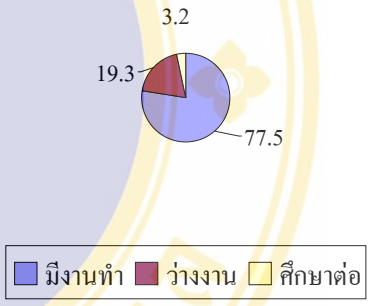
สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาสรุปและอภิปรายตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต
2. ระดับการปรับตัว และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

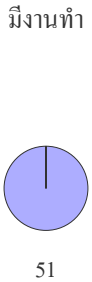
1 . ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต

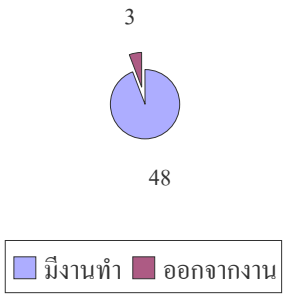




ภาพที่ 2 ภาวะการมีงานทำในระยะแรก **ภาพที่ 3** ภาวะการมีงานทำในระยะที่สอง

ระยะแรก บัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำร้อยละ 82.3 ว่างงานร้อยละ14.5 และศึกษาต่อร้อยละ 3.2
ระยะทีสอง บัณฑิตส่วนใหญ่มีงานทำร้อยละ 77.5 ว่างงานร้อยละ19.3 และศึกษาต่อร้อยละ 3.2

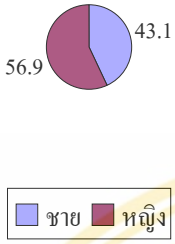




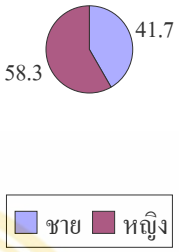
ภาพที่ 4 จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำในระยะแรก **ภาพที่ 5** จำนวนบัณฑิตที่มีงานทำในระยะที่สอง

ระยะแรก พบว่า บัณฑิตที่มีงานทำ จำนวน 51 คน
ระยะที่สอง พบว่า บัณฑิตที่มีงานทำ จำนวน 48 คนเนื่องจากมีบัณฑิตจำนวน 3 คนออกจากงาน

Copyright by Mahidol University



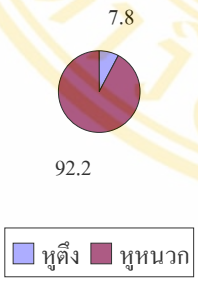
ภาพที่ 6 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศในระยะแรก



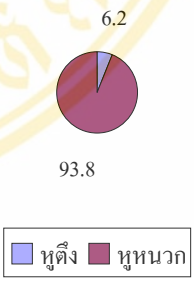
ภาพที่ 7 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศในระยะที่สอง

ระยะแรก เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.9 เพศชายร้อยละ 43.1

ระยะที่สอง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.3 เพศชายร้อยละ 41.7



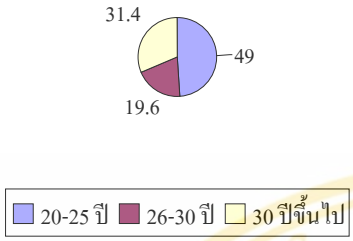
ภาพที่ 8 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการได้ยินในระยะแรก



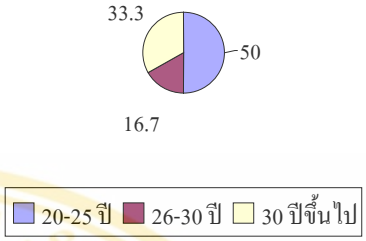
ภาพที่ 9 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการได้ยินในระยะที่สอง

- ระยะแรก เป็นคนหูหนวก ร้อยละ 92.2 เป็นคนหูตึง ร้อยละ 7.8
- ระยะที่สอง เป็นคนหูหนวก ร้อยละ 93.8 เป็นคนหูตึง ร้อยละ 6.2

Copyright by Mahidol University

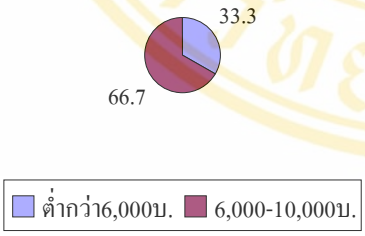


ภาพที่ 10 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุในระยะแรก

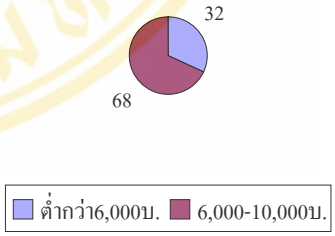


ภาพที่ 11 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับอายุในระยะที่สอง

- ระยะแรก ช่วงอายุ 20–25 ปีมีจำนวนมากสุดร้อยละ 49.0 รองลงมา ช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไปร้อยละ 31.4 และช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 19.6 อายุเฉลี่ย 28.5 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.1 ปี
- ระยะแรก ช่วงอายุ 20–25 ปีมีจำนวนมากสุดร้อยละ 50.0 รองลงมา ช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไปร้อยละ 33.3 และช่วงอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 16.7 อายุเฉลี่ย 28.7 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.2 ปี



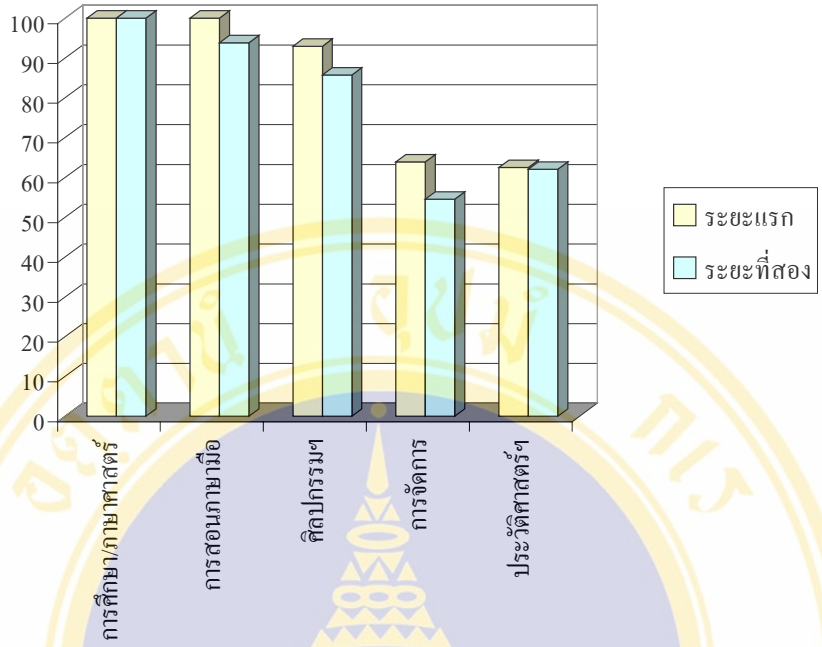
ภาพที่ 12 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับรายได้ในระยะแรก



ภาพที่ 13 ลักษณะกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับรายได้ในระยะที่สอง

- ระยะแรก รายได้ 6,000-10,000 บาท ร้อยละ 66.7 และรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 33.3
- ระยะที่สอง รายได้ 6,000-10,000 บาท ร้อยละ 68.0 และรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 32.0

Copyright by Mahidol University

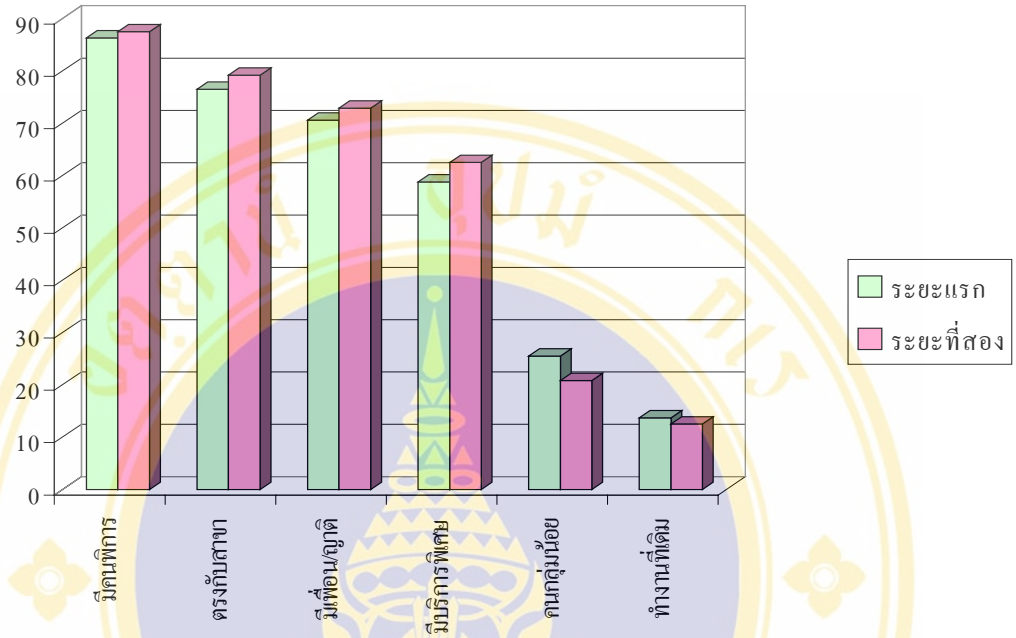


ภาพที่ 14 ภาวะการมีงาน จำแนกตามสาขาที่เรียน ในระยะแรกและในระยะที่สอง

- ***ระยะแรก*** ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขาที่เรียน สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือ และสาขาการสอนภาษามือและการศึกษาของคนหูหนวก มีงานทำทุกคน ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผา ร้อยละ 92.9 สาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 63.6 และสาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของคนหูหนวก ร้อยละ 62.5

- ***ระยะที่สอง*** ภาวะการมีงานทำแยกตามสาขาที่เรียน สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและภาษาศาสตร์ภาษามือ มีงานทำทุกคน ร้อยละ 100.0 รองลงมาคือ สาขาการสอนภาษามือและการศึกษาของคนหูหนวก ร้อยละ 93.8 สาขาศิลปกรรมประยุกต์ด้านเครื่องปั้นดินเผา ร้อยละ 85.7 สาขาการศึกษาของคนหูหนวกและประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของคนหูหนวก ร้อยละ 62.0 และสาขาการจัดการทั่วไป ร้อยละ 54.5

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 15 ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตได้เข้าทำงาน

- ***ระยะแรก*** ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงาน พบว่าเป็นหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย มากที่สุด ร้อยละ 86.3 รองลงมา หน่วยงานที่ได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบการศึกษา ร้อยละ 76.5 หน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย ร้อยละ 70.6 หน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ ร้อยละ 58.8 หน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย ร้อยละ 25.5 และหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน น้อยที่สุด ร้อยละ 13.7

- ***ระยะที่สอง*** ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงานพบว่าหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย มากที่สุด ร้อยละ 87.5 รองลงมา หน่วยงานที่ได้ทำงานตรงกับสาขาที่จบการศึกษา ร้อยละ 79.2 หน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย ร้อยละ 72.9 หน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ ร้อยละ 62.5 หน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย ร้อยละ 20.8 และหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน น้อยที่สุด ร้อยละ 12.5

นอกจากนั้น จากการศึกษาในสองระยะเวลา พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่จะทำงานในหน่วยงานที่อยู่ในแวดวงของคนพิการ มีบัณฑิตส่วนน้อยได้ทำงานในหน่วยงานเอกชนซึ่งเป็นตลาดแรงงานเปิด

Copyright by Mahidol University

2. ระดับการปรับตัว และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

2.1 ระดับการปรับตัว

ระดับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตพบว่าการปรับตัวโดยรวม ประกอบด้วยการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระยะแรกและระยะที่สองอยู่ในระดับสูง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 2.38 ตามลำดับ)

ลักษณะคะแนนการปรับตัวในแต่ละด้านในตัวบุคคลในระยะแรกและระยะที่สอง เป็นแบบแผนที่คล้ายกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างคนใดคนหนึ่งที่มีคะแนนในระยะแรกสูง จะมีคะแนนในระยะที่สองสูง ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่างคนใดมีคะแนนในระยะแรกต่ำ จะมีคะแนนในระยะที่สองต่ำ และจากการสัมภาษณ์บัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีงานทำแล้ว จำนวน 15 คน ในสองช่วงระยะ พบว่าส่วนใหญ่มีสามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ถึงแม้ว่ายังมีอุปสรรคในการสื่อสารกับผู้ที่มีการได้ยินอยู่บ้างก็ตาม

การที่บัณฑิตส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ดีเนื่องจากบัณฑิตส่วนใหญ่ได้ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินร่วมด้วย และวิทยาลัยราชสุดามีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นกลุ่มน้อยหรือไม่มีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วย ร้อยละ 30.8 ออกจากงาน ไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ เนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสาร ขาดนิสัยในการทำงานที่ดี ขาดทักษะทางสังคมในการอยู่ร่วมกับสังคมและวัฒนธรรมทั่วไป

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าในระยะแรก ปัจจัยทางด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับรายได้ ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย การมีประสบการณ์การทำงาน การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานโดยรวม

ในระยะที่สอง ปัจจัยทางด้านระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการหาค่าสหสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ พบว่าระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ

Copyright by Mahidol University

น้อยและเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก กล่าวคือ หากมีรายได้สูงจะมีการปรับตัวดี และหากมีรายได้ต่ำจะมีการปรับตัวไม่ดี และระดับรายได้มีอิทธิพลต่อการปรับตัวไม่มากนัก

ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ เกรดเฉลี่ยสะสม ระดับการได้ยิน ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษา-ไทย การมีประสบการณ์การทำงาน การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวโดยรวมในสองระยะ มีค่าเท่ากับ 0.176 ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นการปรับตัวโดยรวมในในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

หลังจากการสำรวจในระยะแรกพบว่า มีบัณฑิตที่ออกจากงานจำนวน 3 คน เนื่องจาก รู้สึกเหงาเมื่อทำงานในสภาพแวดล้อมที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และมีปัญหาในการสื่อสารในการทำงาน มีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และหลังจากการสำรวจในระยะที่สองพบว่ามีบัณฑิตออกจากงานจำนวน 1 คน เนื่องจาก ทำงานหนักแต่ได้ค่าตอบแทนน้อย และบัณฑิตที่ออกจากงานทั้งหมดทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อยหรือไม่มีคนพิการทางการได้ยินร่วมด้วย แสดงให้เห็นว่าทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อยหรือไม่มีคนพิการทางการได้ยินร่วมด้วย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บัณฑิตไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ เนื่องจากมีปัญหาในการสื่อสาร และขาดทักษะทางสังคมในการอยู่ร่วมกับสังคมและวัฒนธรรมทั่วไป

นอกจากนั้นพบว่า บัณฑิตที่เรียนในสาขาวิชาการจัดการทั่วไป มีภาวะการมีงานทำน้อย ทั้งในระยะแรกและในระยะที่สอง คิดเป็นร้อยละ 63.6 และ 54.5 ทั้งนี้เนื่องจากถูกจำกัดทางโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน และในส่วนสถานประกอบการที่เปิดรับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน ส่วนใหญ่จะรับคนพิการทางการได้ยินในวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ภัทรพร อ่อนไสว, สัมภาษณ์) ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ เนื่องจากถูกกีดกันจากทัศนคติของสถานประกอบการ

ผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวทำให้คนพิการทางการได้ยินส่วนใหญ่มีรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มช่างไม้ ศิลปิน ช่างทาสี ตัดเสื้อผ้า และขายของ กลุ่มคนพิการทางการได้ยินจะ

Copyright by Mahidol University

ชักชวนกันมาทำอาชีพและคนพิการทางการได้ยินในชนบท ส่วนใหญ่มักทำงานอาชีพของครอบครัว (Suwanarat, 1994 : 64)

อภิปรายผล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะแรก ระยะสามเดือนแรกของการทำงานและระยะที่สอง ระยะหกเดือนแรกของการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในสองช่วงระยะเวลา อนึ่ง ในการเก็บข้อมูลในระยะที่สอง มีบัณฑิตจำนวน 3 คนออกจากงานจึงไม่สามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในสองช่วงระยะเวลาเพราะบัณฑิตจำนวน 3 คนนี้ได้ที่ทำแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวในระยะแรก

ในการเปรียบเทียบระดับการปรับตัวในสองช่วงระยะเวลา ผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะบัณฑิตที่ได้ทำแบบสอบถามในสองช่วงระยะเวลา คือ ระยะแรกและระยะที่สองมีจำนวน 48 คน

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาเป็นประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

1. ลักษณะการปรับตัว
2. ผลการศึกษากับสมมุติฐาน
3. การอภิปรายผลการศึกษาเฉพาะกรณี
4. เพราะเหตุใด บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินส่วนใหญ่จึงสามารถปรับตัวกับการทำงานได้ดี
5. เพราะเหตุใดบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินจึงไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานได้

1. ลักษณะการปรับตัว

จากการศึกษาในสองระยะพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 2.38 จากคะแนนเต็ม 3.00

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าในระยะแรกการปรับตัวโดยรวม การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 2.41 2.52 และ 2.33 ตามลำดับ และในระยะที่สอง การปรับตัวโดยรวม การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 2.40 2.47 และ 2.34 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ในสองระยะ คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านมีค่าใกล้เคียงกัน และระดับการปรับตัวโดยรวมในในระยะที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยมหิดล Copyright by Mahidol University

สองของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีขึ้นกว่าระยะแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเดช ฉายอรุณ (2542:95) ที่พบว่า ลักษณะคะแนนการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในระยะแรกเมื่อทำงานครบ 2 เดือน กับระยะที่สอง เมื่อทำงานครบ 6 เดือน มีแบบแผนที่คล้ายกัน และระดับการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ไม่มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

2. ผลการศึกษากับสมมุติฐานต่างๆ

เพศกับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวพบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรภา กสานติกุล (2542) พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ และงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) พบว่า การปรับตัวในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด ระดับความทะเยอทะยาน ความต้องการทางการเงิน ทั้งนี้ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน อาจเนื่องมาจากบัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครู (ร้อยละ 66.6) ซึ่งอาชีพครูเป็นงานที่ไม่ได้แบ่งแยกหน้าที่โดยชัดเจนระหว่างเพศชายและหญิง ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็สามารถเป็นครูได้

เกรดเฉลี่ยสะสมกับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เกรดเฉลี่ยสะสมไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สมตระกูล (2531:76)พบว่านักเรียนที่มีความพิการทางการได้ยินที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีการปรับตัวกับเพื่อน บุคคลทั่วไป บรรยากาศการเรียนการสอน สภาพร่างกายและจิตใจ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ รุ่มวิริยะพงษ์ (2542:69) ที่ศึกษาพบว่าผลการเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวด้านสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรี จุฬาลงกรณ-มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ปัจจัยด้านเกรดเฉลี่ยสะสมไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานที่บัณฑิตทำได้แก่ ครูสอนภาษามือ ฝ่ายผลิต เจ้าหน้าที่ธุรการ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ และความชำนาญ ดังนั้นบัณฑิตที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมในระดับต่ำ ปานกลาง สูงมีระดับการปรับตัวไม่แตกต่างกันมากนัก

ระดับรายได้กับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวพบว่าในระยะแรก ระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับเงินเดือนที่บัณฑิตได้รับส่วนใหญ่มีจำนวนเงินที่ไม่

Copyright by Mahidol University

แตกต่างกันมาก และบัณฑิตบางส่วนหางานทำไม่ได้ การที่มีงานทำจึงเป็นสิ่งที่บัณฑิตต้องการเป็นอันดับแรก จึงไม่เกี่ยงการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ (Underemployment)

ในระยะที่สอง ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ หากมีรายได้ดีจะมีการปรับตัวได้ดี และหากมีรายได้ต่ำ จะปรับตัวได้ไม่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรภา กสานติกุล (2542) ที่พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ และงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) เรื่อง จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล ที่พบว่า ระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการที่ระดับรายได้มีระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในระยะแรก แต่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานในระยะที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

- ในระยะแรก บัณฑิตให้ความสำคัญกับการมีงานทำเป็นอันดับแรก หากเทียบกับลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) จะเห็นได้ว่าเป็นความต้องการด้านร่างกาย (Psychological Need) เป็นความต้องการสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิต ได้แก ความต้องการปัจจัย 4 นอกจากนี้ คนพิการมีโอกาสที่จะว่างงานได้มากกว่าคนทั่วไป ปัญหาการว่างงานนั้นเป็นสิ่งที่คนพิการส่วนใหญ่ได้ประสบมาตลอด (Schirmer, 2001:236 ; Danek&Seay & Coller, 1989 ; Long, 1992) ดังนั้นบัณฑิตจึงเห็นว่าการมีงานทำสำคัญเป็นลำดับแรก ดังนั้นบัณฑิตจึงจำเป็นต้องทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ ดังจะเห็นได้จากบัณฑิตมีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท ร้อยละ 33.3 และ 32.0 ในระยะแรกและระยะที่สอง ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าระดับเงินเดือนที่หน่วยงานราชการ เอกชนทั่วไป จ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (สมาคมการบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2545:56)

- ในระยะที่สอง ระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีรายได้ที่ดี ทำให้บัณฑิตเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการปรับตัวที่ดี ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับคนทั่วไป ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าบัณฑิตที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 6,000 บาทต่อเดือน มีการปรับตัวระดับสูงเพียงร้อยละ 35.7 ในขณะที่บัณฑิตที่มีระดับรายได้ระหว่าง 6,000-10,000 บาทต่อเดือน มีการปรับตัวระดับสูง ร้อยละ 76.5

ระดับการได้ยินกับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ระดับการได้ยินไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานไม่สอดคล้องกับการศึกษาของศรียา นิยมธรรม (2538:102) ที่กล่าวว่าระดับการได้ยินมีความสัมพันธ์กับการปรับตัว คนหูหนวกมักจะแสดงพฤติกรรม

Copyright by Mahidol University

ความผิดปกติทางอารมณ์มากกว่าคนหูตึงและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรณ์ สมตระกูล (2531:71) ที่พบว่านักเรียนที่หูตึงและหูหนวกมีการปรับตัวแตกต่างกัน และการศึกษาของสากาซัน (Sakason, 1980; Morgan-Jones,2001:26;) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดของคนหูหนวกกับคนหูตึง พบว่า คนหูหนวกมีความเครียดน้อยกว่าคนหูตึง เพราะว่าคนหูหนวกไม่ได้ยินเสียงใดๆ ในขณะที่คนหูตึงได้ยินเสียง แต่ไม่ได้ยินเสียงทั้งหมด ทำให้เกิดความสงสัยมากขึ้น ทำให้มีผลต่ออารมณ์ ทำให้รู้สึกสับสนและรู้สึกกังวลมากกว่าคนหูหนวก

การที่ปัจจัยด้านระดับการได้ยินไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตนั้น อาจเนื่องมาจากบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย (ร้อยละ 72.9) และทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ (ร้อยละ 62.5) จึงได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่สนับสนุนช่วยเหลือการทำงานของบัณฑิต แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตได้รับการเอาใจใส่ดูแล ยกย่อง เห็นคุณค่า เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือที่มีผลต่อภาวะจิตใจ และอารมณ์ของบัณฑิตทำให้สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี

ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย กับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย กับการปรับตัวในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

การที่ความสามารถในการพูด ความสามารถในการอ่านริมฝีปาก ความสามารถในการอ่านภาษาไทย ความสามารถในการเขียนภาษาไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตนั้น อาจเนื่องมาจากบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยิน (ร้อยละ 87.5) และทำงานร่วมด้วยหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ ได้แก่ ล่ามภาษามือ (ร้อยละ 62.5) และการที่คนหูหนวกได้ติดต่อกับคนหูหนวกอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่แตกต่างกัน (Wang et al ; Scheetz, 1993 :84) และบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่สามารถสื่อสารและเข้าใจวัฒนธรรมของคนหูหนวกได้ดี จึงไม่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตามมีบัณฑิตจำนวนหนึ่งที่ทำงานในสถานประกอบการทั่วไปที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย/ไม่มีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วย ซึ่งคนทั่วไปที่สามารถเข้าใจภาษามือมีจำนวนน้อยมาก ทำให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างคนพิการทางการได้ยินกับคนทั่วไป คนพิการทางการได้ยินมักจะรู้สึกอึดอัด เมื่อต้องพยายามสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินที่ไม่เข้าใจธรรมชาติ

Copyright by Mahidol University

ของคนพิการทางการได้ยิน และคนทั่วไปมักเห็นเป็นเรื่องเสียเวลาที่จะใช้ความพยายามสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยิน (ดูส่วนที่ 5 การสัมภาษณ์บัณฑิตที่ออกจากงาน ประกอบ)

การมีประสบการณ์การทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การมีประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร แซ่เฮ้ง (2540:86) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของคนพิการ

ทั้งนี้การมีประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน มีส่วนน้อยที่ทำงานงานลักษณะเดิม ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่บัณฑิตทำงานในหน่วยงานที่เคยทำงานมาก่อนเพียงร้อยละ 12.5 บัณฑิตที่มีประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานใหม่ หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากประสบการณ์เดิม แม้ว่าบัณฑิตจะมีประสบการณ์การทำงาน ก็ต้องปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่

ดังนั้นการมีประสบการณ์การทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษากับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงศ์ เกษมสิน (2521:346 อ้างใน สมพร แซ่เฮ้ง, 2540:82) ที่พบว่า การที่บุคคลได้ทำงานตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน จะทำให้บุคคลมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานได้มาก ถึงแม้ว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ (ร้อยละ79.2) จะได้ทำงานตรงตามสาขาที่จบการศึกษาก็ตาม ทั้งนี้บัณฑิตไม่มีโอกาสเลือกเรียนในสาขาวิชาเรียนในระดับปริญญาตรีที่ตนสนใจเนื่องจากมีข้อจำกัดในโอกาสทางการศึกษา เพราะในประเทศไทย มีเพียงวิทยาลัยราชสุดา และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเท่านั้นที่มีหลักสูตรที่จัดบริการพิเศษสำหรับคนหูหนวก

การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วยการทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการกับการปรับตัวในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวพบว่าไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การเข้าทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน การทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วยการทำงาน

Copyright by Mahidol University

ในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานร่วมด้วย การทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจากทางครอบครัว เนื่องจากบัณฑิตทำอาชีพรับราชการหรือลูกจ้างของรัฐ (ร้อยละ 68.8) ทำให้ไม่สามารถเลือกงานที่ใกล้บ้าน ใกล้ชิดครอบครัวได้ ซึ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่สำคัญที่สุด คือ ครอบครัวของคนพิการ สถาบันครอบครัวที่สามารถให้การดูแลรักษาให้การสนับสนุนทางสังคม อารมณ์ จิตใจ ได้ดีกว่าสถาบันอื่นๆ (จิตรา เจริญภัทรเภสัช, 2537:45 อ้างในแพรว เอี่ยมน้อย, 2546:15) หรืออาจได้รับความกดดันจากประเมินผลงานของหน่วยงานเนื่องจากส่วนใหญ่อยู่ในช่วงทดลองงาน หรือได้รับความกดดันจากเศรษฐกิจเนื่องจากต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรภา กสานติกุล (2542:98) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานของคนพิการ

ดังนั้นปัจจัยการเข้าทำงานในหน่วยงานที่มีลักษณะต่างๆข้างต้นจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน

การที่ระดับการปรับตัวโดยรวมในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีขึ้นกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

การที่ระดับการปรับตัวโดยรวมในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีขึ้นกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเดช ฉายอรุณ (2542:95) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ในสองช่วงระยะเวลา พบว่า ลักษณะคะแนนการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ในระยะแรกเมื่อทำงานครบ 2 เดือน กับระยะที่สอง เมื่อทำงานครบ 6 เดือน มีแบบแผนที่คล้ายกัน และระดับการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพใหม่ เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 เดือน ไม่มีความแตกต่างไปจากรูปแบบการปรับตัวเมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานตรงกับสาขาที่เรียน (ร้อยละ79.2) บัณฑิตส่วนใหญ่ประกอบอาชีพครู (ร้อยละ 66.6) ที่ทำการสอนในโรงเรียนสอนคนหูหนวกที่มีสภาพแวดล้อมที่มีคนหูหนวกเป็นคนส่วนใหญ่ สามารถสื่อสารด้วยภาษามือในสถานที่ทำงานได้ ซึ่งคล้ายคลึงกับสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยราชสุดาที่บัณฑิตเคยศึกษา อีกทั้งวิทยาลัยราชสุดามีกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งานโดยส่งนักศึกษาทุกสาขาวิชาไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเป็นเวลาประมาณ 2 เดือน การเข้าไปฝึกปฏิบัติงานและทำให้บัณฑิตได้รับการฝึกฝนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ จนเกิดความชำนาญในการทำงานและคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสถานประกอบการยอมรับในความสามารถของนักศึกษา ยินดีรับนักศึกษาเข้าทำงานเมื่อจบการศึกษา จากการศึกษาพบว่ามีบัณฑิตร้อยละ 18.8 ได้เข้าทำงานในหน่วยงานที่เคยได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบัณฑิตดังกล่าวไม่มีการเปลี่ยนงาน นอกจากนั้น การที่บัณฑิตมีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อม

Copyright by Mahidol University

ในการทำงาน ช่วยลดความเครียด ความกดดันในการปรับตัวกับการทำงานในช่วงแรก ซึ่งถือว่าเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ หากบุคคลสามารถปรับตัวกับการทำงานได้ จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลปฏิบัติงานดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเกิดสภาวะปรับตัวไม่ได้ จะส่งผลให้บุคคลออกจากองค์กร โดยเฉพาะในช่วง 1-4 สัปดาห์แรกเข้าทำงาน ที่มีสถิติการออกจากงานสูงสุด (Wanous, 1978 ;ธีรเดช ฉายอรุณ, 2542:2)

อีกทั้งลักษณะงานของบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นลักษณะงานที่เป็นกิจวัตร (Routine work) จึงสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องปรับตัวกับการทำงานมากนัก ส่งผลให้รูปแบบการปรับตัวโดยรวมในในระยะหกเดือนแรกของการทำงานมีการปรับตัวไม่ดีขึ้นกว่าระยะสามเดือนแรกของการทำงาน

3. การอภิปรายผลการศึกษาเฉพาะกรณี

ในส่วนของการศึกษาเฉพาะกรณี จำนวน 15 คน พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานที่น่าสนใจดังนี้

3.1 ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่าวิธีการที่บัณฑิตสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่สื่อสารผ่านล่ามภาษามือ เพราะผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษามือหรือใช้ภาษามือได้ไม่ดีพอที่จะสื่อสารกันเข้าใจ และบัณฑิตส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาใช้ภาษามือได้ดีขึ้น เพราะสะดวกต่อการสื่อสารและรู้สึกเกรงใจล่ามภาษามือ

บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่ได้สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา มีบัณฑิตเพียง 5 คนเท่านั้นที่สอนภาษามือให้กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามีงานยุ่งจึงไม่ค่อยได้พูดคุยกัน

นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาของกรณีศึกษาที่ 3 12 และ 13 มีความสนใจที่จะฝึกการใช้ภาษา-มือไทยซึ่งเป็นภาษาที่คนหูหนวกคิดค้นขึ้นมา แสดงให้เห็นว่าสังคมเริ่มมีความสนใจที่จะศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมของคนหูหนวก ซึ่งมีสังคมที่มีภาษามือเป็นภาษาหลักในการสื่อสารและมีวัฒนธรรมเฉพาะ (Padden ,1989:1)

วิธีการที่บัณฑิตสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่สื่อสารด้วยภาษามือ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ภาษามือตามภาษาพูดที่แตกต่างกับภาษามือไทย บัณฑิตส่วนใหญ่คิดว่าการใช้ภาษามือตามภาษาพูด เป็นสิ่งที่ผิด จึงพยายามสอนภาษามือไทยให้กับเพื่อนร่วมงาน และบัณฑิตส่วนใหญ่สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น นับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่คนพิการทางการได้ยินมีความตระหนักในการแก้ปัญหาในการสื่อสาร

Copyright by Mahidol University

พยายามให้คนทั่วไปได้เข้าใจและเรียนรู้การใช้ภาษามือไทยที่ใช้ในชุมชนคนหูหนวก แต่อย่างไรก็ตาม การที่บัณฑิตคิดว่าการใช้ภาษามือตามภาษาพูดเป็นสิ่งที่ผิด ไม่ถือว่าเป็นทัศนคติที่ดีเพราะการใช้ภาษามือที่แตกต่างกันเปรียบได้กับการมีวัฒนธรรมในสังคมที่หลากหลาย การตัดสินว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเองเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งได้ ดังนั้นควรที่จะเรียนรู้และเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมนั้นๆ

ปัญหาที่พบในการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ ปัญหาการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน บัณฑิตส่วนใหญ่มักมีปัญหาในการสื่อสารกับคนทั่วไป แต่อย่างไรก็ตามบัณฑิตได้พยายามสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยการสื่อสารหลาย ๆ วิธีจนสามารถสื่อสารกันเข้าใจสอดคล้องกับงานวิจัยของฟอสเทอร์ (Foster,1987:DeCaro,et al,1994 :275) ที่พบว่า ลูกจ้างหูหนวกพยายามสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจโดยใช้วิธีการสื่อสารหลายๆวิธี เช่น การอ่านริมฝีปาก การเขียน ภาษามือ การใช้มือสะกดคำ ภาษาท่าทาง นอกจากนั้นยังสอนภาษามือ การสะกดคำ แก่เพื่อนร่วมงาน และให้เพื่อนร่วมงานพูดช้าๆ ชัดๆ และมองหน้าขณะสนทนาด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของวรวรรณ คงคล้าย (2539) ที่พบว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีอาชีพค้าขาย ใช้ภาษาท่าทาง และใช้วิธีการกดตัวเลขบนเครื่องคิดเลขเป็นการบอกราคากับลูกค้า ซึ่งแสดงถึงการพยายามสื่อสารกับคนทั่วไป

สำหรับบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางได้ยินเป็นคนส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงไม่ค่อยเกิดปัญหาในการสื่อสารมากนัก แต่สำหรับบัณฑิตทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนส่วนน้อย จะพบกับปัญหาในการสื่อสารมาก ดังเช่นกรณีศึกษาที่ 5 ที่รู้สึกหงุดหงิด เมื่อสื่อสารกันลำบาก ไม่แน่ใจในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ว่าเข้าใจถูกต้องหรือไม่ ทำให้ทำงานได้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา และกรณีศึกษาที่ 15 ให้เหตุผลที่ลาออกจากงาน เพราะมีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ถูกต้อง จึงถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิบ่อยๆ และรู้สึกว่าทั้งผู้บังคับบัญชารังแกคนหูหนวก ชอบด่าคนหูหนวก และคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจคนหูหนวก มีแต่เพื่อนร่วมงานที่สนิทกันเท่านั้นที่พูดคุยด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา ชัยวรศิลป์ (2541 : 30) ที่พบว่าเมื่อคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มักจะเกิดความคับข้องใจ เกิดความแปรปรวนทางอารมณ์ เช่น ฉุนเฉียว ก้าวร้าว เศร้าซึม และหลีกเลี่ยงการเข้าสังคม และแยกตัวออกจากสังคมของคนทั่วไป

3.2 ด้านการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

จากการศึกษาพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการทำงาน พยายามเรียนรู้งานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Copyright by Mahidol University

ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง บัณฑิตส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ไม่คิดว่าความพิการทางการได้ยินเป็นอุปสรรคในการทำงาน แต่อาจมีปัญหาในการสื่อสาร การคำนวณบ้าง การที่บัณฑิตส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อตนเองนั้นส่งผลดีต่อการปรับตัว การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกคนทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วย มีการติดต่อกับคนหูหนวกอยู่ตลอด เวลา และมีการแข่งขันกันภายใต้ข้อจำกัดด้วยความพิการเหมือนๆกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่แตกต่างกัน

บัณฑิตส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆเช่น การเขียนภาษาไทย การทำวิจัย การทำแผนบริการการศึกษาเฉพาะบุคคล การใช้คอมพิวเตอร์ วิธีการสอนฯลฯ

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิต มีบางคนที่มีรายได้ไม่พอใช้จ่ายเนื่องจากมีภาระเลี้ยงดูครอบครัวหรือบางคนทำงานต่ำกว่าความรู้ ความ สามารถ ดังนั้น จึงมีรายได้น้อยกว่าฐานเงินเดือนของคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

3.3 ด้านการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บัณฑิตทุกคนสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีบัณฑิตบางคนที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น หน่วยงานขาดงบประมาณในการจ้างบุคลากรเพิ่ม เกิดปัญหาภาระงานมาก หรือขาดงบประมาณในการจัดซื้อ สื่อการสอน โต๊ะ เก้าอี้

สภาพการทำงาน บัณฑิตส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก และบัณฑิตบางคน ต้องรับภาระงานของคนทั่วไป ทำให้บัณฑิตรู้สึกว่าคนทั่วไปเอาเปรียบคนหูหนวก หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมการทำงานและต้องอดทนทำงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรภา กสานติกุล (2542, : 103) ที่พบว่าลูกจ้างที่พิการทางการได้ยินมีข้อจำกัดในการแสดงออกถึงความต้องการของตนเอง จึงมีระดับการปรับตัวในการทำงานต่ำกว่าคนพิการประเภทอื่น ดังนั้นนักให้คำปรึกษาควรจะดำเนินการจัดการประชุม สัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับนายจ้าง เพื่อนร่วมงานและคนพิการทาง การได้ยิน

ความสามารถจัดการกับความเครียด บัณฑิตทุกคนมีวิธีการที่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดี เช่น การปรึกษากับเพื่อนสนิท การออกกำลังกาย ฯลฯ เป็นการจัดการกับความเครียดโดยการกระทำที่มีเหตุผลเป็นไปในทางสร้างสรรค์

4. เพราะเหตุใด บัณฑิตส่วนใหญ่จึงสามารถปรับตัวกับการทำงานได้ดี

Copyright by Mahidol University

จากผลการศึกษาในสองช่วงระยะเวลา ทั้งระยะสามเดือนแรกของการทำงานและช่วงหกเดือนแรกของการทำงานพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 และ 2.38 จากคะแนนเต็ม 3.00 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

4.1 การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทางการได้ยิน

4.1.1. การอบรมทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม

4.1.2. การเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ

4.1.3. การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน

4.1.4. การติดตามผล ประเมินผล และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

4.2 ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงาน

4.3 การมีเครือข่ายในการทำงาน

4.1 การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทางการได้ยิน

ปรัชญาการศึกษาของหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาหูหนวกศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับสถานภาพทางสังคม สิทธิมนุษยชนของคนหูหนวก และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนหูหนวกให้ดีขึ้น จึงมีการส่งเสริมให้นักศึกษาและสังคมตระหนักถึงความสำคัญของประวัติศาสตร์วัฒนธรรมของคนหูหนวก และภาษามือไทย ทำให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรสาขา วิชาหูหนวกศึกษา รู้จักตนเอง มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) ที่ดี ดังจะเห็นได้จากบัณฑิตส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามในส่วนการยอมรับตนเองและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (ดูตารางที่ 8 ข้อ 41-44 ประกอบ) มีการปรับตัวอยู่ในระดับสูง การที่บุคคลประเมินตนเองว่ามีคุณค่า จะทำให้มีความรับผิดชอบและมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จ และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและสามารถดำรง ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Burno, 1976 อ้างใน ภนิดา ภู่โตนนา, 2539:32) สอดคล้องกับผลการวิจัยของโคนาเวย์ (Conaway, 1976 อ้างใน รัตนา ดอกแก้ว, 2539:45) ที่พบว่า การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงสามารถปรับตัวได้ดี

ทางวิทยาลัยราชสุดา ได้คำนึงถึงความเสียเปรียบของความพิการทางการได้ยิน ด้านการเรียนรู้เนื่องจากมีความลำบากในการสื่อสาร นำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีโครงสร้างพิเศษเฉพาะที่สามารถตอบสนองความต้องการและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนหูหนวก ซึ่งเหมาะสมสำหรับคนพิการ

Copyright by Mahidol University

ทางการได้ยินเพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ บัณฑิตที่จบการศึกษามีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเข้าใจในประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของคนหูหนวก และภาษามือไทย และเข้าใจความแตกต่างของวัฒนธรรมของคนหูหนวกกับวัฒนธรรมของคนทั่วไป สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงได้จัดการศึกษาดังต่อไปนี้

4.1.1 การอบรมทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรม

ปัญหาโดยทั่วไปในการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน (Kluwin, 2002:201) คือ การขาดทักษะทางสังคมเนื่องจากคนพิการทางการได้ยินที่มีข้อจำกัดในการสื่อสาร ทำให้มีความเข้าใจในด้านนามธรรมได้ยาก เช่น ความเกรงใจ การมีน้ำใจ ความยืดหยุ่น มารยาท ฯลฯ ซึ่งทักษะทางสังคมเหล่านี้ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการถ่ายทอด การขาดทักษะทางสังคมของคนพิการทางการได้ยิน มีผลทำให้การสร้างสัมพันธภาพระหว่างคนพิการทางการได้ยิน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยาก และจากการศึกษาของพิมพ์จิตร์ กาญจนสินธุ์ (2545 :108) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูหูหนวก พบว่า ครูหูหนวกกับครูที่มีการได้ยินมีปัญหาในการทำงานเนื่องจากความไม่เข้าใจในความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม กล่าวคือ ครูที่มีการได้ยินไม่เข้าใจในเรื่องภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก และครูหูหนวกขาดความรู้เรื่องภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก และวัฒนธรรมไทยทั่วไป ทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจความแตกต่างของกันและกันระหว่างคนทั่วไปและคนหูหนวก

การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทางการได้ยิน วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถ และคุณลักษณะเป็นผู้ทำงานร่วมกับนักวิชาชีพอื่น เพื่อให้สาธารณชนตระหนักถึงความสำคัญของภาษามือและวัฒนธรรมคนหูหนวก ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (วิทยาลัยราชสุดา, อ้างถึงแล้ว) จึงได้ให้ความสำคัญกับการอบรมทักษะทางสังคมการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทย บรรจุในหลักสูตรที่เปิดสอน อีกทั้งสอดแทรกความรู้ผ่านการดำเนินชีวิตในสถาบันการศึกษา และการทำกิจกรรมต่างๆเพื่อให้คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมของคนทั่วไป ได้เรียนรู้ความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ยอมรับ และลดปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจกันระหว่างคนพิการทางการได้ยินกับคนทั่วไปในประเด็นความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม

4.1.2 การเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ

การเตรียมความพร้อมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนพิการทางการได้ยินในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้เพราะคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาด้านการใช้ภาษาไทย ทั้งด้านการอ่าน การเขียนและความเข้าใจภาษา ทำให้ถูกจำกัดในการรับข้อมูลข่าวสารและเป็นอุปสรรคในการได้งานทำ ส่งผลให้คนพิการทางการได้ยินประสบกับปัญหาการว่างงานและการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ วิทยาลัยราชสุดา มี

Copyright by Mahidol University

กระบวนการการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพสำหรับคนพิการทางการได้ยินได้เป็นกระบวนการระยะยาวตั้งแต่เมื่อแรกเริ่มรับคนพิการทางการได้ยินเข้าศึกษาต่อเนื่องจนกระทั่งจบการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินมีความรู้ทางวิชาการ และเรียนรู้ทักษะในการอยู่ร่วมกับคนทั่วไปในสังคม เป็นคนสองวัฒนธรรมและสองภาษา คือ รู้จัก และเข้าใจ สามารถปรับตัวกับภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมของคนทั่วไป มีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

การเตรียมความพร้อม สำหรับนักศึกษาคนพิการทางการได้ยินในวิทยาลัยได้ดำเนินการเตรียมความพร้อม ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ (จิตประภา ศรีอ่อน, 2543 : 35 และนางสาวจันทร์สาย ไชยลังการ, สัมภาษณ์)

- ภาษาไทย ทั้งด้านการอ่าน การเขียน และความเข้าใจในภาษา
- ภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ทั้งการอ่าน การเขียน และความเข้าใจในภาษา
- ภาษามือไทย
- ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้อินเตอร์เน็ต (Internet)
- บริการให้คำปรึกษาและแนะแนว
- การดูงานนอกสถานที่ และการฝึกงาน (Apprenticeship)
- การฝึกอบรมเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านวิชาการและทักษะทางสังคมก่อนจบการศึกษา
- การปฏิบัติธรรมและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

4.1.3 การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (School-to-Work Transition)

การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (School-to-Work Transition) มีความสำคัญมากโดยเฉพาะผู้ที่เริ่มงาน เพราะเป็นช่วงปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเรียนไปสู่โลกของการทำงาน เมื่อผู้เริ่มทำงาน จะได้เรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากการชีวิตในการเรียนที่มีสังคมจำกัด จากผลการ ศึกษาพบว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อยจะมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการช่วยเหลือในช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะกับบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย สถาบันการศึกษาควรมีโปรแกรมการช่วยเหลือผู้เริ่มทำงานให้ทันเวลาและถูกต้อง และนำสิ่งที่พบมาปรับปรุงการผลิตบุคลากรที่พิการทางการได้ยินต่อไป

Copyright by Mahidol University

ทางวิทยาลัยราชสุดา ได้ให้ความสำคัญกับการบริการช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน โดยจัดการสัมมนาให้การอบรมต่อเนื่องตามความต้องการของบัณฑิต (In-service Training) การนิเทศการทำงาน ติดตามความก้าวหน้าในการทำงานเป็นระยะ ออกเยี่ยมสถานประกอบการและมีเครือข่ายในการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงาน และผลจากการมีบริการช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงานนั้น ทำให้บัณฑิตมีความมั่นใจการทำงานมากเพราะทราบว่าทางวิทยาลัยราชสุดา ติดตามดูแล ช่วยเหลือเป็นอย่างดี

4.1.4 การติดตามผล ประเมินผล และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

เมื่อคนพิการทางการได้ยินเริ่มทำงาน จะพบว่าตนเองยังขาดทักษะในการทำงาน ต้องการที่จะฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือมีปัญหาในการทำงาน ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรมีการติดตามผลประเมินผลการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน และมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินให้ดียิ่งขึ้น

ทางวิทยาลัยราชสุดาได้จัดทำโครงการติดตามผลและประเมินผลบัณฑิตที่พิการทางการได้-ยิน เป็นระยะเวลา 5 ปี เพื่อติดตามและประเมินผลบัณฑิต ภาวะการมีงานทำ ศึกษาสภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน การติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและครอบครัวบัณฑิต การออกเยี่ยมบัณฑิตและนายจ้างตามสถานประกอบการ การวิจัยติดตามผลและประเมินผลการทำงานของบัณฑิต

อีกทั้งมีการสัมมนาเพื่อติดตามผลและเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งมีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระชับความสัมพันธ์กับวิทยาลัยราชสุดา และให้การสนับสนุน “ชมรมครูสอนภาษามือไทย” ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มทางอาชีพ เพื่อพบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ต่างๆให้กับจากคนพิการทางการได้ยินรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

4.2 ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินเข้าทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่มีระดับการปรับตัวอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะหน่วยงานที่บัณฑิตเข้าทำงาน กล่าวคือ บัณฑิตที่มีการได้ยินส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วย ทำงานตรงตามสาขาที่เรียน ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อน หรือญาติทำงานร่วมด้วย ทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ (ร้อยละ 87.5 79.2 72.9 และ 62.5 ตามลำดับ) ลักษณะของหน่วยงานที่บัณฑิตได้เข้าทำงานมีสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการปรับตัว กล่าวคือ บัณฑิตได้รับการสนับสนุนจากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก การยอมรับในความสามารถ เห็นคุณค่า และแรงสนับสนุนเหล่านี้ทำให้คนหูหนวกรู้สึกว่าตนเองได้รับความอบอุ่น ความใกล้ชิด สนิทสนม ช่วยให้คน

Copyright© by Mahidol University

หูหนวกสามารถเผชิญปัญหาและมีความสัมพันธ์กับการปรับตัว (Hall & Nelson, 1996 อ้างใน แพรว เอี่ยมน้อย, 2546:11)

การที่คนพิการทางการได้ยินได้ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินทำงานร่วมด้วย เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปรับตัวเป็นอย่างมากเนื่องจากคนพิการทางการได้ยินสามารถสื่อสารกันได้เข้าใจ การสามารถใช้ภาษามือสื่อสารกันเข้าใจเป็นปัจจัยที่สำคัญกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จากงานวิจัยของ เบค (อ้างถึงแล้ว) ที่พบว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่หูหนวกจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมาก กว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยิน คนพิการทางการได้ยินสามารถใช้ภาษามือสื่อสารกัน ทำให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีพ่อแม่ที่มีการได้ยินที่มีวิธีการสื่อ สารแบบอ่านริมฝีปากวิธีเดียว นอกจากนั้นการใช้ชีวิตในสังคมอย่างไม่แบ่งแยก คนพิการทางการได้ยินจะ มีการยอมรับตนเองได้ดี ดังเช่นงานวิจัยของหวังและคณะ (อ้างถึงแล้ว) ที่พบว่านักเรียนหูหนวกที่อยู่ใน โรงเรียนประจำ จะมีการติดต่อกับคนหูหนวกอยู่ตลอดเวลาและมีการแข่งขันกันภายใต้ข้อจำกัดด้วยความ พิการเหมือนๆกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่แตกต่างกัน และโดยทั่วไปจะมีการยอมรับในความ สามารถ ของตนเองดีกว่านักเรียนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วมซึ่งนักเรียนหูหนวกเป็นคนกลุ่มน้อย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของไมเคิลบัสท์ (อ้างถึงแล้ว) ที่พบว่า เด็กที่เรียนในโรงเรียนไปกลับจะมีอาการ เครียด ความสับสน หงุดหงิดมากกว่าเด็กจากโรงเรียนประจำ เนื่องจากเด็กที่เรียนในโรงเรียนประจำนั้น มักพบกับเพื่อนที่มีสภาพเหมือนกับตนเอง และอยู่ในวัยเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน อาจสรุปได้ว่าเด็กจาก โรงเรียนประจำจะรู้สึกว่าการเป็นคนหูหนวกเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีสุข ภาพจิตดี เพราะอยู่ในโลกเดียวกัน ส่วนเด็กในโรงเรียนไปกลับนั้น มักพบกับความยุ่งยากในการสื่อสาร มากกว่า

4.3. การมีเครือข่ายในการทำงาน (Networking)

ในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา ได้บรรจุวิชา การฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาที่พิการทางการได้ยินได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ ความสามารถในการทำงานในแต่ ละสาขาวิชาในภาคสนามด้วยการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน (Learning by Doing) โดยมีกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (นางสาวอรวรรณ ห่อหอม, สัมภาษณ์)

1. การสังเกตการณ์การทำงานในสถานประกอบการ
2. การฝึกประสบการณ์ในระยะสั้น ใช้เวลา 2 สัปดาห์
3. การฝึกประสบการณ์ในระยะยาว ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

ในขณะที่ฝึกประสบการณ์ จะมีคณะอาจารย์จากวิทยาลัยราชสุดา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานช่วยแนะนำ ดูแล และนิเทศการทำงานและจากการที่นักศึกษามีประสบการณ์ในการ ทำงานจากการฝึกประสบการณ์ ทำให้นักศึกษามีทักษะ ความชำนาญในวิชาชีพ และมีความคุ้นเคยกับ

Copyright by Mahidol University

ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสถานประกอบการยอมรับในความสามารถของนักศึกษา ยินดีรับนักศึกษาเข้าทำงานเมื่อจบการศึกษา จากการศึกษาพบว่ามีบัณฑิต ร้อยละ 18.8 ได้เข้าทำงานในหน่วยงานที่เคยได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบัณฑิตดังกล่าวไม่มีการเปลี่ยนงาน

การที่บัณฑิตได้เข้าทำงานในหน่วยงานที่เคยได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า การมีเครือข่ายในการทำงาน (Networking) ช่วยให้สถานประกอบการได้รับรู้ถึงความสามารถของคนพิการทางการได้ยิน และยินดีรับเข้าทำงาน อีกทั้งบัณฑิตยังมีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยลดความเครียด ความกดดันในการปรับตัวกับการทำงานในช่วงแรก ซึ่งถือว่าเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ หากบุคคลสามารถปรับตัวกับการทำงานได้ จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลปฏิบัติงานดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเกิดสภาวะปรับตัวไม่ได้ จะส่งผลให้บุคคลออกจากองค์กร โดยเฉพาะในช่วง 1-4 สัปดาห์แรกเข้าทำงาน ที่มีสถิติการออกจากงานสูงสุด (Wanous, 1978 ;ธีรเดช ฉายอรุณ, 2542:2) และการที่บัณฑิตได้เข้าฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการจริงเป็นระยะเวลาประมาณ 2 เดือน เป็นการเปิดโอกาสให้บัณฑิตได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะการทำงาน และเมื่อได้ฝึกฝนทักษะจนเกิดความชำนาญ จะสามารถทำงานได้ดี จะเกิดความพึงพอใจ รู้สึกสนุกสนานกับการทำงานนั้นๆ (ศรียา นิยมธรรม, 2538:162) สอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของรอย (ประภาวดี เหล่าพูลสุข, อ้างถึงแล้ว) ที่กล่าวว่าปรับตัว ความมั่นคงทางด้านจิตใจ เกิดจากความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง เป็นผลมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นและได้รับการยอมรับในความสามารถ บุคคลที่มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเองตามความเป็นจริง มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าแห่งตน การปรับตัวต่อภาวะความกดดันต่างๆ จะเป็นไปได้ดีกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกต่อตัวเองไม่ดี และสอด-คล้องงานวิจัยของอาร์คอฟ (Arkoff, 1968 : 26-27) ที่กล่าวว่าผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐานหรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพอใจในงานที่ทำ ความพอใจในงานนั้นเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สามารถบ่งชี้ได้ว่า ผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้ที่ประสบปัญหาการปรับตัวในการทำงาน ส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่ขาดความพอใจในงานที่ทำและมักมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไปหรือตนเองเหมาะสมกับอาชีพใด

5. เพราะเหตุใด บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินจึงไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานได้

บุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กรแล้วจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยู่ในองค์กรต่อไป หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ มีสถิติการออกจากงานสูงสุดโดยเฉพาะในช่วงแรกของการทำงานและ

Copyright by Mahidol University

จำนวนดังกล่าวจะลดลงเมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น (ธีรเดช ฉายอรุณ, อ้างถึงแล้ว) จากผลการศึกษาพบว่า หลังจากการสำรวจในระยะแรกพบว่า มีบัณฑิตที่ออกจากงานจำนวน 3 คน เนื่องจากรู้สึกเหงาเมื่อทำงานในสภาพแวดล้อมที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีปัญหาในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และมีปัญหาในการสื่อสารในการทำงาน มีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและหลังจากการสำรวจในระยะที่สองพบว่ามีบัณฑิตออกจากงานจำนวน 1 คน เนื่องจากทำงานหนักแต่ได้ค่าตอบแทนน้อย และบัณฑิตที่ออกจากงานทั้งหมดเป็นบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย

ผู้วิจัยได้อภิปรายในสาเหตุที่บัณฑิตไม่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

5.1 ปัญหาการปรับตัวในการทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย

5.1.1 ปัญหาการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม

5.2 ปัญหาการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามมารถ

5.3 ลักษณะเฉพาะบุคคลของบัณฑิต ขาดนิสัยการทำงานที่ดี

5.1 ปัญหาการปรับตัวในการทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย

จากผลการศึกษา พบว่า บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีจำนวน 13 คน มีบัณฑิตที่ออกจากงานทั้งหมดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 สะท้อนให้เห็นว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีปัญหาในการปรับตัวและเมื่อพิจารณาถึงบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อยที่เหลือจำนวน 9 คนว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ออกจากงาน พิจารณาเป็นรายบุคคลพบว่าบัณฑิตที่เหลือจำนวน 9 คนนั้น พบว่าบัณฑิตทำงานในหน่วยงานเอกชนจำนวน 5 คน ทำอาชีพค้าขายอิสระจำนวน 2 คน ช่วยกิจการของครอบครัว จำนวน 2 คน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

1) ในหน่วยงานเอกชน มีบัณฑิตทำงานจำนวน 5 คน พิจารณาเป็นรายบุคคล พบว่า

คนที่ 1 ทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงานก่อน จึงไม่ต้องปรับตัวมาก

คนที่ 2 มีประสบการณ์การทำงานในสายอาชีพที่ทำในปัจจุบัน จึงสามารถทำงานได้ดี

คนที่ 3 เป็นคนหูตึง ไม่มีปัญหาในการสื่อสารกับคนทั่วไป สามารถพูดคุยได้ดี

คนที่ 4 ทำงานในหน่วยงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ ในหน่วยงานมีคนพิการทำงานร่วมด้วย 13 คน (คนพิการทางการได้ยิน ผู้พิการทางการมองเห็น ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว ผู้พิการทางสติปัญญา จำนวน 5 4 3 และ 1 คน ตามลำดับ) ปฏิบัติกับคนพิการอย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป

Copyright by Mahidol University

คนที่ 5 มีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเคยเป็นอาจารย์ที่เคยสอนบัณฑิต ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงให้ความเอาใจใส่กับบัณฑิตเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของเบอ (Blau, 1988 ; Schultz, 1998 : 292) ที่ศึกษาบัณฑิตที่จบใหม่ที่ทำงานในบริษัทประกันภัย พบว่า บัณฑิตที่มีความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า

2) การทำอาชีพค้าขายอิสระ เป็นอาชีพที่สามารถจัดการ ตัดสินใจได้โดยอิสระ ทำให้มีความกดดัน ความเครียดต่ำกว่าอาชีพที่ไม่สามารถจัดการและตัดสินใจได้โดยอิสระ (Schultz, 1998 : 389 ; Offerman & Hellmann, 1996 ; Revicki & Gershon, 1996) และบัณฑิตสามารถสื่อสารกับคนทั่วไปโดยใช้ภาษาท่าทาง และใช้วิธีการกดตัวเลขบนเครื่องคิดเลขเป็นการบอกราคากับลูกค้า (วรวรรณ คงคล้าย, อ้างถึง แล้ว) ดังนั้นจึงไม่เป็นปัญหาในการสื่อสารมากนัก

3) การช่วยกิจการครอบครัว สมาชิกในครอบครัวของคนพิการทางการได้ยิน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการทางการได้ยิน และสถาบันครอบครัวให้การสนับสนุนทางสังคม อารมณ์จิตใจได้ดี

บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อยทั้งหมด13 คน ออกจากงานจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 นับว่าเป็นอัตราส่วนที่มาก จากการสัมภาษณ์สาเหตุที่ออกจากงานพบว่า บัณฑิตมีปัญหาในการทำงาน คือ ปัญหาการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม

5.1.1 ปัญหาการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีปัญหาในการเข้าสังคม ปรับตัวกับคนที่มีการได้ยินไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบัณฑิตเคยชินกับวัฒนธรรมและการสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยินโดยการใช้ภาษามือ เมื่อจบการศึกษาออกไปทำงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ทำงานร่วมกับสังคมของคนทั่วไป ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันมาก มีคนที่สามารถใช้ภาษามือได้มีจำนวนน้อยมาก จึงมีการพยายามสื่อสารด้วยวิธีการเขียนหรือวิธีการอื่น ซึ่งคนพิการทางการได้ยินไม่สามารถเข้าใจการสื่อความหมายได้ทั้งหมด ทำให้เกิดช่องว่างในการสื่อสาร ทำให้รู้สึกอึดอัดหรือทำงานอย่างหวาดระแวง ไม่สามารถแสดงออกถึงความต้องการของตนเองได้ ทำให้ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ยาก ไม่มีความสุขกับการทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของแม็คกี (McGee, 1999:1)ที่สำรวจความพึงพอใจของนายจ้างต่อการรับลูกจ้างคนหูหนวก พบว่า ลูกจ้างที่หูหนวกกว่า 2ใน 3 ขาดทักษะในการทำงานเช่น ทักษะการเขียน การสื่อสาร การตรงต่อเวลาและการคำนวณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบูลลิส (Bullis,el at, 1987; Schirmer, 2001:38) ที่พบว่านักศึกษาหูหนวกที่จบการศึกษาส่วนใหญ่จะประสบความสำเร็จน้อยกว่านักศึกษาที่มีการได้ยินทั้ง

Copyright by Mahidol University

ด้านการจ้างงานและการปรับตัวกับชีวิตอิสระ ปัญหาในทำงานของหูหนวกคือ 1)มีปัญหาในการสื่อสาร 2) ขาดการอบรมความรู้ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงาน 3)ขาดประสบการณ์การทำงาน ปัญหาในการทำงานของหูตึงคือ 1) สังคมคาดหวังว่าคนหูตึงสามารถสื่อสารได้ดี ดังนั้นจึงไม่มองหน้าขณะสนทนา ทำให้คนหูตึงไม่เข้าใจและนายจ้างรู้สึกผิดหวังเพราะคาดหวังว่าคนหูตึงจะสื่อสารได้ดี 2) ขาดตัวแบบคนหูตึงที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

คนพิการทางการได้ยินที่มีปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินจะมีความเครียดความกังวลมากกว่าคนทั่วไป เนื่องจากมีความยุ่งยากในการสื่อสาร (Morgan-Jones, 2001:26;Sullivan, 1953) ในขณะที่คนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นคนกลุ่มน้อย จะมีความเครียด ความกดดันมากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ เนื่องจาก คนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นคนกลุ่มน้อย ไม่สามารถพูดคุยผ่อนคลายความเครียดกับเพื่อนร่วมงานได้ ในขณะคนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นคนกลุ่มใหญ่ จะการรวมกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และระบายความรู้สึก ซึ่งเป็นการสนับสนุนทางสังคม สามารถผ่อนคลายความเครียด ความกังวลได้ดี (Schirmer, 2001:85; Lane, 1992) มีความภาคภูมิในตนเอง และไม่รู้สึกว่าการเป็นคนพิการนั้นเป็นปมด้อย ต่างจากคนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นคนกลุ่มน้อยจะรู้สึกว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่นๆ รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ด้อยความสามารถ รู้สึกว่าตนเองมีความผิดปกติ เป็นคนเจ็บป่วย และถูกมองว่าเป็นตราบาป (Stigma)

กอฟแมน (Goffman,1963;Morgan-Jones, 2001:27) ได้อธิบายถึงการตีตราบาป (Stigma) ว่าเป็นสภาพธรรมชาติทางสังคมที่มีให้กับคนที่ไม่ได้ยินเสียง ว่าเป็นลักษณะที่น่ารังเกียจ คบไม่ได้ ไม่น่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับคนที่เป็นโรคจิต คนติดเหล้า และคนพิการอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของมีโดว์ (อ้างถึงแล้ว) ที่พบว่า คนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วมตามลำพัง ทำให้ถูกตัดขาดจากสังคม มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและชีวิตการเรียน คนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วมตามลำพังสมควรที่เปลี่ยนไปเรียนในโรงเรียนประจำ เพราะสภาพแวดล้อมในโรงเรียนประจำจะมีคนพิการที่หูหนวกเหมือนกัน สามารถสื่อสารกันได้ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีกับตนเอง การที่มองภาพลักษณ์ของตนเองดีจะพัฒนาไปสู่ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า (Self - esteem) และความเชื่อมั่นในตนเองต่อไป (Self - Confidence)

ในประวัติศาสตร์ได้มีการกีดกัน คนพิการออกจากสังคม ดังจะเห็นได้จากวัฒนธรรมของชาวกรีกโบราณที่มีความเกลียดชังคนพิการ จะขับไล่คนพิการออกจากสังคม โดยการตัดหรือเผาอวัยวะให้เป็นเครื่องหมายหรือเป็นการตีตรา ประกาศให้สังคมรับรู้ และปฏิบัติกับคนที่โดนตีตราเยี่ยงทาส อาชญากร กบฏ คนที่ถูกตีตราจะถูกประณาม ดูถูกเหยียดหยาม เปรียบเทียบคนที่ถูกตีตราได้ดังซากศพ สังคมควรที่จะหลีกเลี่ยงคนพวกนี้ ผลจากการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการทางการได้ยินนี้ทำ

Copyright by Mahidol University

ให้คนพิการทางการได้ยินรู้สึกกังวล โดดเดี่ยว หลบหนีจากสังคม หวาดระแวง และเกลียดชัง (Morgan-Jones, 2001:22; Hunt,1989) แนวคิดตีตราบาป (Stigma) นี้ อธิบายให้เห็นภาพของความยากลำบากที่คนพิการต้อประสบกับทัศนคติต่างๆจากสังคมที่ตีตราให้กับคนพิการ ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าสังคมกับคนทั่วไปได้

วัฒนธรรมของคนหูหนวกไทย มักรวมกลุ่มกับคนหูหนวกด้วยกันเป็นสังคมที่เหนียวแน่นดังจะเห็นได้จากการที่คนหูหนวกมีการพบปะพูดคุยกันเป็นเวลานาน หรือการใช้เวลาว่าง ส่วนใหญ่ในการพบปะพูดคุยกับเพื่อนที่เป็นคนหูหนวก ทั้งนี้เพราะคนหูหนวกจะรู้สึกอบอุ่น มีความเชื่อใจในการปฏิสัมพันธ์กับคนหูหนวกที่มีวัฒนธรรมและการใช้ภาษามือในการสื่อสารเหมือนกัน ในด้านอาชีพคนพิการทางการได้ยินมีรวมกลุ่มเป็นกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มช่างไม้ ศิลปิน ช่างทาสี ตัดเสื้อผ้า และขายของ กลุ่มคนพิการทางการได้ยินจะชักชวนกันมาทำอาชีพ และสอนอาชีพกันเองภายในกลุ่ม ดังจะเห็นได้จากกลุ่มอาชีพค้าขายของคนพิการทางการได้ยินที่ถนนสีลม ในกรุงเทพ (Suwanarat, 1994 : 64)

การมีมุมมองทางวัฒนธรรมกับคนพิการทางการได้ยินว่าเป็นคนกลุ่มน้อย ที่มีวัฒนธรรมและภาษาเป็นของตนเอง มิใช่เป็นมุมมองทางการแพทย์ที่มีมุมมองต่อคนพิการทางการได้ยินว่าเป็นคนที่มีความผิดปกติ ต้องได้รับการรักษาให้ได้ยินเสียง การมีมุมมองทางวัฒนธรรม จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินมีความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในตนเองที่เป็นคนหูหนวก หูตึงสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้น การสนับสนุนทางสังคม การมีความผูกพันที่ดีกับครอบครัว การร่วมมือกันทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้คนพิการทางการได้ยินลดความรู้สึกในแง่ลบ เพิ่มการยอมรับตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้สึกว่าตนเองไม่แตกต่างจากคนทั่วไป สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของแบท-ชาวา (Bat – Chava, 1993 : Schirmer, 2001:150) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self – Esteem) ของคนพิการทางการได้ยินคือ ระดับการได้ยิน สภาพแวดล้อมทางครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ที่ทำงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มเดียวกัน คนพิการทางการได้ยินที่เป็นคนกลุ่มน้อยอยู่ท่ามกลางคนทั่วไปจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำกว่าคนพิการทางการได้ยินที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มใหญ่

5.2 ปัญหาการทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามมารถ (Underemployment)

จากผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตออกจากงานเพราะทำงานหนักแต่ได้รับค่าจ้างน้อย เนื่องจากบัณฑิตทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพราะโอกาสการมีงานทำของคนพิการมีจำกัด สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่รับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน และในส่วนสถานประกอบการที่เปิดรับคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน ส่วนใหญ่จะรับคนพิการทางการได้ยินในวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานที่ต่ำกว่าความรู้ความสามารถ อันเนื่องจากถูก

Copyright by Mahidol University

กีดกันจากทัศนคติของสถานประกอบการ (ภัทรพร อ่อนไสว, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ตะเภาพงษ์ (2537) ที่ศึกษาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อการจ้างงานคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่านายจ้างค่อนข้างเห็นด้วยกับการจ้างงานคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับคนพิการเข้าทำงาน อันเนื่องจากผลประโยชน์ทางธุรกิจเป็นสำคัญ นายจ้างไม่แน่ใจว่าการรับคนพิการเข้าทำงานจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถานประกอบการหรือไม่ เนื่องจากยังไม่ทราบถึงความสามารถของคนพิการ

จากปัญหาโอกาสการรับคนพิการเข้าทำงานที่มีจำกัด คนพิการทางการได้ยินไม่มีโอกาสเลือกงาน หากเลือกงาน จะไม่มีรายได้ ดังนั้นคนพิการทางการได้ยินส่วนใหญ่ต้องการให้มีงานทำเท่านั้น เพื่อมีรายได้เพื่อเลี้ยงครอบครัว (ศรียา นิยมธรรม, 2538 : 161)

การที่คนพิการทางการได้ยินไม่มีโอกาสในการเลือกทำงานในงานที่ตนเองสนใจ จึงทำให้ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานด้วยความเบื่อหน่าย ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข จึงออกจากงานบ่อย ส่งผลต่อปัญหาการว่างงาน ซึ่งหากบุคคลได้ทำงานที่ตนเองรักและถนัดจะมีความสุขในการทำงาน แม้ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากก็ตาม (อารี เพชรผุด, 2530 อ้างใน พิมพ์จิตร์ กาญจนสินธุ์, 2545 : 91)

5.3 ลักษณะเฉพาะบุคคลของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยิน ขาดนิสัยการทำงานที่ดี

จากผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตที่ออกจากงาน มีปัญหาในการทำงาน ขาดนิสัยในการทำงานที่ดี ขาดความอดทน หยุดงานบ่อย สอดคล้องกับงานวิจัยของฟรีเบิร์ก เซนเดนบอร์ก และบูลิส (Freeburg, Sendelbaugh, Bullis, 1991; Schirmer, 2001 : 214) ศึกษากระบวนการจากโรงเรียนไปสู่สังคมของเยาวชน พบว่าอุปสรรคหลายอย่างในการปรับตัวช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน คือ ปัญหาในการปรับตัวที่เกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว ดังนี้

- การขาดการเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ ฝึกฝน ในการพัฒนาตนเอง
- ไม่สันทัดในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง
- ขาดนิสัยในการทำงานและไม่เข้าใจในคุณค่าของการทำงาน
- ขาดทักษะทางภาษา การอ่าน ทำให้จำกัดโอกาสในการฝึกอบรมและการหางาน
- ขาดประสบการณ์ในการดำรงชีวิตอิสระ ความรับผิดชอบ
- ขาดการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ผ่านการทำงาน (On-the Job Training)
- มีข้อมูลที่เกี่ยวกับอาชีพน้อย
- ขาดความเข้าใจและการเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในที่ทำงาน
- ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีเครือข่ายทางสังคมจำกัดเฉพาะในกลุ่มคนที่พิการทางการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต : สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับการปรับตัว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน ในสองช่วงระยะเวลา

งานวิจัยนี้ครอบคลุมเนื้อหา การปรับตัวในการทำงานในสองช่วงระยะเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมีอะไรบ้าง ควรมีการแก้ไขอย่างไร เราสามารถนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาแนะแนวในงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการแก่คนพิการทางการได้ยินที่มีปัญหาการปรับตัวได้อย่างไร ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง บัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีงานทำ โดยมีช่วงเวลาการศึกษาเพียงสองระยะ คือ สามเดือนแรกและระยะหกเดือนแรกของการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถาบันการศึกษาควรมีกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน
2. การวิจัยกับคนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะมีประมวลข้อมูลจากหลายๆแหล่งข้อมูลเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีหลายมุมมอง และตรงกับความเป็นจริง
3. การให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยินควรนำรูปแบบการให้คำปรึกษาฉันท์เพื่อน “Peer Counseling” มาใช้อย่างแพร่หลายเพื่อเป็นพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการให้บริการให้คำปรึกษากับคนพิการ
4. ภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ คนพิการทางการได้ยิน ภาคประชาชน ควรจัดตั้ง “คณะทำงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทางการได้ยิน” เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงานคนพิการทางการได้ยิน
5. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการที่ถูกต้องให้กับสังคม
6. วิทยาลัยราชสุดาควรจัดมีหน่วยงานหรือทีมงานที่รับผิดชอบด้านการจัดหางานสำหรับคนพิการ

1. สถาบันการศึกษาควรมีกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน

กระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน เป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อของคนพิการทางการได้ยิน เพื่อไม่ให้มีปัญหาในการปรับตัวในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

Copyright by Mahidol University

กระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน ควรจะดำเนินการดังนี้

1.1 สถาบันการศึกษา ควรมีหลักสูตรที่มุ่งผลิตบุคลากรที่เป็นนักวิชาชีพโดยตรงสอดคล้อง กับตลาดแรงงาน

1.2. การเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทย เพื่อคนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้ถึงลักษณะความแตกต่างของคนพิการทางการได้ยินกับคนทั่วไป การได้เรียนรู้วัฒนธรรมพื้นฐานของตนเองช่วยคนพิการทางการได้ยินมีความภาคภูมิใจในตนเองที่เป็นกลุ่มคนที่มีภาษาและวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นปมด้อย ไร้คุณค่า ช่วยให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมของคนทั่วไปได้ดีขึ้น ช่วยลดปัญหาความแตกต่างด้านภาษาและวัฒนธรรม

1.3. การฝึกทักษะทางสังคม เช่น เช่น การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ สิ่งใดที่ควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ มารยาทในสังคม การแต่งกาย นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี

1.4. การเตรียมความพร้อมด้านทักษะทางอาชีพ

1.4.1. การเตรียมความพร้อมด้านการวิชาการเพื่อการพัฒนาความเป็นเหตุเป็นผล

1.4.2. การเตรียมความพร้อมด้านทักษะที่สำคัญกับการทำงาน ความเข้าใจภาษา การอ่าน การเขียน การใช้คอมพิวเตอร์

1.4.3.การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ โดยการฝึกประสบการณ์ในวิชาชีพในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง

1.4.4. การเตรียมความพร้อมตัวคนพิการทางการได้ยินเพื่อให้มีความภาคภูมิในการเป็นคนหูหนวก หูตึง รู้จักสิทธิของตนเอง มีคุณธรรม มีความอดทน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีทักษะทางสังคม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

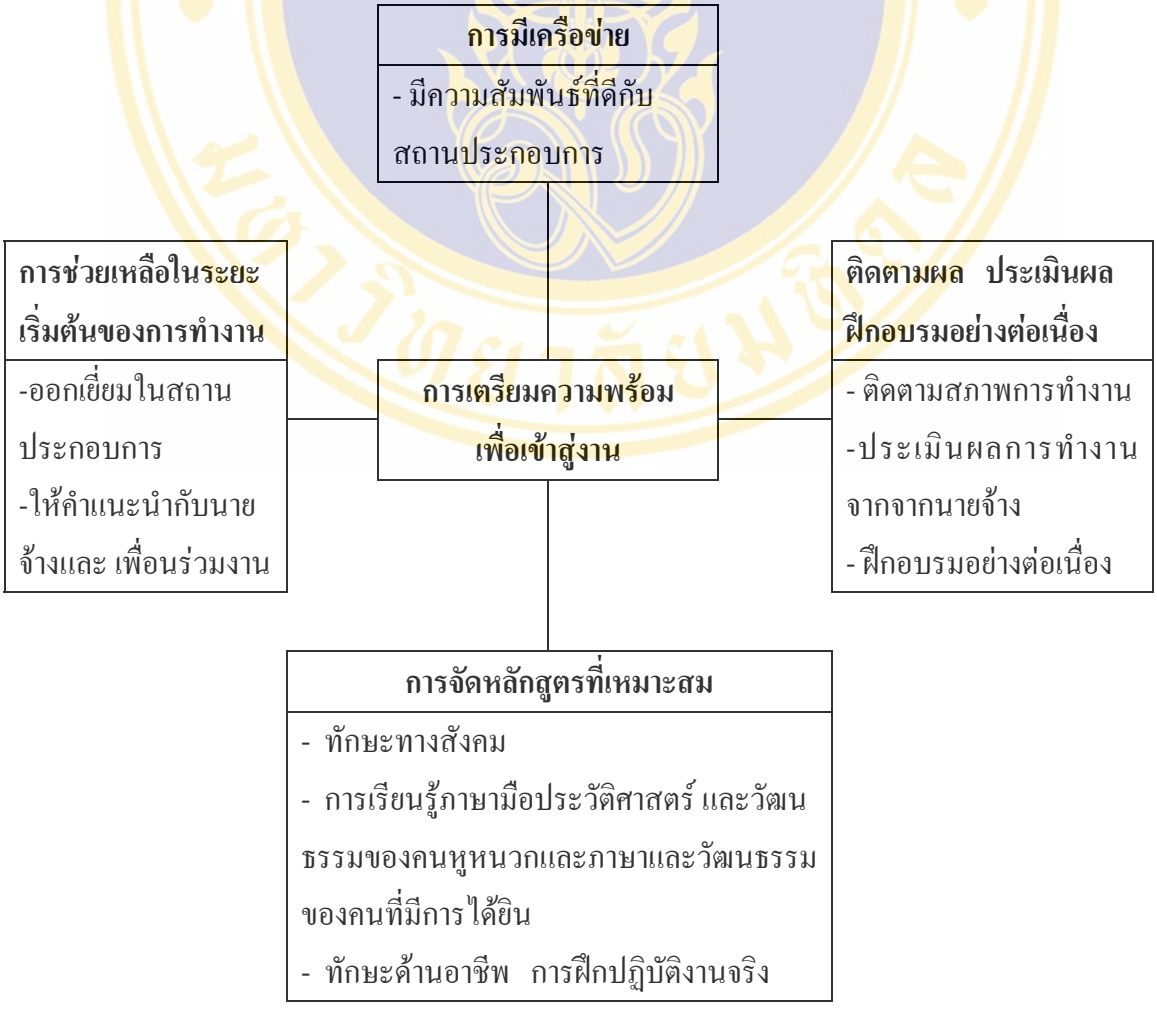
1.5. การมีเครือข่ายในการทำงาน การร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา เพื่อให้คนพิการทางการได้ยิน ได้มีโอกาสเข้าฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ ทำให้นายจ้างมีความเข้าใจคนพิการทางการได้ยินมากขึ้น และคนพิการทางการได้ยินได้ฝึกฝนทักษะต่างๆในการทำงาน และเรียนรู้ชีวิตการทำงาน การมีเครือข่ายในการทำงานระหว่างสถานประกอบการ และสถาบันการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ช่วยให้สถาบันการศึกษาทราบสภาพการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และหาวิธีแก้ไข และสามารถผลิตบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน

Copyright by Mahidol University

1.6. การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน การบริการช่วยเหลือทำได้โดยการสนับสนุนในการหางาน การฝึกทักษะความรู้เพิ่มเติม ออกเยี่ยมในสถานประกอบการ ให้คำแนะนำกับนายจ้าง การสอนงาน ดูแลการทำงานในระยะเริ่มแรกอย่างใกล้ชิด การให้คำปรึกษากับผู้ที่มีปัญหาในการปรับตัว

1.7. การติดตามผล ประเมินผล และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการผลิตคนพิการทางการได้ยินให้มีคุณภาพตามกับความต้องการของตลาดแรงงาน การติดตาม ประเมินผล ทำให้ทราบภาวะการมีงานทำ สภาพการทำงาน ความพึงพอใจของนายจ้าง การปรับตัว ความพึงพอใจต่องาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนั้นสถาบันการศึกษาควรการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ในประเด็นที่คนพิการทางการได้ยินสนใจ หรือขาดความรู้ ทักษะต่างๆในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่งาน สรุปได้เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 16 ภาพแสดงกรอบแนวคิดของกระบวนการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่งาน

Copyright by Mahidol University

2. การวิจัยกับคนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะมีประมวลข้อมูลจากหลายๆแหล่งข้อมูลเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีหลายมุมมอง และตรงกับความเป็นจริง

จากการสัมภาษณ์สาเหตุที่บัณฑิตออกจากงาน มีบัณฑิตที่ใช้ไม่บอกความจริง หรือพูดผิดจากความจริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตมีการใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเอง เพื่อรักษาเกียรติของตนเอง ซึ่งไม่ถือเป็นเรื่องผิดปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ที่มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งค่านิยมที่สังคมยอมรับ คือ คนที่มีความสามารถ เป็นคนดี มีคุณธรรม และคนพิการทางการได้ยินก็เช่นเดียวกันที่ต้องการการยอมรับจากสังคม ดังนั้น คนพิการทางการได้ยินจะใช้กลไกการป้องกันจิตใจตนเองในการให้ข้อมูลของตนเอง ปกปิดความจริงเพื่อรักษาเกียรติของตน เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมอาจเป็นไปได้ว่าการที่บัณฑิตปกปิดความจริงนั้นเป็นลักษณะเฉพาะคนพิการทางการได้ยินที่มีความหวาดระแวง ไว้วางใจคนอื่นได้ยาก เนื่องจากไม่ได้ยินเสียง ดังนั้นในการวิจัยกับคนพิการทางการได้ยินครั้งต่อไป ผู้วิจัยจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดี และทำตนเองให้เป็นที่เชื่อใจ โดยการแนะนำตัวเอง แนะนำประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัย ใช้ทักษะการใส่ใจ มีความจริงใจ เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินรู้สึกผ่อนคลาย และมีความไว้วางใจที่จะให้ข้อมูลต่างๆตามความเป็นจริง

ดังนั้นในการวิจัยกับคนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะนำประมวลข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น ตัวคนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา เพื่อนใกล้ชิด เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

3. การให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะนำรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ “Peer Counseling” มาใช้อย่างแพร่หลาย

รูปแบบการให้คำปรึกษาฉันท์เพื่อน “Peer counseling” ในลักษณะของเพื่อนกับเพื่อนที่มีภูมิหลังหรือประสบสิ่งที่คล้ายคลึงกัน เน้นให้คนพิการทางการได้ยินที่มีประสบการณ์การทำงาน พบเห็นปัญหาและวิธีแก้ไขมามากพอสมควร มาเป็นผู้รับรู้รับฟังปัญหาของเพื่อน การให้คำปรึกษาแบบ “Peer counseling” เป็นการสร้างความไว้วางใจ ทำให้คนพิการรู้สึกว่ามีคนสนใจรับฟังปัญหาและเป็นพื้นฐานขั้นแรกที่นำไปสู่ความสามารถที่จะค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง จากการเล่าประสบการณ์ ทัศนคติ (สมาคมคนพิการนนทบุรี, 2545).

การนำรูปแบบการให้คำปรึกษาแบบ “Peer Counseling” มาใช้อย่างแพร่หลายจะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการให้บริการให้คำปรึกษากับคนพิการ

Copyright by Mahidol University

4. ภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ คนพิการทางการได้ยินและภาคประชาชน ควรจัดตั้ง "คณะทำงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทางการได้ยิน"

ภาครัฐ สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ คนพิการทางการได้ยินและภาคประชาชน ควรจัดตั้ง "คณะทำงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทางการได้ยิน" เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการจ้างงานคนพิการทางการได้ยินและลดอุปสรรคในการทำงาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้พิการเป็นสำคัญ และมีนโยบายแบบบูรณาการและเพื่อผลิตบุคลากรคนพิการทางการได้ยินที่มีคุณภาพ และตลาดแรงงานทั่วไปต้องการ

ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าคณะทำงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทางการได้ยิน ควรมีภารกิจดังนี้

4.1 กำหนดยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ

4.2 จัดกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการทางการได้ยินที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ

4.1. กำหนดยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ คณะทำงานฯควรที่เตรียมความพร้อมด้านอาชีพ ตั้งแต่ในระดับพื้นฐาน คือ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยจัดหลักสูตรการศึกษาที่มีการบูรณาการตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ ทักษะในการสื่อสาร การเรียนรู้ถึงประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต ภาษาและวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยินและลักษณะความแตกต่างของคนพิการทางการได้ยินกับคนทั่วไป ทักษะด้านอาชีพ การมีกิจกรรมร่วมกับสังคม การฝึกปฏิบัติงานในชุมชน การมีหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาศักยภาพในทุกๆด้านนั้น จะช่วยให้คนพิการทางการได้ยินมีความรู้จักตนเอง มีความภาคภูมิใจ มีความรู้ความสามารถในวิชาการและวิชาชีพ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีประเด็นข้อขัดแย้งจากผลการวิจัยต่างๆถึงรูปแบบการจัดการศึกษาสองรูปแบบ คือ 1) การศึกษาในโรงเรียนเฉพาะคนพิการทางการได้ยิน 2) การศึกษาแบบเรียนร่วม ทั้งสองรูปแบบนี้ต่างก็มีข้อดีและข้อเสีย ยากที่จะกล่าวว่ารูปแบบการศึกษาเหมาะสมที่สุดสำหรับคนพิการทาง การได้ยิน กล่าวคือ

- ***การศึกษาในโรงเรียนเฉพาะคนพิการทางการได้ยิน***

จากผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินที่จบจากวิทยาลัยราชสุดา ซึ่งมีสภาพแวดล้อมคล้ายกับโรงเรียนสอนคนหูหนวก เมื่อจบการศึกษาไปทำงานในตลาดแรงงานเปิดที่มีสภาพแวดล้อมคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย จะมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานเนื่องจากประสบ

Copyright by Mahidol University

กับปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยินและปัญหาความไม่เข้าใจในความแตก-ต่างทางวัฒนธรรม แต่ในขณะเดียวกัน งานวิจัยหวัง และคณะ (อ้างถึงแล้ว) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการอยู่ในโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวกว่า นักเรียนหูหนวกในโรงเรียนเฉพาะฯได้มีการติดต่อกับคนหูหนวกอยู่ตลอดเวลาและมีการแข่งขันกันภายใต้ข้อจำกัดด้วยความพิการเหมือนๆกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่แตกต่างกัน และโดย ทั่วไปจะมีการยอมรับในความสามารถของตนเองและมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองดีกว่านักเรียนหูหนวกที่เรียนในโรงเรียนเรียนร่วม และการมีที่บุคคลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ดี จะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆได้ดีกว่าผู้ที่รู้สึกว่าตนเองด้อยค่า

- ***การศึกษาแบบเรียนร่วม***

จากการศึกษาของคูวิน (อ้างถึงแล้ว) ศึกษาในเรื่องวุฒิภาวะพบว่าคนหูหนวกที่เรียนจบจากโรงเรียนเรียนร่วมมีวุฒิภาวะที่ดีกว่าคนหูหนวกที่เรียนจบจากโรงเรียนเฉพาะคนหูหนวก และยิ่งคนหูหนวกมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนที่มีการได้ยิน คนหูหนวกจะมีความเกรงใจมากขึ้นและมีวุฒิภาวะมากขึ้น จากการศึกษาของ สตินสัน (อ้างถึงแล้ว) ศึกษาในเรื่องทักษะทางสังคมพบว่าคนพิการทางการได้ยินที่เรียนร่วมที่เริ่มเรียนร่วมเมื่ออายุมากจะมีทักษะทางสังคมน้อยกว่าคนพิการทางการได้ยินที่เรียนร่วมเมื่ออายุน้อย และคนพิการทางการได้ยินที่มีประสบการณ์เรียนร่วมมากจะมีทักษะทางสังคมมากกว่าคนพิการทางการได้ยินที่มีประสบการณ์เรียนร่วมน้อย

แต่ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของสุชาดา ชัยวรศิลป์ (2541) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการด้านการปรับตัวของนักเรียนที่พิการทางการได้ยินที่เรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีปัญหาเรียนไม่ทัน ไม่เข้าใจคำศัพท์และอ่านริมฝีปากไม่ทัน เด็กนักเรียนจะเล่นกับเพื่อนที่พิการทางการได้ยินเหมือนกัน และจะไม่เล่นกับนักเรียนที่มีการได้ยิน นอกจากนั้นพบว่าร้อยละ 45 มักถูกนักเรียนที่มีการได้ยินรังแก รู้สึกเหงาเมื่ออยู่กับเพื่อนที่มีการได้ยิน และอายที่ตนเองมีความพิการ ตลอดจนสื่อสารกับเพื่อนที่มีการได้ยินไม่เข้าใจเนื่องจากพูดเร็วและไม่หันหน้ามาพูดด้วย

4.2 มีกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับคนพิการทางการได้ยินที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษา ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างอิสระ

สำหรับคนพิการทางการได้ยินที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในชนบท เนื่องจากขาดโอกาสในการเรียนรู้ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงบริการต่างๆ คนพิการทางการได้ยินจึงไม่สามารถอ่านและเขียนภาษาไทย ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญมากในการทำงาน คนพิการทางการได้ยิน ส่วนใหญ่จึงมักทำงานอาชีพของครอบครัวหรือทำงานที่ใช้แรงงาน (มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย, www.tddf.or.th/librarybook.html, อ้างถึงแล้ว) หนทางที่จะทำให้คนพิการทางการได้ยินมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นคือ การนำเข้าสู่การฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ โดยมีเป้าหมายของการ

Copyright by Mahidol University

ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คือ สามารถประกอบอาชีพได้ และหากไม่สามารถประกอบอาชีพได้ก็ทำให้บุคคลนั้นมีศักยภาพพอที่จะช่วยเหลือตนเองได้

5. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการที่ถูกต้องให้กับสังคม

ในประเทศไทยได้มีกฎหมายพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ขึ้น เพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสในการมีงานทำของคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติ มีสถานประกอบการส่วนน้อยที่รับคนพิการเข้าทำงาน เนื่องจาก

5.1. ปัญหาที่เกิดจากทัศนคติที่ไม่ดีต่อคนพิการ เช่น นายจ้างยังไม่แน่ใจว่าการรับคนพิการเข้าทำงานนั้น จะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่สถาน-ประกอบการหรือไม่ เนื่องจากยังไม่ทราบถึงความสามารถของคนพิการแต่ละคน และไม่แน่ใจว่าคนพิการจะทำงานได้เหมือนคนทั่วไป จึงไม่มอบ-หมายงานให้คนพิการ บ้างรู้สึกว่าการจ้างคนพิการมาทำงานเป็นการทรมานคนพิการ มองคนพิการเป็นบุคคลน่าสงสาร (สิรินาถ บุณยเกียรติ, อ้างถึงแล้ว)

5.2. คนพิการยังขาดความสามารถในการทำงาน ตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ปัญหาในการทำงานที่พบว่าในคนพิการทางการได้ยิน คือ ปัญหาในการสื่อสารกับคนที่มีการได้ยิน ขาดการฝึกฝนทักษะในการประกอบอาชีพ (ฟรีเบิร์ก และ เซนเดลเบิร์ก และบูลลิส, อ้างถึงแล้ว)

ดังนั้น การให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคนพิการให้กับสังคม ควบคู่ไปกับการผลิตบุคลากรคนพิการที่มีคุณภาพ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ จะช่วยส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินมีโอกาสในการมีงานทำมากขึ้น

การนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการให้บริการปรึกษา แนะแนว ในงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการดังนี้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบว่าในการให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน นอกจากที่ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความเข้าใจในวิถีชีวิต ภาษาและวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยินแล้ว มีสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน คือ

1. คำนึงถึงความเชื่อใจของผู้รับคำปรึกษา
2. การลดการใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเองและการสำรวจตนเองของผู้รับคำปรึกษา
3. ข้อตระหนักในการใช้ล่ามภาษามือในการให้คำปรึกษา

Copyright by Mahidol University

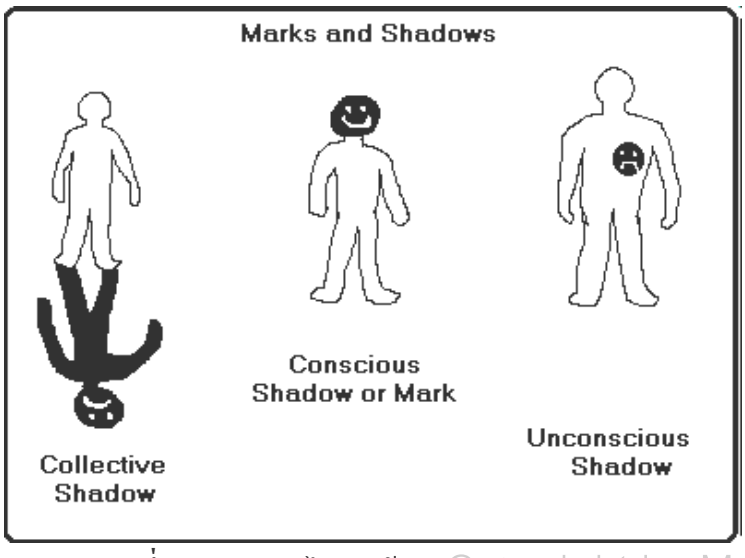
1. คำนึงถึงความเชื่อใจของผู้รับคำปรึกษา

ความเชื่อใจของของผู้รับคำปรึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษา หากไม่มีความเชื่อใจจากผู้รับคำปรึกษาแล้ว การให้คำปรึกษาไม่มีทางที่จะประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เนื่องจากโดยธรรมชาติของคนพิการทางการได้ยินที่ไม่ได้ยินเสียง และส่วนใหญ่มักรวมกลุ่มกับคนพิการทางการได้ยินด้วยกัน จึงมีความหวาดระแวง ไว้วางใจคนอื่นได้ยาก ดังนั้นในการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจึงควรพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับคำปรึกษาเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเชื่อใจและกล้าพูดคุยถึงปัญหาประสบการณ์และทัศนคติของตน อันนำไปการให้บริการคำปรึกษาต่อไป

2. การลดการใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเองและการสำรวจตนเองของผู้รับคำปรึกษา

คนพิการทางการได้ยิน เมื่อเข้าไปทำงานในตลาดแรงงานเปิดที่คนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย มีข้อจำกัดในการสื่อสารกับคนทั่วไป ทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ รู้สึกเบื่อหน่ายงาน ไม่มีความสุขกับการทำงาน สะสมปัญหาความทุกข์ต่างๆเรื่อยมา (Collective Shadow) เมื่อมารับบริการการให้คำปรึกษา อาจจะมีการใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเอง เลือกรับรู้เฉพาะประสบการณ์ในด้านดีของตน และบิดเบือนการรับรู้สิ่งไม่ดีของตน หรือปฏิเสธไม่ยอมรับรู้สภาพความเป็นจริงด้วยการใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเอง เช่น การโทษบุคคลอื่น การปฏิเสธความจริง การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง ฯลฯ เพื่อลดความเครียด และปกป้องจิตใจตนเอง ผู้ที่ใช้กลไกในการป้องกันจิตใจตนเองจะรู้สึกสบายใจขึ้น (Conscious Shadow or Mark) ไม่รู้สึกตัวว่าความทุกข์นั้นยังคงอยู่ แต่ในความเป็นจริง ความทุกข์นั้นยังคงอยู่ในจิตใจ (Unconscious Shadow)

การใช้กลไกป้องกันจิตใจตนเองจึงเหมือนเป็นการหลอกตัวเองว่าตนเองมีความสุข (Corker, 1994:36-37)



ภาพที่ 17 กลไกการป้องกันจิตใจตนเอง

Copyright by Mahidol University

ผู้ที่ปรับตัวได้ดี คือ บุคคลที่ไม่บิดเบือนประสบการณ์ ยอมรับความจริง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ยึดติดมากจนเกินไป

หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา คือ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รู้จักการสำรวจตนเอง เพื่อให้รู้จักตนเองและรับรู้ข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อช่วยให้บุคคลได้พิจารณาสิ่งต่างๆได้ตรงข้อเท็จจริง ไม่หลอกตัวเอง และเมื่อรับรู้ข้อบกพร่องแล้ว มีความตระหนักที่จะแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น

3. ข้อตระหนักในการใช้ล่ามภาษามือในการให้คำปรึกษา

ในการให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องรู้ภาษามือ ไม่ต้องใช้ล่ามภาษามือเพราะผู้รับคำปรึกษาจะไม่สามารถเล่าเรื่องราวต่างๆได้อย่างเต็มที่เพราะต้องการให้การให้คำปรึกษานั้นเป็นความลับ

หากจำเป็นต้องใช้ล่ามภาษามือ ผู้ที่เป็นล่ามภาษามือนั้น เป็นผู้ที่ผู้รับคำปรึกษามีความมั่นใจว่าเป็นผู้ที่รักษาความลับได้ดี ดังนั้น ผู้รับคำปรึกษาจะเป็นคนแจ้งว่าต้องการใช้ล่ามภาษามือหรือไม่ หากต้องการล่ามภาษามือ ผู้รับคำปรึกษาจะเป็นคนเลือกล่ามภาษามือที่ผู้รับคำปรึกษารู้สึกไว้วางใจและไม่ควรใช้ล่ามภาษามือหลายคนเพราะอาจทำให้ข้อมูลรั่วไหลและการให้คำปรึกษาไม่ต่อเนื่อง

แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้รับคำปรึกษาไม่ต้องการใช้ล่ามภาษามือ การให้คำปรึกษาสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยการสื่อสารด้วยการสื่อสารหลายๆวิธี เช่น การเขียน ใช้ท่าทาง การวาดภาพ ฯลฯ

Copyright by Mahidol University

ข้อแตกต่างของการใช้และไม่ใช้ล่ามภาษามือในการให้คำปรึกษา

ใช้ล่ามภาษามือ	ไม่ใช้ล่ามภาษามือ
1.สื่อสารโดยผ่านคนกลาง	1.สื่อสารได้โดยตรง
2.การแปลความหมาย ทำให้อารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถสะท้อนความรู้สึกได้ดี	2.ผู้ให้คำปรึกษาอาจเข้าใจผิดในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา เนื่องจากการสื่อความหมายกันไม่เข้าใจ
3.ล่ามฯมีสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษาดีกว่า	3.ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษามีสัมพันธภาพที่ดี
4.ผู้รับคำปรึกษาอาจไม่มีความไว้วางใจล่ามฯ	4. พัฒนาความเชื่อใจที่มีต่อผู้ให้คำปรึกษาอย่างช้าๆ
5.ยากที่จะใช้ล่ามฯคนเดียวตลอดกระบวนการให้คำปรึกษาทำให้ขาดความสม่ำเสมอของล่ามฯ	5. ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีอย่างมั่นคง
การให้คำปรึกษาอาจมีอุปสรรคเพราะ	**การให้คำปรึกษาอาจมีอุปสรรคเพราะ**
1.การขาดทักษะการฟังของล่ามฯ	1.มีปัญหาการสื่อสาร
2.การบิดเบือนข้อความของล่ามเนื่องจากล่ามฯมีอคติ มีทัศนคติไม่ดี	2.ผู้ให้คำปรึกษาอาจไม่เข้าใจในวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยิน
3.ล่ามฯไม่ชำนาญในการเป็นล่ามฯ	
4.ล่ามฯกับผู้รับคำปรึกษาใช้ภาษามือแตกต่างกัน	

ภาพที่ 18 ข้อแตกต่างของการใช้และไม่ใช้ล่ามภาษามือในการให้คำปรึกษา (Corker,1994:118-119)

ล่ามภาษามือที่เหมาะสมกับงานให้คำปรึกษา ควรมีคุณสมบัติดังนี้ (Corker,1994:119)

1. เข้ารับการอบรมการเป็นล่ามภาษามือ เพื่อสามารถทำหน้าที่ของล่ามภาษามือได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. ในการให้คำปรึกษา ไม่ควรเป็นผู้ให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น หรือให้คำปรึกษาเสียเอง

3. ตรงต่อเวลา

4. ตระหนักว่าการให้คำปรึกษา ความเชื่อใจต่อล่ามภาษามือของผู้รับคำปรึกษานั้น มีความสำคัญมาก ฉะนั้นล่ามภาษามือต้องรักษาเรื่องราวต่างๆไว้เป็นความลับ หากเปิดเผยความลับ ผู้รับคำปรึกษาจะไม่เชื่อใจทั้งในตัวบุคคล และวงการวิชาชีพล่ามภาษามือ

Copyright© by Mahidol University

ในการให้คำปรึกษาที่ใช้ล่ามภาษามือ ผู้ให้คำปรึกษาควรจะปฏิบัติดังนี้ (Corker,1994:121)

1. ผู้ให้คำปรึกษาควรปฏิบัติกับล่ามภาษามือด้วยการให้เกียรติกันและกัน
2. สิ่งที่ควรตระหนักมากที่สุดในการทำงานร่วมกันของนักให้คำปรึกษา และล่ามภาษามือ คือ ไม่ละลาบละล้วงในสิทธิส่วนบุคคลของผู้รับคำปรึกษา
3. ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ของนักให้คำปรึกษา ผู้รับคำปรึกษาและล่ามภาษามือให้ชัดเจน
4. ผู้ให้คำปรึกษาควรคำนึงถึงอารมณ์ของล่ามภาษามือว่าพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือไม่
5. ตรวจสอบความมั่นใจของผู้รับคำปรึกษาว่ามีความเชื่อใจในล่ามภาษามือนั้นหรือไม่
6. ควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับล่ามภาษามือ ก่อนที่จะให้คำปรึกษา
7. ควรอธิบายระยะเวลา กระบวนการให้คำปรึกษา ลักษณะของผู้รับคำปรึกษา
8. หากเป็นไปได้ ควรฝึกทักษะการให้คำปรึกษาให้กับล่ามภาษามือ
9. ทำให้ล่ามภาษามือตระหนักว่าการเป็นล่ามภาษามือเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการให้คำปรึกษา
10. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
11. ตั้งใจฟังทั้งจากล่ามภาษามือและผู้รับคำปรึกษา และสังเกตภาษากาย
12. อย่าใจร้อน ให้เวลากับล่ามภาษามือการอธิบายความหมาย
13. เมื่อจบการให้คำปรึกษา ควรสอบถามถึงความกดดัน ความเครียดของล่ามภาษามือ ความยากง่ายในการสื่อสาร
14. อำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับล่ามภาษามือ

คำแนะนำสำหรับผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพสำหรับคนพิการทางการได้ยิน

การให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยินได้ดีนั้น ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวก เข้าใจในวิถีชีวิตของคนหูหนวกโดยใช้กระบวนการให้คำปรึกษาส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เอื้ออำนวยให้คนพิการทางการได้ยินเข้าใจปัญหาของตนเองและสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง โดยผู้ให้คำปรึกษาเป็นเพียงผู้ช่วยให้ได้พบแนวทางในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

บทบาทหน้าที่ของนักให้คำปรึกษาด้านอาชีพ

1. ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการพิจารณาทางเลือก / งาน / อาชีพที่เหมาะสม
2. การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา วัดประเมินทัศนคติ ความสนใจทางอาชีพ ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน การฝึกอบรมต่างๆ
3. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน โปรแกรมการฝึกอบรม กลุ่มองค์กรที่ช่วยสนับสนุนคนที่พิการทางการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

4. พยายามให้คนพิการทางการได้ยินพึ่งตัวเองให้มากที่สุด ให้คนพิการทางการได้ยินตระหนักว่าคนพิการทางการได้ยินมีบทบาทสำคัญที่สุดในการหางาน คนพิการทางการได้ยินต้องขวนขวายหางาน เขียนใบสมัครงาน สัมภาษณ์งานด้วยตัวเอง นักให้คำปรึกษาเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกให้คนพิการทางการได้ยินสามารถใช้ศักยภาพของตนได้สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

5. เข้าใจกระบวนการช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (Transitional period) ช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยงในระยะช่วงต้นของการทำงาน เพื่อช่วยให้คนพิการทางการได้ยินสามารถสื่อสารและปรับตัวกับการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้

6. การฝึกการปรับตัวกับการทำงาน (Work Adjustment Training) โดยจำลองสถานการณ์ในการทำงานจริงเพื่อให้คนพิการทางการได้ยิน เห็นถึงชีวิตการทำงานและมีนิสัยการทำงานที่ดี

7. การแนะนำกับสถานประกอบการซึ่งเป็นสิ่งที่มีสำคัญมาก นักให้คำปรึกษาควรมีบทบาทในการให้ข้อมูล ให้คำปรึกษาแก่นายจ้าง เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการทาง การได้ยิน เข้าใจวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนหูหนวก ให้สามารถทำงานร่วมกันได้

8. ให้ความช่วยเหลือนำผู้รับคำปรึกษาไปสู่การพัฒนาตน โดยคำนึงถึงปัจจัยทางสังคม สภาพจิตใจ เศรษฐกิจ ฐานะและความต้องการด้านอาชีพของผู้รับคำปรึกษาแต่ละคน

9. สนับสนุนให้กำลังใจระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษากำลังหางาน

10. ประสานงานกับผู้รับคำปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เช่น ครอบครัว นายจ้าง และผู้ให้บริการอื่นๆ

11. ให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยินที่มีปัญหาในการทำงาน

12. เป็นแหล่งข้อมูลสนเทศสำหรับคนพิการทางการได้ยินและสถานประกอบการ เช่น หนังสือหรือวีดีทัศน์เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้ที่มีการได้ยิน การสัมภาษณ์งาน มารยาทสังคมในการทำงาน และคู่มือสำหรับนายจ้าง เช่น การทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน

13. การติดตามผลการทำงาน (Job Coach) เช่น การสอบถามนายจ้างเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน การลางาน ฯลฯ ตลอดจนช่วยให้คนพิการทางการได้ยินสามารถทำงานได้มั่นคงและอำนวยความสะดวกให้คนพิการทางการได้ยินมีความก้าวหน้าในอาชีพ

14. จัดการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของนายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และคนพิการทางการได้ยิน

15. เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการและเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับคนพิการทางการได้ยิน

16. มีเครือข่ายกับองค์กรคนพิการ หน่วยงานที่บริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการทางการได้ยินเพื่อประโยชน์ในการส่งต่อการบริการ (Referral)

17. ผู้ให้คำปรึกษาควรเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ เพื่อได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ

Copyright by Mahidol University

ข้อควรปฏิบัติสำหรับการให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน(Stir,1988;Corker, 1994:80)

การให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน มีลักษณะเฉพาะ ต่างจากการให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นคนพิการประเภทอื่น กล่าวคือ คนพิการทางการได้ยินมีลักษณะเฉพาะต่างจากคนพิการประเภทอื่นคือ 1) มีภาษามือเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร 2) มีสังคมและวัฒนธรรมเฉพาะของคนพิการทางการได้ยินที่ใช้ภาษามือ

ดังนั้น การให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยิน ผู้ให้คำปรึกษาควรปฏิบัติดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนภาษามือเพิ่มเติม
2. ให้ความสนใจกับภาษาที่สื่อสาร (Verbal Communication) ที่ผู้รับคำปรึกษาแสดงออกมา และภาษากาย (Body Communication) จากสีหน้าท่าทาง การวางท่าทาง การเกร็งของกล้ามเนื้อและลมหายใจ เพราะการสังเกตทั้งสองภาษานี้ จะช่วยบอกสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในใจของผู้รับคำปรึกษา ซึ่งการแสดงออกภายนอกเป็นอย่างหนึ่ง แต่ความรู้สึกภายในอาจเป็นอีกอย่างหนึ่ง
3. มีความเข้าใจและยอมรับในวิถีชีวิต ภาษาและวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยิน
4. ให้เวลากับการแสดงความรู้สึกและเล่าประสบการณ์ เพราะจะได้ประเมินได้อย่างชัดเจน
5. ทวนความที่ผู้รับคำปรึกษาได้พูดออกมา เพื่อทำให้แน่ใจว่าผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เข้าใจตรงกัน
6. อย่าทึกทัก ด่วนสรุปในสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาไม่เข้าใจความหมาย ควรที่จะหาวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม
7. เคารพสิทธิของผู้รับคำปรึกษา ระมัดระวังในการใช้ภาษาที่เป็นการดูถูก
8. ใช้ภาษากายสัมผัสที่แสดงถึงความห่วงใย
9. หลีกเลี่ยงการใช้คำที่มีความหมายเป็นนามธรรม เข้าใจยากและคำที่มีหลายความหมาย
10. ให้คำแนะนำเมื่อผู้รับคำปรึกษาต้องการคำแนะนำ
11. เต็มใจที่จะใช้ล่ามภาษามือ เมื่อจำเป็น

ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาที่ลักษณะ The Empowerer (Gibb, 1968 ; Corker,1994:87)

1. สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนและมีความจริงใจ
2. ยอมรับผู้รับคำปรึกษาอย่างปราศจากเงื่อนไข ไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด
3. ไม่ใช้สิ่งเสพติด และไม่มีนิสัยชอบอบรมสั่งสอน พูดคุยอย่างเป็นธรรมชาติเป็นกันเอง
4. ให้คำแนะนำทันทีเมื่อผู้รับคำปรึกษาต้องการคำแนะนำ
5. ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยเฉพาะกับสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษาหมกมุ่นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Copyright by Mahidol University

6. สามารถทำงานกับคนที่มีทัศนคติหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากคนทั่วไปได้
7. ควรพยายามช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาตระหนักในสิ่งที่เป็นปัจจุบันมากว่าเรื่องในอดีต
8. พยายามให้ผู้รับคำปรึกษาอยู่ได้ด้วยตนเองมากกว่าการมาพึ่งพาผู้ให้คำปรึกษา
9. ผู้ให้คำปรึกษาต้องเรียนรู้ว่าจะปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะมีความสุขกับการทำงานด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา
10. มีทักษะการฟังที่ดี ใส่ใจในการสนทนาของผู้รับคำปรึกษา
11. มีความเต็มใจที่จะส่งต่อการให้บริการ (Referral)

ผลกระทบที่เกิดจากการมีทัศนคติในลักษณะต่างๆของผู้ให้คำปรึกษา (Corker, 1994 : 88)

การมีทัศนคติของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อคนพิการทางการได้ยินในลักษณะต่างๆส่งผลต่อการให้คำปรึกษา ดังนี้

ตารางที่ 20 : ผลกระทบที่เกิดจากการมีทัศนคติในลักษณะต่างๆของผู้ให้คำปรึกษา

ทัศนคติของผู้ให้คำปรึกษาที่มีต่อคนพิการ	ผลกระทบ	
	ความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา	ผลจากการให้คำปรึกษา
- คนพิการทางการได้ยินเป็นคนที่มีความผิดปกติ ชอบปกปิดความจริง ไม่เปิดเผยความรู้สึก	- การเป็นคนพิการเป็นสิ่งที่เป็นปมด้อย แตกต่างจากคนทั่วไป	- รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถ
- คนพิการทางการได้ยินไม่ต่างจากคนทั่วไป เพียงแค่สูญเสียการได้ยินเท่านั้น	- มองตนเองไม่แตกต่างจากคนทั่วไป เพียงแต่ไม่ได้ยินเสียงเท่านั้น	-รู้สึกว่าสังคมให้การยอมรับคนพิการ
- คนพิการทางการได้ยินมีสิทธิที่จะต่างจากคนทั่วไป และมีความรักในตัวตนที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน	- มีความภาคภูมิใจที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน	- ยอมรับในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง

Copyright by Mahidol University

ลักษณะของพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ให้คำปรึกษา (Corker, 1994 : 73 - 74)

ลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา
COUNSELLOR AGENDAS

ลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ THE UNHEALTHY STATE	ลักษณะที่พึงประสงค์ THE HEALTHY STATE
1. การตัดสินผู้รับคำปรึกษาด้วยค่านิยมของตน Conditional Feeling and action	1. ยอมรับผู้รับคำปรึกษาโดยปราศจากเงื่อนไข Unconditional positive regard
2. สงสารและไม่เก็บความลับ Sympathy and conference	2. ให้ความสำคัญกับผู้รับคำปรึกษา,รักษาความลับ Empathy and confidentiality
3. ให้ความอุปถัมภ์มากเกินไป ทำให้เกิดการพึ่งพิง Paternalism	3. เป็นกันเอง ฉลาดและรับฟังความคิดเห็น Congruence, genuineness and openness
4. ปกป้องผู้รับคำปรึกษาจากการสำรวจตนเองเพราะกลัวว่าจะทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกเสียใจ หรือปกป้องจากการเผชิญกับโลกแห่งความเป็นจริง Over – protectiveness	4. สะท้อนให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจตนเองถึงจุดอ่อนจุดแข็ง ความสามารถและตัดสินใจได้อย่างมีอิสระและรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง Experiential learning and client self-awareness
5. ผู้ให้คำปรึกษามองตนเองว่าด้อยค่าและการตีตราคนหูหนวก Negative image and stereotypes of deaf people	5. ผู้ให้คำปรึกษามีมั่นใจในความสามารถและตระหนักถึงผลกระทบการมีอคติต่อคนพิการ Counselor self-knowledge, awareness of prejudice
6. เลือกปฏิบัติกับคนหูหนวก Discrimination autisms)	6. มีความเสมอภาค Equality
7. ให้คำปรึกษาที่ทำให้ผู้รับปรึกษารู้สึกแย่ลง ครอบงำ เจ้าเล่ห์ ให้บริการไม่เป็นลำดับขั้นตอน Dominance, tyranny and manipulation	7. ให้ความเคารพในสิทธิ ตรงไปตรงมา สนับสนุนด้านจิตสังคม ข้อมูลด้านกฎหมายตามลำดับความสำคัญ Respect and clarity
8. ตัดสินในคุณค่า ความสามารถของผู้รับคำปรึกษาตามความเชื่อส่วนตัวและมองว่าเป็นเรื่องชวนหัว Normative assumptions, attitudes and low expectation	8. ค้นหาความจริงของผู้รับคำปรึกษาโดยอิงหลักวิชาการ ไม่ใช้ความเชื่อส่วนตัวตัดสิน Searching for the client's truth
9. มีโลกทัศน์แคบ ในการตัดสินใจและทางเลือกของชีวิต คิดแทนผู้รับคำปรึกษา ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพิ่มเติม Restriction of learning opportunity , life choice and alternative	9. สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องให้กับผู้รับปรึกษาเมื่อผู้รับคำปรึกษาต้องการ Client agency and counselor consultancy
10. จำกัดมุมมองในชีวิตของผู้รับคำปรึกษา ให้มีสังคมที่จำกัด Segregation	10. ให้ผู้รับคำปรึกษามีมุมมองในชีวิต และตระหนักในการอยู่ร่วมในสังคม Integration
11. มีภาพลักษณ์ในใช้อำนาจบังคับ Authority	11. ช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้รับคำปรึกษาได้พัฒนาตนเองในเป้าหมายที่ต้องการ Facilitation

Copyright by Mahidol University

ภาพที่ 19 ลักษณะของพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ให้คำปรึกษา

หากคนพิการทางการได้ยินมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงาน นักให้คำปรึกษาควรทำอย่างไร

กระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพทำงานร่วมกับผู้รับคำปรึกษาที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน ผู้ให้คำปรึกษาจะเอื้ออำนวยให้ผู้รับคำปรึกษาได้รู้จักตน เข้าใจปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไข พัฒนาทักษะในด้านการเผชิญปัญหา และทักษะการประกอบอาชีพ

กระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ (Vocational Rehabilitation Process)

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี
2. การสำรวจข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูลและประเมิน
4. การวางแผนบริการ
5. การให้บริการ
6. การติดตามบริการ

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี

จุดเริ่มต้นของการให้คำปรึกษา คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี (Rapport Building) และผู้รับคำปรึกษาเกิดความไว้วางใจ เนื่องจากคนพิการทางการได้ยินไม่ได้ยินเสียง ดังนั้นจะมีลักษณะไว้วางใจคนอื่นได้ยาก เมื่อต้องการคำปรึกษามักจะพูดคุยกับคนหูหนวกด้วยกัน (พิมพ์จิตร์ กาญนสินธุ์, 2545 : 110) ฉะนั้นจะต้องสร้างสัมพันธภาพด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การแสดงความสนใจ การยอมรับ ความจริงใจ รักษาความลับของข้อมูล ตลอดจนแนะนำตัวเอง และชี้แจงกระบวนการให้ความช่วย-เหลือ เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาไม่เคร่งเครียด คลายจากความกังวล จะได้กล้าพิจารณาตนเองได้อย่างถูกต้องและเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ โดยผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพตลอดกระบวนการ และยอมรับผู้รับคำปรึกษาโดยปราศจากเงื่อนไข ไม่รังเกียจ แม้ว่าวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยินจะต่างจากวัฒนธรรมของคนที่มีการได้ยินก็ตาม

2. การสำรวจข้อมูล

การทราบข้อมูลส่วนบุคคล สภาพการทำงานจะช่วยให้รู้ภูมิหลัง เข้าใจคนพิการทางการได้ยิน และสามารถวางแผนหรือเตรียมการให้บริการเบื้องต้นได้ ซึ่งข้อมูลพื้นฐานที่ควรรู้ ได้แก่

1) คนพิการทางการได้ยินมีความสามารถในการสื่อสาร ทักษะการอ่าน การเขียน มีความเข้าใจในภาษาเป็นอย่างไร

2) ลักษณะหน่วยงานที่คนพิการทางการได้ยินเป็นลักษณะหน่วยงานใด มีคนพิการทางการได้ยิน ทำงานร่วมด้วยมากน้อยแค่ไหน ลักษณะงานที่ทำตรงสาขาที่เรียน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคนพิการทางการได้ยินหรือไม่ ความมั่นคงทางอาชีพเป็นอย่างไร

Copyright by Mahidol University

3) นายจ้างและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคนพิการทางการได้ยินหรือไม่ เคยมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยินหรือไม่ มีทัศนคติและความคาดหวังต่อคนพิการทางการได้ยินเป็นอย่างไร

4) ปัญหา/อุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างไร และมีวิธีการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร

5) จุดแข็ง/จุดอ่อนของคนพิการทางการได้ยินมีอะไรบ้าง

ในช่วงนี้ผู้รับคำปรึกษาอาจเล่าถึงความคับข้องใจและความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งเป็นขั้นต้นการไว้วางใจที่ผู้รับคำปรึกษามีต่อผู้ให้คำปรึกษายังไม่มากนัก ดังนั้นผู้รับคำปรึกษาจึงไม่ยอมเปิดเผยเรื่องราวและความรู้สึกของตนอย่างเต็มที่

หากเป็นไปได้ ผู้ให้คำปรึกษาอาจประสานงานจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม เช่น นายจ้าง เพื่อน-ร่วมงาน ครู ครอบครัวของคนพิการ ทั้งนี้เพื่อจะได้มีมุมมองหลายมุมมองทั้ง เพื่อที่จะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการประเมินผู้รับคำปรึกษาเพื่อวางการให้บริการ

เหตุผลที่ต้องมีการรวบรวมจากหลายๆแหล่ง เนื่องจากผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์บัณฑิตที่ออกจากงานพบว่า บัณฑิตใช้กลไกการป้องกันจิตใจตนเองเพื่อป้องกันจิตใจตนเอง ปกปิดความจริง เพื่อรักษาภาพลักษณ์ ให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

3. การรวบรวมข้อมูลและประเมิน

ในการรวบรวมข้อมูล นักให้คำปรึกษาจะรวบรวมข้อมูลด้านจิตวิทยา สังคม เศรษฐกิจ การศึกษาและข้อมูลด้านอาชีพ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และประเมินว่าผู้รับคำปรึกษามีความต้องการ มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างไร และนำไปสู่ขั้นตอนการวางแผนบริการ

4. การวางแผนบริการ

เมื่อผู้ให้คำปรึกษาได้ประเมินข้อมูลต่างๆ ทำให้ทราบปัญหา ข้อจำกัด ความต้องการ สภาพทางจิตใจ ของผู้รับคำปรึกษาแล้ว ขั้นต่อมาคือ การวางแผนบริการ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะร่วมกันวางแผนบริการที่มีเป้าหมายตรงกันเพื่อแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองกับความต้องการของผู้รับคำปรึกษา ทั้งนี้ผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามให้ผู้รับคำปรึกษาพึ่งตัวเองให้มากที่สุด ให้ตระหนักว่าถึงการมีนิสัยการทำงานที่ดี คุณค่าของการทำงาน สนับสนุนให้กำลังใจ เพิ่มความมั่นใจให้กับผู้รับคำปรึกษา

5. การให้บริการ

หากเป็นเรื่องที่ผู้รับคำปรึกษาขาดทักษะในการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้บริการให้ข้อมูลการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน

Copyright by Mahidol University

ให้แก่นายจ้างและเพื่อนร่วมงาน หรือประสานงานเพื่อปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมและรวมถึงให้กำลังใจส่งเสริมความมั่นใจในการทำงานให้กับผู้รับคำปรึกษา

หากเป็นเรื่องที่ผู้รับคำปรึกษามีปัญหาทางอารมณ์ จิตใจ

- ผู้รับคำปรึกษาจะเริ่มเล่าเรื่องราวต่างๆของตนมากขึ้น แต่ยังไม่พูดหรือแสดงออกเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรับฟังเรื่องราวและช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความกระจ่างในเรื่องของตนโดยใช้ทักษะการสะท้อนเนื้อหา (Reflect Content)

- ผู้รับคำปรึกษาจะพูดถึงความรู้สึกของตนเองและเรื่องส่วนตัวมากขึ้น แต่ยังไม่ค่อยกล้าเผชิญความจริงโดยถือว่าเป็นเรื่องน่าอาย เป็นสิ่งเลวร้าย ยอมรับไม่ได้ ผู้ให้คำปรึกษาจะสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษาได้ระบายความรู้สึกมากขึ้น

- เมื่อผู้รับคำปรึกษาเพิ่มการระบายความรู้สึกมากขึ้น ผู้ให้คำปรึกษาจะสะท้อนความรู้สึก (Reflect Feeling) ให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเอง ยอมรับความจริง และพร้อมที่จะแก้ปัญหาของตน

- ผู้รับคำปรึกษาเพิ่มความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ในการให้คำปรึกษาอาจมีการให้ข้อมูล ข้อมูลนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ของผู้รับคำปรึกษา จึงควรให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และถูกจังหวะ ถ้าการให้ข้อมูลเป็นการคุกคามความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาจะทำให้เขาปฏิเสธและบิดเบือนข้อมูลนั้น ดังนั้นเวลาที่ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูล จึงควรจัดบรรยากาศและสภาพการณ์ให้ผู้รับคำปรึกษาลดความรู้สึกคุกคาม

6. การติดตามบริการ

ผู้ให้คำปรึกษาต้องติดตามบริการอย่างสม่ำเสมอ ผู้ให้คำปรึกษาควรติดตามบริการโดยการออกเยี่ยมในสถานประกอบการหรือโทรศัพท์สอบถาม เพื่อติดตามสภาพการปรับตัวในการทำงานโดยสอบถามจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน หาวิธีที่จะลดที่เกิดจากทัศนคติของนายจ้าง สามารถให้ข้อมูลให้คำปรึกษาแก่นายจ้างและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน และการให้คำปรึกษากับผู้ที่ยังไม่สามารถปรับตัวได้

Copyright by Mahidol University

สถาบันการศึกษาจะจัดการศึกษาอย่างไร เพื่อให้นักศึกษาที่พิการทางการได้ยินสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษาที่พิการทางการได้ยิน ที่จบการศึกษาสามารถทำงานในสังคมทั่วไปได้อย่างมีความสุข สถาบันการศึกษาควรจะดำเนินการ ดังนี้

1. การอบรมเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทยและทักษะทางสังคม
2. การเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับการประกอบอาชีพ
3. การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน
4. การติดตามผล ประเมินผล และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
5. การมีเครือข่ายในการทำงาน

1. การอบรมเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทย และทักษะทางสังคม

สถาบันการศึกษาต้องให้การฝึกอบรมกับนักศึกษาในเรื่อง ภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทยและทักษะทางสังคม เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับคนทั่วไป รู้จัก เข้าใจ ทั้งภาษาและวัฒนธรรมของคนหูหนวกและภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อลดปัญหาความไม่เข้าใจในความแตกต่างระหว่างคนพิการทางการได้ยินและคนทั่วไป มีความภาคภูมิ-ใจในตนเองและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของคนทั่วไปได้และนำไปถ่ายทอดให้คนพิการทางการได้ยินต่อไป

สถาบันการศึกษาควรที่จะให้การฝึกอบรมทักษะทางสังคมให้กับนักศึกษาตลอดหลักสูตร และสถาบันการศึกษาควรศึกษาความรู้เรื่องภาษาและวัฒนธรรมของคนพิการทางการได้ยินที่ถูกต้อง เพื่อถ่ายทอดให้คนพิการทางการได้ยินเรียนรู้ต่อไป

การที่คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้เรื่องของตนเอง เช่น การมีภาษา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ของคนหูหนวก ตัวแบบคนพิการทางการได้ยินที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ช่วยให้มีความภาคภูมิใจที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน มีความมั่นใจที่จะสื่อสารกับคนทั่วไป มีกำลังใจที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้เท่าเทียมกับคนทั่วไป (Spencer, Erting, Marschark, 2000 : 234 ; Moore, 1996) สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านดังนี้

- เบียนเวนู (Bienvenu, 1992 ; Bangs, 1993 ; Spencer, Erting, Marschark 2000 :234) เสนอแนะว่าคนพิการทางการได้ยินควรที่จะเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมของคนหูหนวกและลักษณะความแตกต่างของคนพิการทางการได้ยินกับคนทั่วไป เพราะทำให้คนพิการทางการได้ยินมีความรู้สึกว่าตนเอง

Copyright by Mahidol University

มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ การที่คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้วัฒนธรรมพื้นฐานของตนเองช่วยให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมของคนทั่วไปได้ดีขึ้น

นอกจากนั้นสังคมไม่ควรมีมุมมองต่อคนที่พิการทางการได้ยินว่าเป็นคนที่เจ็บป่วยต้องรักษาให้ได้ยินเสียง แต่ควรจะมองมุมมองทางวัฒนธรรม กล่าวคือ คนพิการทางการได้ยินเป็นกลุ่มคนที่วิถีชีวิต วัฒนธรรม มีภาษาเป็นของตนเอง มีความสามารถประสบความสำเร็จได้เท่ากับคนทั่วไป การมีมุมมองเช่นนี้ จะช่วยให้สังคมเข้าใจคนพิการทางการได้ยินได้ดีขึ้นมากกว่าการมองว่าการไม่ได้ยินเสียงเป็นอุปสรรค

- กรอสจีน (Grosjean, 1992; Spencer, Erting, Marschark, 2000:234) สนับสนุนให้คนพิการทางการได้ยินได้เรียนวัฒนธรรมของคนหูหนวกและวัฒนธรรมของคนทั่วไปเพราะจะทำให้สามารถอยู่ร่วมในสังคมได้ดี

- แบง (Bang, 1993; Spencer, Erting, Marschark, 2000:234) กล่าวว่าในการจัดการศึกษาให้กับคนพิการทางการได้ยิน ควรหลักสูตรให้ได้เรียนรู้วัฒนธรรมของคนหูหนวกเป็นอันดับแรกก่อนที่จะเรียนวิชาการอื่น เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินมีจิตใจที่เข้มแข็งในเรียนรู้สังคมของคนพิการทางการได้ยินและสังคมของคนทั่วไป คนพิการทางการได้ยินสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่ โดยมีเป้าหมายให้คนพิการทางการได้ยินสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนทั่วไป อยู่ร่วมในสังคมได้ด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นคนพิการทางการได้ยิน

สถาบันการศึกษาควรสอดแทรกการสอนวัฒนธรรมของคนหูหนวกและวัฒนธรรมของคนทั่วไปในชั่วโมงการสอนทั่วไป เช่น เรื่องชีวิตครอบครัวของคนหูหนวก ชุมชนคนหูหนวก ประวัติศาสตร์ของคนหูหนวก ตัวแบบคนหูหนวกที่ประสบความสำเร็จในชีวิต การดูแลสุขภาพ วิธีการสื่อสาร การแต่งกาย มารยาทในรับประทานอาหาร ฯลฯ โดยเริ่มตั้งแต่เมื่อเด็กหูหนวกเข้าเรียน เพื่อให้เด็กหูหนวกมีพัฒนาการทางภาษา วัฒนธรรมและทักษะทางสังคมตามวัย (Stewart & Kluwin, 2001:118)

2. การเตรียมความพร้อมนักศึกษาสำหรับการประกอบอาชีพ

จากการศึกษาของ Sri-On (2001) พบว่า โรงเรียนสอนคนหูหนวกในประเทศไทยเป็นโรงเรียนประจำ กินนอน รับนักเรียนหูหนวกเข้าเรียนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนหูหนวกร้อยละ 95 ใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนสอนคนหูหนวกตั้งแต่เด็กจนโต ครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นคนกลุ่มเดิมและเป็นคนกลุ่มเดียว ไม่เคยอยู่ร่วมกับคนกลุ่มอื่น ทำให้คนหูหนวกมีสังคมจำกัด การเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนพิการทางได้ยิน

Copyright by Mahidol University

ปรัชญาของการเตรียมความพร้อม (McGee, 1999:1) คือ การเตรียมตัวผ่านการทำงานโดยประยุกต์แนวคิดการเรียนรู้จากห้องเรียนและแนวคิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงผ่านการทำงาน และการทำงานกิจกรรมพิเศษนอกหลักสูตร

- แนวคิดการเรียนรู้จากห้องเรียน (School-Based Learning) เป็นการสอนทั้งความรู้ทางวิชาการควบคู่กับทักษะการประกอบอาชีพ มีการประเมินความสนใจทางอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และการฝึกอบรม

- แนวคิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริงผ่านการทำงาน (Work-Based Learning) เป็นการร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อจัดการศึกษาให้คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้จากสถานที่ทำงานจริง การนิเทศการทำงาน

- การทำกิจกรรมพิเศษนอกห้องเรียน กิจกรรมกีฬาและกิจกรรมพิเศษต่างๆช่วยให้คนพิการทางการได้ยินได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะทางสังคม การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้เรียนรู้สังคมที่นอกเหนือจากสังคมการเรียน มีโอกาสได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการเรียน

สถาบันการศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาทั่วไป เป็นการพัฒนาความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งต้องอาศัยทักษะต่างๆคือ ทักษะทางภาษา การคำนวณ การอ่าน การเขียน
2. การเตรียมความพร้อมด้านการฝึกทักษะทางอาชีพ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ความชำนาญในเฉพาะสาขาอาชีพ
3. การเตรียมความพร้อมตัวคนพิการทางการได้ยินเพื่อเอาชนะอุปสรรคในชีวิตการทำงาน เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินมีความภาคภูมิในการเป็นคนหูหนวก หูตึง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้จักสิทธิของตนเอง มีคุณธรรม มีความอดทน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นได้ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุข โดยตระหนักถึงการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเตรียมความพร้อมดังนี้
   3.1 ส่งเสริมนิสัยในการทำงาน
   3.2 พัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการอ่าน การเขียน ความเข้าใจภาษา
   3.3 อบรมเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตระหนักในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสม
   3.4 ช่วยให้คนพิการทางการได้ยินตั้งเป้าหมายทางอาชีพและสามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้
   3.5 ส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินได้มีโอกาสฝึกงานหรือทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง เพื่อให้เข้าใจสภาพการทำงานที่แท้จริง

Copyright by Mahidol University

แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาไม่สามารถเตรียมความพร้อมคนพิการทางการได้ยินได้ลำพัง ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ชุมชน สถาบันการศึกษาร่วมด้วย คนพิการทางการได้ยินสามารถเรียนรู้การทำงานได้ดี จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by Doing) และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริงได้ ดังนั้นควรจัดการศึกษาภาคทฤษฎีในห้องเรียนและภาคปฏิบัติจากการเรียนรู้จากสังคม ควรมีการเรียนในห้องเรียนประยุกต์กับสภาพสังคมที่แท้จริง สถาบันการศึกษาควรมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่ผสมผสานการฝึกฝนทักษะทางอาชีพ การประเมินทางอาชีพ การให้คำปรึกษาทางอาชีพ เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและทักษะที่เกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ โดยผ่านการฝึกงานในสถานที่จริงจะช่วยให้คนพิการทางการได้ยินได้มีประสบการณ์ในสภาพการทำงานจริง ได้ค้นพบตัวเองตนเองว่าสนใจและเหมาะสมกับอาชีพใด

3. การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน

การช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (School-to-Work Transition) มีความสำคัญมากโดยเฉพาะผู้ที่เริ่มงาน เพราะเป็นช่วงปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเรียนไปสู่โลกของการทำงาน เมื่อผู้เริ่มทำงาน จะได้เรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากการชีวิตในการเรียนที่มีสังคมจำกัด จากผลการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย จะมีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การช่วยเหลือในช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะกับบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทางการได้ยินเป็นคนกลุ่มน้อย สถาบันการศึกษาควรมีโปรแกรมการช่วยเหลือผู้เริ่มทำงานให้ทันเวลาและถูกต้อง และนำปัญหาที่พบ มาปรับปรุงต่อไป

การที่ผู้เริ่มทำงานสามารถปรับตัวกับการทำงานได้ดี มีผลทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาการทำงานของวิศวกรที่จบการศึกษาใหม่จำนวน 594 คนในช่วง 3 ปีแรกของการทำงาน พบว่า ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและเป้าหมายของหน่วยงานจะมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ (Schultz , 1998 : 290 ; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994)

กฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ "The Individuals with Disabilities Education Act" ประเทศสหรัฐอเมริกา (Freeburg, 1991:229) ได้ให้คำจำกัดความของการช่วยเหลือช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (School-to-Work Transition) หมายถึง การจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในสังคม

Copyright by Mahidol University

ในการช่วยเหลือช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการช่วยเหลือ คือ ครู นักให้คำปรึกษา ผู้นิเทศการทำงาน และเจ้าหน้าที่สนับสนุนอื่นๆ บุคลากรที่เกี่ยวข้องจะทำงานเป็นทีมและมีเต็มใจที่จะให้ช่วยเหลือ โดยมีหน้าที่บริการเกี่ยวกับการสนับสนุนการหางาน การฝึกอบรมทักษะความรู้ต่างๆอย่างต่อเนื่อง การออกเยี่ยมในสถานประกอบการ ให้คำแนะนำกับนายจ้าง การสอนงาน การดูแลการทำงานในระยะเริ่มแรกอย่างใกล้ชิด การให้คำปรึกษากับผู้ที่มีปัญหาในการปรับตัว การบริการให้ความช่วยเหลือเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้คนพิการทางการได้ยินสามารถปรับตัวกับชีวิตการทำงานได้ (McGee, 1999:3; Charner,et al; The National School-to-Work Opportunities 1996 Report to Congress; Olson,1997;)

หลักการของการช่วยเหลือช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน (Long, 1994:83)

1. ได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ
2. มีช่วงเวลาจำกัดสำหรับการบริการ
3. เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องถึงการทำงาน

ความสำเร็จของการช่วยเหลือช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน คือ นายจ้างมีความเข้าใจคนพิการทางการได้ยินและสามารถทำงานร่วมกันได้ คนพิการทางการได้ยินรู้สึกพอใจกับการทำงาน และนายจ้างรู้สึกพอใจกับการทำงานของคนพิการทางการได้ยิน สามารถเติมเต็มในความต้องการในการทำงานได้ และคนพิการทางการได้ยินได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจจากการทำงาน

สิ่งที่ทำให้ การปรับตัวในช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน ประสบความสำเร็จ

1. ความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ
2. คำแนะนำจากคนพิการทางการได้ยินรุ่นพี่ไปสู่รุ่นน้อง
3. การประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. การทำกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างที่สถานประกอบการและสถาบันการศึกษา
5. การติดต่อกับนายจ้าง ให้คำปรึกษากับนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน
6. การเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ

อุปสรรคในการปรับตัวของคนพิการทางการได้ยินในช่วงรอยต่อจากชีวิตการเรียนสู่การทำงาน มีดังต่อไปนี้(Schirmer, 2001 : 214 ; Freeburg, Sendelbaugh, Bullis, 1991)

1. อุปสรรคในการสื่อสาร
2. ขาดการเตรียมโปรแกรมการศึกษาที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

Copyright by Mahidol University

3. ขาดการบริการติดตามลงชุมชนในช่วงระยะสั้น

4. สาเหตุอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เช่น

4.1. การขาดการเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ ฝึกฝน ในการพัฒนาตนเองของคนพิการทางการได้ยินแต่ละคน

4.2. ขาดนิสัยในการทำงาน ไม่เข้าใจในคุณค่าของการทำงาน

4.3. ขาดทักษะทางภาษา การอ่าน ทำให้จำกัดโอกาสในการฝึกอบรมและการหางาน

4.4. ขาดประสบการณ์ในการดำรงชีวิตอิสระ ความรับผิดชอบ

4.5. ขาดการฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ผ่านการทำงาน (On-the Job Training)

4.6 การจำกัดในการให้คำปรึกษาและแนะแนว ซึ่งการให้คำปรึกษาจะช่วยให้คนพิการทางการได้ยินตั้งเป้าหมายทางอาชีพและสามารถทำให้ถึงเป้าหมายได้

4.7. มีข้อมูลที่เกี่ยวกับอาชีพน้อย

4.8. ขาดความเข้าใจและการเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมในที่ทำงาน

4.9. ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีเครือข่ายทางสังคมจำกัดเฉพาะในกลุ่มคนที่พิการทางการได้ยิน

ตัวอย่างโปรแกรมการช่วยเหลือในระยะรอยต่อของชีวิตการเรียนสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จคือ “Transition Partnership Program” ของโรงเรียนสอนคนหูหนวกของเมือง Fremont รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โปรแกรมนี้มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานฟื้นฟูสมรรถภาพ “The California Departments of Education and Rehabilitation” โปรแกรมนี้มีการแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากนักศึกษาหูหนวกรุ่นพี่ไปสู่นักศึกษาหูหนวกรุ่นน้อง นักให้คำปรึกษาทำการสำรวจความสนใจความถนัดทางอาชีพ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานและข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อ สนับสนุนในการจัดหางาน และเมื่อนักศึกษาไปสมัครงาน มีบริการล่ามภาษามือสำหรับการสัมภาษณ์งาน ให้คำแนะนำกับนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับคนพิการทางการได้ยิน ออกเยี่ยมสถานประกอบการ ติดตามความ ก้าวหน้าในการทำงานของนักศึกษา มีชมรม “Job Club” เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินทั้งคนที่จบการศึกษาและและกำลังศึกษา ได้พบปะกันในเวลาหลังเลิกงาน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ อีกทั้งยังได้รับงบ-ประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่น รัฐบาลกลาง และหน่วยงานเอกชน (McGee, 1999 : 4)

4. การติดตามผล ประเมินผล และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

การติดตามผล ประเมินผล หลังจากที่คนพิการทางการได้ยินจบการศึกษา เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการผลิตคนพิการทางการได้ยินที่มีคุณภาพในรุ่นต่อไป การติดตาม และประเมินผล ทำให้ทราบภาวะการมีงานทำ สภาพการทำงาน ความพึงพอใจของนายจ้าง

Copyright by Mahidol University

การปรับตัว ความพึงพอใจต่องาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนั้นสถาบันการศึกษาควรการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อคนพิการทางการได้ยินเริ่มทำงาน จะพบว่าตนเองยังขาดความรู้ทักษะในการทำงาน ต้องการที่จะฝึกอบรมเพิ่มเติม หรือมีปัญหาในการทำงาน ดังนั้นการฝึกอบรมทักษะความรู้ต่างๆอย่างต่อเนื่อง จะช่วยพัฒนา ศักยภาพในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินให้ดียิ่งขึ้น

5. การมีเครือข่ายในการทำงาน

การมีเครือข่ายในการทำงาน (Networking) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการองค์กรคนพิการ หน่วยงานที่บริการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการทางการได้ยิน ช่วยให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงาน มีความร่วมมือในการส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยิน ได้มีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์ในการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานจริง เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้ผ่านการทำงาน (Learning by Doing) ได้เรียนรู้ทักษะในอยู่ร่วมกันในสังคม กฎเกณฑ์กติกาของสังคม ตลอดจนส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินมีการรวมกลุ่มทางอาชีพเพื่อให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้กับคนพิการทางการได้ยินในรุ่นต่อไป

เมื่อคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงานในสถานประกอบการ จะปฏิบัติตนอย่างไร

1. คนพิการทางการได้ยินมีหน้าที่โดยตรงในการสอนภาษามือหรือหาวิธีการสื่อสารวิธีอื่นที่เหมาะสมโดยเฉพาะกับผู้บังคับบัญชา เพราะหากคนพิการทางการได้ยินสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้เข้าใจ จะเข้าใจสภาพแวดล้อม ทำให้ปัญหาในการทำงานน้อยลง สามารถเข้าใจกฎเกณฑ์กติกาของสังคม (ศรียา นิยมธรรม, 2538 : 164) และคนพิการทางการได้ยินไม่ควรอายที่จะสอนภาษามือ เพราะจากการวิจัยของฮจ์อท (Hjort, 1973 : 275) พบว่าเพื่อนร่วมงานที่มีการได้ยินส่วนใหญ่เต็มใจที่จะเรียนวิธีสื่อสาร แต่ขาดคนสอนวิธีสื่อสารและให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับคนพิการทางการได้ยิน

2. คนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะหมั่นฝึกฝน เรียนรู้คำศัพท์ ความหมายของคำต่างๆ ไวยกรณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการอ่าน การเขียน และความเข้าใจในภาษาไทย ตลอดจนการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้อินเตอร์เน็ต เพื่อให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น ทั้งนี้ปัญหาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการทางการได้ยิน เป็นอุปสรรคในการได้งานทำ ทำให้มีเครือข่ายทางสังคมที่จำกัด ทำให้ตนเองรู้สึกว่าเป็นคนไร้ค่า และขาดทักษะทางสังคม อนึ่งการที่คนพิการทางการได้ยินบุคคลได้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ดี ทำให้สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้พัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

Copyright by Mahidol University

3. คนพิการทางการได้ยิน ควรที่จะตระหนักว่า ชีวิตการทำงานแตกต่างจากชีวิตการเรียนที่มีสังคมจำกัด คนพิการทางได้ยินควรที่จะเรียนรู้ทักษะทางสังคมในการอยู่ร่วมกับคนทั่วไป เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของหน่วยงาน พยายามเรียนรู้ทักษะทางสังคมจากการสังเกตเพื่อนร่วมงาน และควรที่จะสอบถามการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการทำงานจากคนพิการทางการได้ยินผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนสามารถอธิบายให้คนทั่วไปได้รับรู้ถึงการใช้ภาษามือไทยและวัฒนธรรมของคนหูหนวก เพื่อให้คนทั่วไปเกิดความรู้ เข้าใจ และยอมรับ ในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สถานประกอบการ จะดำเนินการอย่างไร เมื่อมีคนพิการทางการได้ยินเข้าทำงาน

การปรับตัวในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมของสถานประกอบการ กล่าวคือ หน่วยงานที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ทำงานที่มีความท้าทาย ได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ให้ความไว้วางใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีการรับฟังความคิดเห็นกันและกัน และเพื่อนร่วมงานมีคุณธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ลูกจ้างที่ได้เข้าทำงานในหน่วยงานที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะมีการพึงพอใจและทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า (Schultz, 1998 : 290; Ashforth & Saksi, 1996)

สถานประกอบการควรที่จะปฏิบัติกับคนพิการทางการได้ยินเท่าเทียมกับคนทั่วไป จัดงานให้คนพิการได้ทำงานร่วมกับคนทั่วไป ไม่แบ่งแยก ซึ่งทำให้คนพิการรู้สึกไม่แตกต่างแปลกแยก หากในสถานประกอบการปฏิบัติกับคนพิการแตกต่างจากคนทั่วไป จะทำให้คนพิการรู้สึกแปลกแยก และเพื่อนร่วมงานอาจรู้สึกอิจฉา ไม่ควรปฏิบัติกับคนพิการทางการได้ยินแบบการสงเคราะห์ด้วยความสงสาร ควรส่งเสริมให้คนพิการทางการได้ยินเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพัฒนาทักษะความสามารถ มีสัญญาณเตือนภัยด้วยแสงหรือภาพ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน สอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดในระยะเริ่มแรกของการทำงาน อาจจะหาเพื่อนร่วมงานที่อาสาสมัครในการให้คำแนะนำในการทำงาน เป็นรูปแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) เพื่อให้คนพิการทางการได้ยินได้เรียนรู้งาน และสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี

สิ่งที่ควรทำกับคนพิการทางการได้ยิน

1. ถามถึงความต้องการพิเศษของคนพิการทางการได้ยิน
2. เรียนรู้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม
3. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนพิการทางการได้ยินเข้าใจในกระบวนการทำงาน
4. สะท้อนผลลัพธ์หรือปัญหาที่พบในการทำงานให้คนพิการทางการได้ยินทราบ
5. มองหน้าคนพิการทางการได้ยิน ขณะสนทนา
6. ทำความเข้าใจกับคนพิการทางการได้ยินว่าภาษามือเป็นภาษาแรกของผู้พิการทางการได้ยิน ดังนั้นทักษะการอ่าน การเขียน จึงไม่ดีเท่ากับคนทั่วไป

Copyright by Mahidol University

7. เมื่อมอบหมายงาน ควรทบทวนให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงตามคำสั่ง

8. มีมาตรการความปลอดภัยในการทำงานสำหรับคนพิการทางการได้ยิน ซึ่งทาง The National Technical Institute for The Deaf ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดมาตรการความปลอดภัยไว้สำหรับคนพิการทางการได้ยิน ดังนี้ (Fritz & Smith, 1985:273)

8.1. จัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy) เพื่อดูแล ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงาน

8.2. สิ่งแวดล้อมที่มีเสียงให้แปลเป็นสัญลักษณ์ภาพให้เหมาะสมกับงาน

8.3. ถ้ามีคนพิการทางการได้ยินทำงานในเวลากลางคืนหรือในวันหยุด ควรแจ้งให้ฝ่ายรักษาความปลอดภัยทราบ

8.4. ควรมีสัญญาณเตือนภัยที่เป็นภาพหรือแสง กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และให้คำแนะนำเกี่ยว-กับมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งคนพิการทางการได้ยินที่ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานน้อยกว่าคนทั่วไป (Menchel, Ritter, 1984; Long1994:273)

สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง

1. การทึกทักว่าสิ่งใดที่ดีที่สุดสำหรับคนพิการทางการได้ยิน
2. การยืนสนทนาต่อหน้าคนพิการทางการได้ยินโดยไม่ได้บอกว่ากำลังพูดคุยเรื่องอะไร
3. การสื่อสารทางอ้อม ควรสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยินโดยตรง
4. หัวเราะในความเข้าใจผิดของคนพิการทางการได้ยิน
5. การพูดว่า “ไม่เป็นไร” เมื่อสื่อสารกับคนพิการทางการได้ยินไม่เข้าใจ ควรที่จะหาวิธีสื่อสารอื่น เช่น การเขียน การชี้ การทำท่าทาง
6. การเข้าใจผิดว่าคนคนพิการทางการได้ยินทุกคนเหมือนกัน คนพิการทางการได้ยินแต่ละคนมีบุคลิกภาพ นิสัยแตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการวิจัย

1. การเก็บข้อมูลใช้เวลานาน เนื่องจากต้องสื่อสารผ่านล่ามภาษามือและต้องอธิบายแต่ละข้อคำถามให้เข้าใจ

2. ในการติดตามการทำงานของบัณฑิตทางโทรศัพท์ค่อนข้างยุ่งยาก หากไม่มีคนที่มีการได้ยินอยู่ด้วย เพราะต้องเขียนข้อความส่งทางโทรศัพท์มือถือ โต้ตอบกันหลายครั้ง จึงจะเข้าใจความหมายได้ถูกต้อง

3. บัณฑิตบางคนไม่ไว้วางใจผู้วิจัย หวาดระแวง เนื่องจากไม่คุ้นเคย และเกรงว่าจะถูกหลอกลวง

Copyright by Mahidol University

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเฉพาะการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินเท่านั้น เพื่อให้งานนี้สมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้สนใจทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆดังนี้

1. การศึกษาติดตามผลการปรับตัวในการทำงาน เมื่อบัณฑิตทำงานครบ 1 ปี และทุก ๆ 6 เดือน เพื่อติดตามลักษณะการปรับตัว ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในการทำงานฯลฯ เพื่อให้การศึกษานี้เป็นการศึกษากระบวนการปรับตัวในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำกระบวนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพไปใช้กับคนที่พิการทางการได้ยินที่มีปัญหาในการทำงาน

3. การศึกษาประสิทธิภาพของการให้บริการการให้คำปรึกษากับคนพิการทางการได้ยินรูปแบบ “Peer counseling”

4. การศึกษาเชิงลึกกับบัณฑิตที่พิการทางการได้ยินทุกคน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ปรับตัวได้ดี และปัจจัยที่ปรับตัวไม่ได้ ครอบคลุมถึงปัจจัยด้านจิตสังคม การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ

5. การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของคนพิการทางการได้ยินที่จบการศึกษาแตกต่างกัน ตั้งแต่ไม่ได้เรียน เรียนจบระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา

Copyright by Mahidol University

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

เกษม เฉลิมธนะกิจโกศล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โกมินทร์ ชาวนาใต้. (2531). การปรับตัวด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของลูกจ้างพิการที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฬาลักษณ์ รุ่มวิริยะพงษ์. (2542). การศึกษาการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย ในภาคการศึกษาแรก ปีการศึกษา 2542. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

จันทร์สาย ไชยลังการ. 2 กุมภาพันธ์ 2548. นักวิจัยโครงการสอนแบบสองภาษา วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล. สัมภาษณ์.

ฐานข้อมูลทะเบียนกลางคนพิการ ศูนย์ข้อมูลคนพิการ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ [9 มีนาคม 2548].

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ โดยใช้การสำรวจซ้ำ สองช่วงเวลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิภา นิธยายน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : สารศึกษาการพิมพ์.

ประภาวดี เหล่าพูลสุข. (2539). ปัญหาการปรับตัวและสุขภาพจิตของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

ผจงลักษณ์ โสตศิริ. (2542). ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อผู้ร่วมงานที่พิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Copyright by Mahidol University

พูนพิศ อมาตยกุล และคณะ. (2545). ความรู้ทั่วไปเรื่องความพิการและคนพิการ วิชา ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์เกี่ยวกับคนพิการ. อัดสำเนา.

พิมพ์จิตร์ กาญจนสินธุ์. (2545). ศึกษาสภาพปัจจุบันและความพึงพอใจในการทำงานของครูหูหนวก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

แพรว เอี่ยมน้อย. (2546). เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับการพัฒนาศักยภาพคนพิการ. นครปฐม : วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล อัดสำเนา.

ภนิดา ภู่โตนนา. (2539). ผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการแนะแนวและให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภัทรพร อ่อนไสว. 20 มกราคม 2548. นักสังคมสงเคราะห์ สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สัมภาษณ์

รังสิตา มะลิ. (2545). การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่เรียนร่วมในโรงเรียนปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

รังสิมา วิวัฒน์วงศ์วนา. (2545). คุณภาพชีวิตของคนพิการทางการได้ยินที่ประกอบอาชีพอิสระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

รัตนา ดอกแก้ว. (2539). ผลของการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อป้องกันโรคเอดส์ของนักเรียนอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอนามัยและครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลักษณา สริวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2543). จิตวิทยาการปรับตัว .กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วรวรรณ คงคล้าย. (2539). ปัญหาในการสื่อสารของคนพิการทางการได้ยินในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับการค้าขาย. วิทยานิพนธ์ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

วาสนา ตะเภาพงษ์. (2537). การสร้างโอกาสการมีงานทำของคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล. (2546). หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาหูหนวกศึกษา หลักสูตรปรับปรุง ฉบับปี พ.ศ.2546. เอกสารไม่ตีพิมพ์

วิริยะ นามศิริพงษ์พันธุ์. (2545). “การประกอบอาชีพของคนพิการ” วิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ. อัดสำเนา.

Copyright by Mahidol University

ศรียา นิยมธรรม. (2538). ความบกพร่องทางการได้ยิน ผลกระทบทางจิตวิทยาการศึกษาและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : บริษัท รำไทยเพลส จำกัด

สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2540). “การทำงานของคนพิการในปัจจุบัน” วารสารวันคนพิการ ครั้งที่ 33. (33), 6.

สมพร แซ่เฮ้ง. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง โอกาสการประกอบอาชีพของผู้พิการ ระยะที่ 2. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาดา ชัยวรศิลป์. (2541). สภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการปรับตัวของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินที่เรียนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาคมการบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2545). “เงินเดือน ค่าตอบแทน” การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพ. : ปัญจพลการพิมพ์.

สมาคมคนพิการนนทบุรี. (2545). การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ. แผ่นพับ.

สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (2544). แนวทางการส่งเสริมอาชีพคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

สุรพล ปธานวนิช และคณะ.(2541). รายงานการวิจัยเรื่อง ชีวิตการทำงานของลูกจ้างพิการในประเทศไทย. กรุงเทพ : สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรภา กสานติกุล. (2542). การปรับตัวในการทำงานของคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการตามพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2545). รายงานผลการสำรวจความพิการและภาวะทุพพลภาพ พ.ศ.2545. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

อรวรรณ ห่อหอม. 18 กุมภาพันธ์ 2548. ศิษย์เก่าหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล. สัมภาษณ์

อนุสรณ์ สมตระกูล. (2531). การปรับตัวของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน อายุระหว่าง 15-20 ปีที่เรียนร่วมห้องเรียนเดียวกับเด็กปกติในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

Copyright by Mahidol University

อรพินทร์ ชูชม และ อัจฉรา ชูชม. (2532). รายงานการวิจัย ฉบับที่ 48 เรื่อง องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อุทุมพร ไวลาด (ผู้บันทึก). (2544). เอกสารที่ 4/2544 บันทึกคำบรรยายหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาหูหนวกศึกษา วิชาวัฒนธรรมคนหูหนวกไทย นครปฐม : วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล อัดสำเนา.

มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย. ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านคนพิการเรื่อง อาชีพและการจ้าง งาน. [ฐานข้อมูลออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.tddf.or.th/librarybook.html. [ข้อมูลเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2547].

Copyright by Mahidol University

ภาษาอังกฤษ

Arkoff ,A. (1968). Adjustment and Mental Health. New York : McGraw-Hill Book Company ,Inc.

Becker ,G. (1987). Lifelong Socialization and Adaptive Behavior of Deaf People. In P.C.Higgin & J.E.Nash (Eds.) , Understanding Deafness Socially. , Illinois , USA : Charles C. Thomas Publisher.

Cleve ,J.V. (1987). Gallaudet Encyclopedia of Deaf People and Deafness. Vol.1. McGraw-Hill Book Company , Inc.

Corker M. (1994). Counselling The deaf Challenge. London : , Great Britain : Biddles Ltd.

DeCaro, J.J. & et al.(1994). Considerations in The Acquisition of Employment. Understanding Deafness and The Rehabilitation Process. , Allyn and Bacon A Division of Paramount Publishing.

Freeburg, J.& Sendelbaugh,J. & Bullis,M.(1991). Barriers in School-to-Community Transition. American Annuals of The Deaf.136 (1) ,38-45.

Jacob, L.M. (1989). The Economic Aspects of Deafness. A Deaf Adult Speaks Out. Washington D.C. , Gallaudet University Press ,Third Edition.

Kluwin,T.N. (2002).Social Processes and Outcomes of In – School Contact between Deaf and Hearing peers. Journal of Deaf Studies and Deaf Education. 7(3),201

Long, N.M.(1994). Vocational , Career and Work Adjustment Counseling. Understanding Deafness and The Rehabilitation Process. Allyn and Bacon A Division of Paramount Publishing.

Lott, V.G.& et al.(2001).Work Attitudes of Students who are Deaf and Their Potential Employers. Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association 34 (2) ,31-55.

Luckner ,J.L.& Stewart ,J.(2003). Self-Assessments and Other Perceptions of Successful Adults who are Deaf : An Initial Investigation. American Annuals of The Deaf.141(4) ,243-250.

Macleod-Gallinger ,J.E.(1992).Employment Attainments of Deaf Adults One and Ten Years After Graduation from High School. Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association. 25 (4) , 1-10.

Macleod-Gallinger ,J.E.(1992).The Career Status of Deaf Women: a Comparative Look. American Annuals of The Deaf.137(4) , 315.

Marschark ,M. & et al.(2002). Reading, Writing and Literacy. Educating Deaf Students : From Research to Practice. , Oxford University Press.

Copyright by Mahidol University

McGee ,S.(1999). Creating School to Work Initiative for Deaf Student [online]. Available: http://www.wou.edu/nwoc [2004, June 2]

Morgan-Jones, R.A.(2001). Hearing Differently , The Impact of Hearing Impairment on Family Life. London: Whurr Publisher.

Ng,P.& Tsun, A.(1999). Work Experience of People who is Deaf or Hard of Hearing in Hong Kong. Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association 30 (3), 35-47.

Padden ,C. (1989). The Deaf Community and the Culture of Deaf People. In S. Wilcox (Ed.) , American deaf culture : an anthology. Maryland , USA : Linstok Press.

Poulov ,V.L.(1994).The Vocational Distribution of Deaf People in Greece. The deaf way perspectives from the international conference on deaf. Washington D.C. , Gallaudet University Press.

Pual ,P.V. (2000). Introduction to Language and Deafness. Language and deafness. Ohio State University ,Third Edition.

RNID. Communication Services.(January 2004).Deaf People and Work-A Guide for Employers [online]. Available : http://www.mid.org.uk/html/factsheets/ factsheets.html/ [Accessed 2004,March 20]

Scheetz ,N.A.(1993).Deafness and The World of Work. Orientation to deafness. A Longwood Professional Book.

Schirmer ,B.R. (2001). Psychological , Social , and Educational Dimensions of Deafness. ,Kent State University.

Schultz,D.& Schultz,S.E.(1998). Psychology and Work Today , An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. New Jersey. Prentice Hall Inc, Seventh Edition.

Spencer,E.P.,Erting ,C.J.,& Marschark,M (2000). The Deaf Child in The Family and at School. London : Lawrence Erlbraum Associates Publisher

Suwanarat,K.(1994) .Deaf Thai Culture in Siam : The land of Smiles .The deaf Way, Perspectives from The International Conference on Deaf Culture ,

Sri – on, J. (2001). A History of the education of deaf people in Thailand. Unpublished Doctoral Dissertation, La Trobe University, Victoria, Australia

Stewart, D.A.& Kluwin,T.N.(2001).Teaching Deaf and Hard of Hearing Students Content , Strategies , and Curriculum, Allyn and Bacon Inc.

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก

Copyright by Mahidol University

กรอบโครงสร้างเครื่องมือในการศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตฯ

เนื้อหาหลัก	รายละเอียด	จำนวนข้อ (ข้อที่)
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	1 ข้อมูลส่วนตัวเช่น เพศ อายุ แขนงวิชา ที่อยู่ ระดับการได้ยิน ความสามารถในการสื่อสาร ประเภทงานที่ทำ ฯลฯ	19 (1-19)
ส่วนที่ 2 การสำรวจระดับการปรับตัวในการทำงาน	1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	19 (1-19)
	- ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	6 (1-6)
	- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4 (7-10)
	- ความสามารถในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	9 (11-19)
	- การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4 (20-23)
	2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ	23 (24-44)
	- ความพึงพอใจในงานที่ทำ	3 (24-26)
	- ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ	5 (27-31)
	- ความทุ่มเท เอาใจใส่กับงานที่ทำ	4 (32-35)
	- ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญขณะทำงาน	5 (36-40)
	- การยอมรับตนเอง และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ	4 (41-44)
	3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21 (45-56)
	- ความสามารถในการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5 (45-49)
	- การยอมรับในระเบียบข้อกำหนดการปฏิบัติงาน	3 (50-52)
	- ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงาน	4 (23-56)

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเชิงสำรวจ

เรื่อง การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา ปีการศึกษา 2546

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง การตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบใดๆต่อการรับปริญญาและการทำงาน

โปรดเขียน ✓ ลงในช่อง ( ) หรือเติมข้อความตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 2 การปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 23 ข้อ

2.2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ จำนวน 21 ข้อ

2.3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. ชื่อ ……นามสกุล……

2. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

3. อายุ……..ปี

4. แขนงวิชา……

5. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่……หมู่…….ถนน……..
   ตำบล/แขวง……อำเภอ/เขต……จังหวัด……
   เบอร์โทรศัพท์ / เพจเจอร์……

Copyright by Mahidol University

6. เกรดเฉลี่ยสะสม

( ) 2.00 – 2.50

( ) 2.51 – 3.00

( ) 3.01 – 4.00

7. การได้ยินของท่านจัดอยู่ในประเภทใด

( ) หูตึง ( ) หูหนวก

6. ท่านมีความสามารถในการพูดระดับใด

( ) ดี ( ) ปานกลาง ( ) เล็กน้อย ( ) ไม่ได้เลย

7. ท่านมีความสามารถในการอ่านริมฝีปากระดับใด

( ) ดี ( ) ปานกลาง ( ) เล็กน้อย ( ) ไม่ได้เลย

8. ท่านมีความสามารถในการอ่านภาษาไทยระดับใด

( ) ดี ( ) ปานกลาง ( ) เล็กน้อย ( ) ไม่ได้เลย

9. ท่านมีความสามารถในการเขียนภาษาไทยระดับใด

( ) ดี ( ) ปานกลาง ( ) เล็กน้อย ( ) ไม่ได้เลย

10. ก่อนเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานหรือไม่

( ) ไม่เคย

( ) เคย งานที่ทำคือ……...

ระยะเวลา…….

11. ที่ทำงานปัจจุบันคือ……จังหวัด……

ตำแหน่ง……

หน้าที่ความรับผิดชอบ……..

เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน……...

ท่านเริ่มต้นทำงานเมื่อวันที่……เดือน……...พ.ศ.2547

Copyright by Mahidol University

12. ประเภทงานที่ทำคือ

( ) กิจการของตัวเอง ( ) กิจการของครอบครัว

( ) ทำงานอิสระ ( ) รับราชการ/ลูกจ้างของรัฐ

( ) พนักงานเอกชน ( ) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

( ) อื่นๆ……

13. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานเดิมที่ท่านเคยทำหรือไม่

( ) ไม่ใช่

( ) ใช่ เคยทำงานนี้เป็นระยะเวลา……

14. ในหน่วยงานของท่าน มีเพื่อนหรือญาติทำงานด้วยหรือไม่

( ) ไม่มี

( ) มี จำนวน……...คน

15. ในหน่วยงานของท่าน ท่านได้รับบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษ เช่น ล่าม การมีเวลาพักมากกว่าคนทั่วไป มีคนสอนงานเป็นพิเศษ ได้เงินมากกว่าคนทั่วไป ทำงานสบายกว่าคนทั่วไป หรือไม่

( ) ไม่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษ

( ) ได้รับบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษคือ……..

16. ในหน่วยงานของท่าน มีคนพิการทำงานร่วมด้วยหรือไม่

( ) ไม่มี

( ) มี จำนวน……..คน

ประเภทความพิการ ( ) พิการทางการได้ยิน (หูหนวก หูตึง) จำนวน……คน

( ) พิการทางการมองเห็น (ตาบอด) จำนวน……คน

( ) พิการทางสติปัญญา (ปัญญาอ่อน) จำนวน……คน

( ) พิการทางร่างกาย (พิการแขน ขา) จำนวน……คน

( ) พิการ…… …จำนวน……..…คน

17. รายได้ที่ท่านได้รับต่อเดือนคือ

( ) ต่ำกว่า 6,000 บาทต่อเดือน

( ) 6,000 – 10,000 บาทต่อเดือน

( ) มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

Copyright by Mahidol University

18 ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา ได้อย่างมั่นใจ ฉันใช้วิธีการสื่อสารใด (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

( ) ภาษามือ เพราะ……..
( ) ภาษาท่าทาง เพราะ……
( ) การเขียน เพราะ……
( ) การอ่านริมฝีปาก เพราะ……
( ) การพูด เพราะ……
( ) ใช้หลายๆวิธี เพราะ……

19. ในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชา ฉันต้องการให้เพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชาสื่อสารกับฉันด้วยวิธีการใดมากที่สุด (เลือกตอบเพียงข้อเดียว)

( ) ภาษามือ เพราะ……
( ) ภาษาท่าทาง เพราะ……
( ) การเขียน เพราะ……
( ) การพูด เพราะ……
( ) ใช้หลายๆวิธี เพราะ……

……

Copyright by Mahidol University

ตอนที่ 2 การปรับตัวกับในการทำงาน

คำชี้แจง ให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียน ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย ☺	เฉย ๆ 😐	ไม่เห็นด้วย ☹
1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
ความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
1. ฉันคิดว่าฉันสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....
2. ฉันชอบทำงานเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....
3. ฉันกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
4. ฉันสามารถรับฟังการตำหนิเกี่ยวกับการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้	.....	.....	.....
5. ฉันรู้สึกกังวลใจที่จะต้องเสนองานกับผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
6. ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
7. ฉันสามารถยอมรับข้อเสียบางอย่างของเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาได้	.....	.....	.....
8. ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะพยายามปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....
9. ฉันรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่ชอบฉัน	.....	.....	.....
10. ฉันรู้สึกเหงาอยู่บ่อยๆ	.....	.....	.....

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วย ☺	เฉย ๆ 😐	ไม่เห็นด้วย ☹
1. การปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(ต่อ)			
<u>ความสามารถในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>			
11. ฉันสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี	.....	.....	.....
12. ฉันสามารถเขียนข้อความภาษาไทยให้คนทั่วไปอ่านเข้าใจได้	.....	.....	.....
13. ฉันสามารถสื่อสารกับผู้อื่นที่ใช้ภาษามือแตกต่างกันได้	.....	.....	.....
14. ฉันยินดีที่จะสอนภาษามือแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของฉัน	.....	.....	.....
15. ฉันรำคาญที่จะสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเข้าใจ	.....	.....	.....
16. ฉันรู้สึกรำคาญที่จะต้องสื่อสารด้วยภาษามืออย่างช้าๆกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
17. ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องใช้เวลาในการสื่อสารนานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
18. ฉันรู้สึกรำคาญเมื่อต้องสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไม่รู้ภาษามือเลย	.....	.....	.....
19. ฉันไม่อยากไปทำงานเพราะมีปัญหาในการสื่อสาร	.....	.....	.....
<u>การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>			
20. เพื่อนร่วมงานของฉันมักมีความเอื้ออาทรและห่วงใยต่อกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	.....	.....	.....
21. ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถทำงานได้ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....
22. ฉันรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ต่อฉันอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....
23. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักจะชมเชยในผลงานของฉัน	.....	.....	.....

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วย ☺	เฉย ๆ 😐	ไม่เห็นด้วย ☹
2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ			
<u>ความพึงพอใจในงานที่ทำ</u>			
24. ฉันรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน	.....	.....	.....
25. ฉันอยากจะเปลี่ยนงาน	.....	.....	.....
26. ฉันรู้สึกว่าเลือกงานถูกและภูมิใจในอาชีพนี้	.....	.....	.....
<u>ความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ</u>			
27. ฉันพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....
28. ฉันสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว	.....	.....	.....
29. ฉันสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	.....	.....	.....
30. เมื่อผลงานถูกตำหนิหรือล้มเหลว ฉันยินดีรับฟังและนำไปปรับปรุง	.....	.....	.....
31. ฉันสามารถสอนงานให้กับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อพวกเขามีปัญหา	.....	.....	.....
<u>ความทุ่มเทเอาใจใส่กับงานที่ทำ</u>			
32. ฉันไม่กลัวการทำงานหนัก	.....	.....	.....
33. ฉันอยากจะทำงานให้ดีที่สุด ถึงแม้ว่าฉันจะเหนื่อยมากก็ตาม	.....	.....	.....
34. ฉันจะทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้เสร็จโดยไม่ปล่อยให้คั่งค้างเหมือนดินพอกหางหมู	.....	.....	.....
35. ฉันมีความพยายามในการทำงานมาก	.....	.....	.....
<u>ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่ต้องเผชิญขณะทำงาน</u>			
36. ฉันรู้สึกกังวลใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานในสิ่งที่ฉันยังไม่เคยทำ	.....	.....	.....
37. ฉันขอคำแนะนำจากเพื่อนเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	.....	.....	.....
38. ฉันชอบคิดทบทวนเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	.....	.....	.....

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วย ☺	เฉย ๆ 😐	ไม่เห็นด้วย ☹
2. การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)			
<u>ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่ต้องเผชิญขณะทำงาน</u>			
39. ฉันสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง	.....	.....	.....
40. ถ้าฉันค้นพบข้อบกพร่องของงาน ฉันสามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานได้	.....	.....	.....
<u>การยอมรับตนเองและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ</u>			
41. ฉันรู้สึกว่าฉันสามารถทำงานได้เหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	.....	.....	.....
42. ถึงฉันจะหูหนวก / หูตึง แต่ก็ภูมิใจในตนเอง	.....	.....	.....
43. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่มีประโยชน์ในที่ทำงาน	.....	.....	.....
44. ฉันรู้สึกว่าความพิการของฉันเป็นอุปสรรคในการทำงาน	.....	.....	.....
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
<u>ความสามารถในการปฏิบัติตนภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของที่ทำงาน</u>			
45. ฉันมาทำงานตรงเวลาเสมอ	.....	.....	.....
46. หากทำผิดกฎระเบียบของหน่วยงาน ฉันจะเตือนตัวเองไม่ให้ทำผิดกฎระเบียบอีก	.....	.....	.....
47. ฉันไม่ชอบทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	.....	.....	.....
48. ฉันรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำตามกฎระเบียบในหน่วยงาน	.....	.....	.....
49. ฉันรู้สึกว่าคนหูหนวกควรได้สิทธิพิเศษมากกว่าคนทั่วไป	.....	.....	.....

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วย ☺	เฉย ๆ 😐	ไม่เห็นด้วย ☹
3. การปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)			
<u>การยอมรับในระเบียบข้อกำหนดการปฏิบัติงานของที่ทำงาน</u>			
50. ฉันรู้สึกว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเคร่งครัดเกินไป	.....	.....	.....
51. ฉันคิดว่ากฎระเบียบของหน่วยงานเหมาะสมดีแล้ว	.....	.....	.....
52. ฉันรู้สึกมีความสุขที่ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎระเบียบของหน่วยงาน	.....	.....	.....
<u>ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในที่ทำงานได้</u>			
53. ฉันรู้สึกไม่อยากไปทำงานเพราะต้องทำงานหนัก	.....	.....	.....
54. ฉันสามารถให้อภัยกับคนที่ล้อเลียนฉันได้	.....	.....	.....
55. ฉันคิดว่าหน่วยงานนี้มีสถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบายและเหมาะสมแก่การทำงาน	.....	.....	.....
56. ฉันรู้สึกพอใจในสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้	.....	.....	.....

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ข.

คู่มือแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
ที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา
รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
ครั้งที่ 1

จุดประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

แบบสัมภาษณ์

ชื่อบัณฑิต……..……

ประเภท

( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย

( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติของบัณฑิตทำงานร่วมด้วย

( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ

( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน

( ) บัณฑิตที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

ชื่อล่ามภาษามือ……

ระยะเวลาที่ใช้……นาที

Copyright by Mahidol University

ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในที่ทำงาน และภายนอกที่ทำงานเป็นอย่างไร (เช่นไปเที่ยวข้างนอก สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่)
2. รู้จักเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากเท่าไร
3. รู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่นมากแค่ไหน
4. ในที่ทำงานมีคนที่สนิทสนมไหม ถ้ามี มีกี่คน
5. เพราะอะไรจึงสนิทสนมกับคนๆนั้น
6. ในที่ทำงานของคุณ มีล่ามภาษามือหรือคนที่สามารถใช้ภาษามือได้ดีหรือไม่
7. คุณสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาอย่างไร
8. คุณสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน อย่างไร
9. คุณพอใจกับวิธีการที่คุณติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่
10. คุณพอใจกับวิธีการที่คุณติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาหรือไม่
11. คุณอยากให้เพื่อนร่วมงานสื่อสารกับคุณอย่างไร/เพราะอะไร
12. คุณอยากให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสารกับคุณอย่างไร/เพราะอะไร
13. คุณให้ความรู้ ข้อควรปฏิบัติกับคนพิการทางการได้ยินกับเพื่อนร่วมงาน / ผู้บังคับบัญชาหรือไม่
14. คุณคิดว่าเพื่อนร่วมงานรู้สึกอย่างไรกับคุณ
15. คุณคิดว่าผู้บังคับบัญชารู้สึกอย่างไรกับคุณ
16. คุณสอนภาษามือแก่เพื่อนร่วมงานหรือไม่ / ทำไมถึงสอน,ไม่สอนภาษามือ
17. ถ้าคุณสอนภาษามือเพื่อนร่วมงานสนใจที่จะเรียนภาษามือหรือไม่
18. คุณสอนภาษามือแก่ผู้บังคับบัญชาหรือไม่ / ทำไมถึงสอน,ไม่สอนภาษามือ
19. ถ้าคุณสอนภาษามือผู้บังคับบัญชาสนใจที่จะเรียนภาษามือหรือไม่
20. ถ้าคุณมีข้อสงสัยในการทำงาน คุณจะถามใคร เพราะอะไร
21. ความสัมพันธ์ของคุณกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร
22. มีใครสอนงานคุณและสอนงานอย่างไร

ด้านการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

23. บรรยายงานที่ทำ
24. คุณชอบ / ไม่ชอบงานที่ทำ
25. ในการทำงานชอบทำอะไรมากที่สุด/เพราะอะไร
26. คุณคิดว่าคุณมีความรู้เพียงพอสำหรับการทำงานหรือไม่
27. คุณคิดว่าความสามารถในการทำงานของคุณเป็นอย่างไร (ให้เลือกตอบว่าดี ไม่ดีเพียงข้อเดียว)

Copyright by Mahidol University

27.1 ฉันคิดว่าฉันทำงานได้ดี ดีระดับใด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย

27.2 ฉันคิดว่าฉันทำงานได้ไม่ดี ไม่ดีระดับใด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย

28. คุณต้องการความช่วยเหลือในการทำงานหรือไม่ ถ้าต้องการ ต้องการให้ช่วยเหลือเรื่องอะไร

29. เวลามีอุปสรรคในการทำงาน คุณจะทำอย่างไร

30. คุณคิดว่าหูหนวกหูตึงเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือไม่/อย่างไร

<u>ด้านการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

31. บรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างไร

32. คุณรู้สึกอย่างไรกับกฎระเบียบของหน่วยงาน

33. คุณจะทำอย่างไร ถ้าต้องทำงานหนัก (มีงานเยอะมากๆ งานที่ต้องทุ่มเท พยายามเป็นอย่างมาก งานงานที่ทำแล้วเหนื่อยมากๆ

34. คุณจะทำอย่างไร ถ้ามีคนมาล้อเลียนคุณ (เช่น ล้อเลียนเกี่ยวกับความพิการ/ข้อบกพร่องอย่างอื่น)

35. คุณคิดว่าคุณมีปัญหาในการทำงานหรือไม่ ถ้ามี ปัญหาของคุณเป็นอย่างไร

36. คุณรู้สึกว่างานที่ทำอยู่หนักเกินไปหรือไม่ ถ้าใช่คุณมีวิธีแก้ไขหรือปรับตัวอย่างไร

37. คุณจะทำอย่างไร เมื่อรู้สึกเครียด / คับข้องใจในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

คู่มือแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
การปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
ที่จบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหูหนวกศึกษา
รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล
ครั้งที่ 2

จุดประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของบัณฑิตที่มีความพิการทางการได้ยิน

แบบสัมภาษณ์

ชื่อบัณฑิต……..……

ประเภท

( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีคนพิการทำงานร่วมด้วย
( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีเพื่อนหรือญาติของบัณฑิตทำงานร่วมด้วย
( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานที่มีบริการพิเศษหรือสิทธิพิเศษสำหรับคนพิการ
( ) บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานเดิมที่เคยทำงาน
( ) บัณฑิตที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงาน

ชื่อผู้สัมภาษณ์……..

ชื่อล่ามภาษามือ……

ระยะเวลาที่ใช้……นาที

Copyright by Mahidol University

ด้านการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในที่ทำงาน และภายนอกที่ทำงานเป็นอย่างไร (ไปเที่ยวข้างนอก สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสบายใจหรือไม่)
2. ความสัมพันธ์ของคุณกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร
3. รู้จักเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมากเท่าไร
4. รู้จักเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่นมากแค่ไหน
5. หลังจากที่ทำงานมาแล้วหลายเดือน มีเพื่อนสนิทเพิ่มขึ้นหรือไม่
6. ในที่ทำงาน คุณมีเพื่อนสนิทที่ไม่ได้เรียนจบจากวิทยาลัยราชสุดาหรือไม่
7. เพราะอะไรจึงสนิทสนมกับคนๆนั้น
8. คุณสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาอย่างไร
9. ผู้บังคับบัญชาสามารถสื่อสารกับคุณได้ดีขึ้นหรือไม่
10. ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นหรือไม่ ถ้าดีขึ้น คิดว่าเป็นเพราะอะไร
11. คุณพอใจกับวิธีการที่คุณติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาหรือไม่
12. คุณอยากให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสารกับคุณอย่างไร/เพราะอะไร
13. คุณสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน อย่างไร
14. เพื่อนร่วมงานสามารถสื่อสารกับคุณได้ดีขึ้นหรือไม่
15. เพื่อนร่วมงานสามารถใช้ภาษามือได้ดีขึ้นหรือไม่ ถ้าดีขึ้น คิดว่าเป็นเพราะอะไร
16. คุณพอใจกับวิธีการที่คุณติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือไม่
17. คุณอยากให้เพื่อนร่วมงานสื่อสารกับคุณอย่างไร/เพราะอะไร
18. คุณอยากจะเสนอแนะหน่วยงานที่รับคนหูหนวกเข้าทำงานอย่างไร
19. คุณคิดว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถในการทำงานของคุณหรือไม่
20. เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นของคุณหรือไม่
21. คุณคิดว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการทำงานของคุณหรือไม่
22. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นของคุณหรือไม่
23. ถ้าคุณมีข้อสงสัยในการทำงาน คุณจะถามใคร เพราะอะไร
24. คุณคิดว่าสิ่งใดในตัวคุณที่ต้องพัฒนาตัวเองมากขึ้น

ด้านการปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ

25. บรรยายงานที่ทำ (หน้าที่ ความรับผิดชอบ)
26. ในภาพรวม คุณชอบ / ไม่ชอบงานที่ทำ
27. ในการทำงานชอบทำอะไรมากที่สุด/เพราะอะไร
28. ในการทำงานคุณเบื่อหน่ายหรือไม่ชอบทำอะไรมากที่สุด/เพราะอะไร

Copyright by Mahidol University

29. คุณคิดว่าคุณมีความรู้เพียงพอสำหรับการทำงานหรือไม่

30. คุณคิดว่าความสามารถในการทำงานของคุณเป็นอย่างไร (ให้เลือกตอบว่าดี / ไม่ดีเพียงข้อเดียว)

30.1 ฉันคิดว่าฉันทำงานได้ดี ดีระดับใด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย

30.2 ฉันคิดว่าฉันทำงานได้ไม่ดี ไม่ดีระดับใด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย

31. คุณต้องการความช่วยเหลือในการทำงานหรือไม่ ถ้าต้องการ ต้องการให้ช่วยเหลือเรื่องอะไร

32. คุณต้องการที่จะพัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานหรือไม่ (เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การค้นคว้าอ่านหนังสือเพิ่มเติม)

33. ทางหน่วยงานเปิดโอกาสให้คุณได้พัฒนาความสามารถ ทักษะในการทำงานหรือไม่ / อย่างไร

34. เวลามีอุปสรรคในการทำงาน คุณจะทำอย่างไร

35. คุณคิดว่าหูหนวกหูตึงเป็นอุปสรรคในการทำงานหรือไม่/อย่างไร

36. คุณจะให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่นักศึกษาหูหนวกในรุ่นต่อไป อย่างไร

<u>ด้านการปรับตัวกับกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>

37. บรรยากาศในการทำงานเป็นอย่างไร (สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม รู้สึกสบายใจในการทำงานหรือไม่)

38. คุณรู้สึกอย่างไรกับกฎระเบียบของหน่วยงาน

39. คุณคิดว่าคุณมีปัญหาในการทำงานหรือไม่ ถ้ามี ปัญหาของคุณเป็นอย่างไร

40. คุณรู้สึกว่างานที่ทำอยู่หนักเกินไปหรือไม่ ถ้าใช่คุณมีวิธีแก้ไขหรือปรับตัวอย่างไร

41. คุณจะทำอย่างไร เมื่อรู้สึกเครียด / คับข้องใจในการทำงาน

42. คุณคิดอยากจะเปลี่ยนงานหรือไม่ เพราะอะไร

43. คุณมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตหรือไม่

44. คุณมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างไร

Copyright by Mahidol University

EXCUSIVE SUMMARY

Copyright by Mahidol University

4537385 RSRS/M: MAJOR: REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES; M.A. (: REHABILITATION SERVICE FOR PERSONS WITH DISABILITIES)

CHAVAPOL LITTIPANICH : ADJUSTMENT TO WORK ENVIRONMENT OF THE FIRST HEARING IMPAIRED GRADUATES OF RATCHASUDA COLLEGE , MAHIDOL UNIVERSITY WITH BACHELOR OF ART (DEAF STUDIES) IN ACADEMIC YEAR 2003

THESIS ADVISORS: JITPRAPA SRI-ON, Ph.D., ARUNEE LIMMANEE, M.SW., SUPORNTHAM MONGKHONSAWAD, M.SW. 265 pages. ISBN 974-04-6191-3

Background and Significance of the Study

Persons with or without disabilities need to work because working can fulfill their physical needs such as foods, clothes, medicine and shelters as well as internal needs such as self-esteem and self-confidence.

Nowadays, persons with disabilities have more opportunities in their work because social attitudes toward persons with disabilities have changed. In rehabilitation process, empowerment is more emphasized than help. Rehabilitation of persons with disabilities in all 4 areas : educational, medical, vocational and social is widely promoted. The government also supports and promotes rehabilitation of persons with disabilities, especially vocational rehabilitation, which is regarded as the main factor for independent living of persons with disabilities. However, persons with disabilities still face some difficulties in their career.

According to a seminar on brainstorming of employers in April 1996, employers reported that employees with disabilities needed more time to adjust themselves to the work environment. Some of them had health problems, lacked self-discipline and responsibilities, and did not follow rules and regulations of the work places. The study of Surapa Kasantikul (1999:103) found that, among employees with different types of disabilities, those with hearing impairment had more problems in

Copyright by Mahidol University

self-adjustment than other groups due to communication limitation. Employees with hearing impairment cannot express their feelings and opinions. They, therefore, did not associate with other people and had difficulties in adjusting themselves to the work environment.

Main problems of people with hearing impairment are :

1. communication limitation
2. cultural difference

Hard of hearing people can communicate with hearing people to some extent depending on various factors such as their level of hearing loss, their ability to lip-read and to voice, etc. but people who are totally deaf use sign language as their mean of communication. As a result, they have difficulties in communicating with hearing people who do not use sign language. Thai deaf people uses Thai as their second language and many of them have low reading and writing skills. Besides, deaf people have their own culture. There are two main characteristics of the deaf as follow :

1. Use sign language as their first language
2. Have their own culture

Deaf people in Thailand, as well as deaf people in other countries, have their own culture, which is called deaf culture. Deaf culture influences their ways of thinking and living including their beliefs and behaviors.

Most of the deaf children in Thailand go to schools for the deaf. According to the study of Sri-On (2001), most schools for the deaf in Thailand are boarding schools. These schools accept students from kindergarten to Mattayom 6 (senior high school). 95% of deaf children study in deaf schools from kindergarten to Mattayom 6. They associated with the same group of people such as friends, teachers and school staff. Therefore, they lack social skills due to small circle of associates. Some deaf people do not understand culture of hearing people because they do not associate with hearing people. Some are segregated from hearing people due to communication problems. After deaf students graduate and start to work, many of them cannot adjust themselves to the culture of hearing people. Some of them isolate themselves from their colleagues and are not happy with their work.

Copyright by Mahidol University

According to the issues mentioned above, the researcher is interested in studying the adjustment of deaf graduates who entered their work lives after graduating from Ratchasuda College. This study is part of the evaluation project of Ratchasuda College as a follow up study of the first group of students with hearing impairment who graduated from the college. This project is aimed to study and compare the adjustment of deaf graduates in their first three months and six months of work to be source of knowledge for developing the curriculum and teaching methods. It also serves as guidelines for rehabilitation counseling for people with other types of disabilities.

Objectives of the Study

1. To study the adjustment of graduates with hearing impairment to their work places

2. To study factors that influences the adjustment to their work environment of the graduates with hearing impairment

3. To compare the adjustment of graduates with hearing impairment in two phases : the first three months of work and the first six months of work

Population

The population of this study consisted of 62 graduates with hearing impairment of Ratchasuda College, Mahidol University with Bachelor of Art (Deaf Studies) in academic year 2003.

Research Questions

How did the graduates with hearing impairment adjust themselves to their work environment?

Copyright by Mahidol University

1. What are the factors that influence the adjustment to their work environment of the graduates with hearing impairment?

2. What is the difference between the adjustment to their work environment of the graduates with hearing impairment in the first three months and the first six moths of work?

Scope of the Study

The study was done with the hearing impaired graduates of Ratchasuda College, Mahidol University with Bachelor of Art (Deaf Studies) in academic year 2003 who were employed at the time of the study which was done in two phases : the first three months and the first six months of work.

Data Collection

The instruments of this study were questionnaires and interview forms. The process of data collecting can be explained as follow :

Make appointments with sign language interpreters and explain the process of data collecting as well as to explain the content of the questionnaires and the interview forms.

Give the questionnaires and the interview forms to the interpreters to study one week before the interview day.

The data were collected in two phases :

1. In the first three months of work
2. In the first six months of work

The instruments of the study were questionnaires and interview forms.

Copyright by Mahidol University

The questionnaires were given to all hearing impaired graduates of Ratchasuda College, Mahidol University with Bachelor of Art (Deaf Studies) in academic year 2003 who were employed at the time of the study.

The interviews were done with 15 hearing impaired graduates of Ratchasuda College, Mahidol University with Bachelor of Art (Deaf Studies) in academic year 2003 who were employed at the time of the study. The names of the 15 interviewees were derived from random sampling.

In the data collecting process, there were researcher, research assistants and sign language interpreters. The data were recorded by writing and tape recording.

Result of the Study

General Information of the Population

In the first three months after graduation, 82.3% of the graduates were employed while 14.5% were unemployed and 3.2% were studying at the higher level.

Employment according to their Majors

- 100% of the graduates who majored in Deaf Studies and Linguistics of Sign Language were employed

- 100% of the graduates who majored in Sign Language Teaching and Deaf Studies were employed

- 92.9% of the graduates who majored in Applied Arts and Ceramics were employed

- 63.6% of the graduates who majored in General Management were employed

- 62.5% of the graduates who majored in Deaf Studies, History and Culture of the Deaf were employed

Copyright by Mahidol University

Other Characteristics of the Population

- Sex

56.9% of them were female and 43.1% were male

- Age

The minimum age was 23 and the maximum age was 44. The average age was 28.5. The standard deviation was 6.1. The highest age range was 20-25 (49.0%), the second highest age range was 30 and more (31.4%) and the third highest age range was 26-30 and more (19.6%).

- Work Places

86.3% of their work places had other employees with disabilities.

76.5% of their work places assigned their jobs in accordance with their majors of the study.

70.6% of them work in the same places as their friends or relatives

58.8% of them work at the work places that have special services for employees with disabilities

25.5% of them work at the work places where employees with disabilities were minorities

13.7% of them work at the offices that they were working before studying at Ratchasuda College

At the second phase of data collection (six months after graduation), three graduates had resigned from their work. Therefore, the percentage of the employed graduates changed to be 77.5 and the percentage of those who were unemployed was 19.3 and the percentage of those who studied at the higher level was 3.2.

Copyright by Mahidol University

- Employment according to their Majors

100% of the graduates who majored in Deaf Studies and Linguistics of Sign Language were employed

93.8% of the graduates who majored in Sign Language Teaching and Deaf Studies were employed

85.7% of the graduates who majored in Applied Arts and Ceramics were employed

62.0% of the graduates who majored in Deaf Studies, History and Culture of the Deaf were employed

54.5% of the graduates who majored in General Management were employed

Other Characteristics of the Population

- Sex

58.3% of them were female and 41.7% were male

- Age

The minimum age was 23 and the maximum age was 44. The average age was 28.7. The standard deviation was 6.2. The highest age range was 20-25 (50.0%), the second highest age range was 30 and more (33.3%) and the third highest age range was 26-30 and more (16.7%).

- Work Places

87.5% of their work places had other employees with disabilities.

79.2% of their work places assigned their jobs in accordance with their majors of the study.

72.9% of them work in the same places as their friends or relatives

Copyright by Mahidol University

62.5% of them work at the work places that have special services for employees with disabilities

20.8% of them work at the work places where employees with disabilities were minorities

12.5% of them work at the offices that they were working before studying at Ratchasuda College

It was also found that most of their jobs were related to disabilities. Only 16.7% of them worked at private companies of which the businesses were not related to disabilities.

Level of Adjustment

The adjustment of the hearing impaired graduates was divided into 3 categories : adjustment to their bosses, adjustment to their colleagues and adjustment to rules and regulations of the work places. The overall level of adjustment of the hearing impaired graduates was ranked at high level. The score for the first three months of work was 2.42 and the score for the first six months of work was 2.38 (out of 3).

The hearing impaired graduates who could adjust themselves well for the first three months of work could also adjust themselves well for the first six months of work, and those who could not adjust themselves well for the first three months of work could not adjust themselves well for the first six months of work either.

The data derived from the interview of the 15 samples showed that most of them could adjust themselves well for both phases even though they had difficulties in communicating with hearing persons.

Copyright by Mahidol University

Factors that Influence the Adjustment

Most of the hearing impaired graduates of Ratchasuda College could adjust themselves well because most of them worked at the work places where there were other employees with hearing impairment, and the college has career counseling programs that prepare the hearing impaired graduates to enter their work lives.

In the first phase of the study (three months after graduation), it was found that the following factors were not related to the overall adjustment of the hearing impaired graduates : sex, GPA, salary, level of hearing loss, ability to work, ability to lip-read, ability to read and write Thai, work experiences, working in the previous work places, working in the work places where there were other employees with hearing impairment, working in the same places as their friends or relatives, working in the work places that have special services for persons with disabilities, working in the same field as their majors.

In the second phase of the study (six months after graduation), it was found that salary had relationship with the adjustment of the hearing impaired graduates with statistical significance 0.05. The correlation coefficient of the salary and the adjustment has positive relationship with statistical significance 0.05. The following factors were not related to the overall adjustment of the hearing impaired graduates : sex, GPA, level of hearing loss, ability to work, ability to lip-read, ability to read and write Thai, work experiences, working in the previous work places, working in the work places where there were other employees with hearing impairment, working in the same places as their friends or relatives, working in the work places that have special services for persons with disabilities, working in the same field as their majors. After the first phase of the study, three hearing impaired graduates resigned from their work. The reasons were : small number of hearing impaired employees in the work places, communication problems, and underemployment. After the second phase of the study, one hearing impaired graduate resigned from work due to the following reasons : communication problems and difficulties in adjusting themselves to other employees. According to the interview, the factors that influence the adjustment of the hearing impaired graduates were ; number of hearing impaired employees in the work places, mean of communication and cultural differences.

Copyright by Mahidol University

The percentage of the hearing impaired graduates who majored in General Management was 63.6 in the first three months and 54.5 in the first six months respectively. These percentages are lower than those of the graduates with other majors. The reasons were : The employers did not accept the hearing impaired graduates, Some employers were willing to hire hearing impaired persons but the positions available require low skills and education. Therefore, some hearing impaired persons are underemployed.

Problems Found during the Study

It took time for the samples to understand each question in the questionnaires and the interviews.

It was difficult to communicate with the samples by phone. The researcher sent messages to the samples' mobile phones back and forth, and sometimes did not understand what they meant in the messages because the hearing impaired graduates have low writing skills.

Some samples did not trust the researcher and were afraid of being taken advantages.

Suggestions

Schools and universities that provide education for hearing impaired persons should have a program that prepares the graduates for the transition period from schools to work.

In any study that is done with hearing impaired persons, data should be collected from various sources in order to receive accurate and reliable data.
Peer counseling for hearing impaired persons should be promoted more widely.

Copyright by Mahidol University

The Committee on Employment Promotion for Persons with Hearing Impairment should be set up with cooperation of related groups such as Employers' Council and organizations of persons with hearing impairment.

Increase more public awareness about the work opportunities of persons with hearing impairment.

Copyright by Mahidol University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายชวพล ลิตติพานิช

วัน เดือน ปีเกิด 24 มกราคม 2522

สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2540-2544

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขางานบริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ
มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2545-2548

ที่อยู่ปัจจุบัน 9/39 หมู่ 5 หมู่บ้านเพชรวงแหวน แขวงบางบอน
เขตบางบอน กรุงเทพ 10150

Copyright by Mahidol University